



**Convention sur l'élimination
de toutes les formes
de discrimination à l'égard
des femmes**

Distr. générale
26 septembre 2002

Original: français

**Comité pour l'élimination de la discrimination
à l'égard des femmes**

**Examen des rapports soumis par les États parties
en vertu de l'article 18 de la Convention
sur l'élimination de toutes les formes de discrimination
à l'égard des femmes**

Cinquième rapports périodiques des États parties

France*

* Le présent document n'a pas été revu par les services d'édition.
Pour le rapport initial présenté par le Gouvernement français, voir le document CEDAW/C/5/Add.33 qui a été examiné par le Comité à sa sixième sessions. Pour le deuxième rapport périodique de la France, voir le document CEDAW/C/FRA/2 et Rev.1 que le Comité a examinés à sa douzième session. Pour les troisième et quatrième rapports périodiques combinés de la France, voir les documents CEDAW/C/FRA/3 et CEDAW/C/FRA/3-4/Corr.1.
Les annexes peuvent être consultées au secrétariat du Comité.



Table des matières

<i>Chapitre</i>	<i>Page</i>
Avant-propos	3
Première partie	
Le contexte national	4
Introduction	5
Deuxième partie	
Les dispositions de la Convention	12
État des réserves de la France	12
Article 1. La lutte contre les discriminations : une appropriation effective des instruments permettant de lutter contre les discriminations	13
Articles 2 et 3. Promotion des femmes	16
Article 4 Mesures temporaires destinées à accélérer l'égalité entre les hommes et les femmes	21
Article 5. Élimination des stéréotypes	25
Article 6. Prostitution et traite des femmes	27
Article 7. Vie politique et vie publique	32
Article 8. Représentation internationale	38
Article 9. Nationalité	39
Article 10. Éducation	39
Article 11. Emploi	46
Article 12. Santé	60
Article 13. Avantages sociaux et économiques	74
Article 14. Zones rurales	76
Article 15. Égalité devant la loi	78
Article 16. Droit matrimonial et familial	78
Liste des annexes	82

Avant propos

Ce rapport est le cinquième rapport périodique de la France au Comité pour l'élimination des discriminations à l'égard des femmes. Il actualise les données fournies précédemment, qui portaient sur la période 1993-1999.

Il présente la politique menée par le Gouvernement de la France pour l'application de la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes et les évolutions du droit positif français au regard des droits des femmes, de l'égalité entre les hommes et les femmes et de la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe. Il prend en compte les recommandations du Comité notamment en ce qui concerne l'existence de programmes spéciaux pour les femmes immigrées et rend compte de l'état des réserves ainsi que du suivi national des recommandations contenues dans les 12 objectifs stratégiques adoptées lors de la quatrième conférence mondiale sur les femmes à Pékin tenue en septembre 1995.

La réalisation de ce document est le fruit d'une concertation de l'ensemble des départements ministériels concernés par les thématiques couvertes par la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Il a également été soumis, pour avis et commentaires à la Commission nationale consultative des droits de l'homme et aux principaux regroupements français d'associations féministes et féminines.

Premiere partie

Le contexte national

1. Les dernières évolutions du droit : les textes législatifs adoptés renforçant l'égalité entre les femmes et les hommes

Depuis la rédaction du précédent rapport adressé au Comité, plusieurs modifications législatives sont intervenues afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et de renforcer les droits fondamentaux des femmes.

- Loi No 99-574 du 9 juillet 1999 d'orientation agricole portant création du statut de conjoint collaborateur agricole
- Loi No 2000-493 du 6 juin 2000 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives
- Loi No 2000-627 du 6 juillet 2000 modifiant la loi no 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives (art. 8 et 16 alinéa du III)
- Loi No 2001-1 du 3 janvier 2001 portant habilitation du Gouvernement à transposer, par ordonnances, des directives communautaires, dont la directive 92/85 du 19 octobre 1992
- Loi No 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale
- Loi No 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Loi No 2001-588 du 4 juillet 2001 relative à l'interruption volontaire de grossesse et à la contraception
- Loi No 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations
- Loi No 2001-1135 du 3 décembre 2001 relative aux droits du conjoint survivant et des enfants adultérins et modernisant diverses dispositions de droit successoral
- Loi No 2001-1246 du 21 décembre 2001 de financement de la sécurité sociale pour 2002 instaurant le congé de paternité (art. 55)
- Loi No 2002-93 du 4 mars 2002 relative à l'accès aux origines des personnes adoptées et pupilles de l'État
- Loi No 2002-305 du 4 mars 2002 relative à l'autorité parentale
- Loi No 2002-304 du 4 mars 2002 relative au nom de famille

2. Les mécanismes nationaux

Les dispositifs institutionnels mis en place qui avaient été présentés dans le cadre du précédent rapport n'ont pas connu de modifications fondamentales et ont poursuivi les tâches qui leur étaient assignées.

Il convient toutefois de noter que le titre du Service des droits des femmes du Ministère de l'emploi et de la solidarité est devenu « Service des droits des femmes et de l'égalité » depuis un arrêté du 21 juillet 2000. Par ailleurs, le réseau de ses agents a été étoffé. L'ensemble des départements est désormais doté d'un(e) chargé(e) de mission départemental(e).

Introduction

Depuis janvier 1993, date de présentation du précédent rapport de la France devant le Comité sur l'élimination des discriminations à l'égard des femmes, un certain nombre de réformes majeures ont été engagées par l'État afin de satisfaire à la pleine réalisation dans les faits de l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'égalité entre les femmes et les hommes devant la loi est acquise en droit et est un principe à valeur constitutionnelle. Ces principes ont été complétés des nouvelles dispositions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes contenues dans le Traité d'Amsterdam modifiant le traité sur l'Union Européenne et le traité sur la Communauté Européenne, ratifié par la France le 23 mars 1999, et donc intégrées au droit interne depuis l'entrée en vigueur du Traité, le 1er mai 1999.

Ainsi, l'égalité entre les hommes et les femmes est inscrite comme objectif général de la Communauté (art. 2), cet objectif doit être pris en compte dans toutes les politiques communautaires (art. 3); une clause générale de non discrimination est insérée (art. 13) et les dispositions sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de travail sont renforcées (art. 137) avec, en particulier, l'inclusion de la notion de travail de valeur égale et la possibilité d'adopter des mesures spécifiques « destinées à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans leur carrière professionnelle » (art. 141).

Le Gouvernement français a décidé en 1999 de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes un des piliers de la rénovation de la vie publique et de la société française. Une politique active a été engagée pour traduire dans les faits une égalité acquise en droit.

Une plate-forme d'action gouvernementale définie dans le cadre d'un Comité interministériel chargé des droits des femmes a dégagé au printemps 2000 trois axes de travail prioritaires :

- L'accès des femmes aux responsabilités,
- L'égalité professionnelle et l'articulation des temps de vie,
- Les droits fondamentaux des femmes et la lutte contre les violences.

L'ensemble des actions menées s'inscrivent dans une approche globale qui continue d'être privilégiée et qui repose sur l'idée que les différentes sphères, économique, politique et sociale interagissent entre elles du point de vue de la mise en oeuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il ne s'agit plus seulement de compenser des inégalités par des mesures spécifiques en direction d'un public féminin, mais d'intégrer la perspective de genre dans les politiques publiques afin qu'aucune mesure prise ne soit productrice d'inégalités.

Le Gouvernement a veillé à rendre visible la situation respective des femmes et des hommes par la production de statistiques ou la réalisation d'enquêtes et à sensibiliser les différents acteurs en charge des politiques publiques. Afin d'apporter un éclairage sur la place des femmes dans la vie sociale, économique et politique, un premier rapport statistique intitulé « regards sur la parité » a été publié en octobre 2001.

Par ailleurs, l'action du Gouvernement s'est appuyée sur un document budgétaire relatif aux droits des femmes et à l'égalité qui permet de procéder à une analyse de l'activité budgétaire de l'État, par ministère, au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce document appelé « jaune budgétaire » est comme un outil de pilotage de l'action publique en ce qu'il peut permettre d'orienter ou de réorienter celle-ci de manière à ce que l'égalité entre les femmes et les hommes progresse et devienne effective.

Deux bilans de cette action gouvernementale qui engageait de nombreux ministères ont été dressés lors de Conseils des ministres en mars 2001 et mars 2002. Ils ont montré que des avancées notables ont été réalisées dans les trois domaines prioritaires.

1. Poursuivre sur la voie de l'accès des femmes aux responsabilités

- **La parité dans la vie politique**

La révision constitutionnelle votée en juin 1999 et la loi du 6 juin 2000 qui consacraient le principe d'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ont constitué une avancée majeure vers la participation équilibrée des hommes et des femmes à la vie politique.

Deux élections ont été concernées par la loi du 6 juin 2000 relative à « l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives » et montrent que là où la loi s'applique, elle a des effets positifs sur la place des femmes dans la sphère publique. La volonté du Gouvernement a été de provoquer à court terme une féminisation des assemblées élues qu'elles soient locales ou nationales et d'entraîner des modifications en profondeur de la vie politique. Dans la mesure où le travail législatif et réglementaire s'inspirera des expériences et des compétences des femmes, l'application de la loi devrait être également source de changement dans la vie économique, sociale et culturelle.

- **La parité dans la vie associative**

La volonté du Gouvernement de favoriser une politique de parité s'est également traduite dans le domaine de la vie associative. L'État a signé avec des associations en juillet 2001 une charte selon laquelle les signataires s'engagent à améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes dans l'exercice des responsabilités associatives. Une coordination d'associations en charge des droits des femmes participe désormais à la conférence permanente des coordinations associatives.

Par ailleurs, le ministère de l'emploi et de la solidarité a développé avec les associations une réflexion sur la contribution des associations féminines et

féministes aux débats de société et sur la participation des femmes à la prise de décision.

- **La parité dans les élections professionnelles, les organismes représentatifs et les postes de responsabilité dans la fonction publique**

Des actions ont été entreprises par le Gouvernement pour inciter à une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans ces différents secteurs.

La loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle prévoit que, dès les élections prud'homales de 2002, les organisations présentent une proportion de femmes et d'hommes permettant de réduire l'écart entre la présence des femmes sur les listes électorales et leur part dans le corps électoral. Par ailleurs, un décret a été adopté le 3 mai 2002 relatif à la désignation, par l'administration, des membres des jurys et des comités de sélection, fixant une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe sur les listes des membres désignées par l'État.

Des plans pluriannuels de promotion des femmes aux postes de responsabilité dans la fonction publique ont été mis en oeuvre.

2. Promouvoir l'égalité professionnelle et l'articulation des temps de vie

Afin de mettre en oeuvre ses objectifs de promotion de l'égalité professionnelle, le Gouvernement s'est appuyé sur deux types d'actions : l'adoption de lois spécifiques et le renforcement des partenariats.

- **L'égalité professionnelle**

La loi du 9 mai 2001 vise à développer le dialogue social sur l'égalité professionnelle dans la branche et l'entreprise : elle confère un rôle important au rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise et fait de l'égalité professionnelle un enjeu majeur de la négociation collective tant dans la branche professionnelle que dans l'entreprise où est instaurée une obligation de négocier. Améliorer la place des femmes dans l'entreprise relève d'une stratégie globale de développement, bénéfique tant pour les salariés, hommes et femmes, que pour les objectifs de production.

- **La lutte contre les discriminations et le harcèlement**

La loi du 6 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations prévoit un aménagement de la charge de la preuve en laissant à l'employeur le soin de justifier que la mesure en cause a été prise pour des motifs objectifs et précise également les notions de discrimination directe et indirecte.

Par ailleurs, la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle et la loi du 17 janvier 2002 dite de modernisation sociale tendent à élargir le champ du harcèlement sexuel, en supprimant la notion d'abus d'autorité et en visant les candidats à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise. En outre, elle élargit la nature des actes abusifs commis à l'encontre des personnes victimes ayant refusé ou témoigné ou relaté un harcèlement : sont interdites les

sanctions et le licenciement mais aussi désormais « toute mesure discriminatoire » directe ou indirecte, en matière de rémunération, de formation, etc.

- **Un renforcement des partenariats**

Au cours de la période couverte par ce rapport, de nombreux protocoles de coopération ont été signés pour lutter contre les inégalités qui subsistent sur le marché du travail entre les femmes et les hommes, promouvoir l'égalité d'accès des femmes aux formations qualifiantes et améliorer la validation des acquis de l'expérience. Des accords ont également été signés en matière de création d'entreprises.

Ces accords ont été signés par le ministère de l'emploi et de la solidarité avec des partenaires institutionnels ou privés intervenant dans des champs d'activité extrêmement variés. On peut citer pour exemple l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), la Délégation interministérielle à la Ville, l'association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), la Fédération des entreprises du Commerce et de la distribution et l'agence pour la création d'entreprises (APCE).

Des accords de féminisation de certains branches, confrontées à des tensions sur le marché du travail, ont été signés dans le domaine du bâtiment et du transport. En février 2001, un accord a été signé entre la Fédération du bâtiment, le ministre des transports et de l'équipement, le ministre délégué à l'enseignement professionnel et la secrétaire d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle.

Cette politique de renforcement des partenariats s'est accompagnée d'une grande campagne de communication incitant les femmes à aller vers des métiers traditionnellement occupés par des hommes.

- **L'articulation des temps de vie**

La France a fait de l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle un des thèmes de sa Présidence de l'Union européenne en 2000. Il apparaît en effet que les temps de vie des femmes et des hommes diffèrent au point de peser de plus en plus sur les premières, ce qui pénalise leur carrière professionnelle. Longtemps considérée comme centrale dans l'approche des rôles familiaux et sociaux, la problématique de l'articulation entre vie familiale et professionnelle ouvre désormais, en raison de l'évolution du rapport au travail et des modèles familiaux, sur des enjeux plus larges.

Le travail des femmes est en effet porteur de richesses et constitue un puissant facteur de croissance en suscitant et en répondant à la création de besoins, d'activités et d'emplois. Il est de plus en plus un phénomène irréversible, puisque les femmes sont de plus en plus nombreuses à être à la fois mère et travailleuse, et ce dans l'ensemble des pays européens, mais à des degrés divers. Or aujourd'hui, l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle demeure le plus souvent de la seule responsabilité des femmes.

La France a présenté un rapport sur ce thème dans le cadre de sa Présidence de l'Union européenne au cours du deuxième semestre 2000. Le Conseil de l'Union européenne a par la suite adopté une résolution retenant neuf indicateurs quantitatifs et qualitatifs d'évaluation.

Au niveau national, les temps de la vie quotidienne ont fait l'objet d'une première conférence gouvernementale tenue en septembre 2001. Divers rapports ont été élaborés et ont présenté des propositions pratiques (notamment la création d'un bureau des temps dans les communes de plus de 20 000 habitants chargés de mieux coordonner les horaires des administrations et des commerces avec les rythmes de la vie familiale et professionnelle).

Par ailleurs, l'Institut des villes, créé en janvier 2001, a inscrit dans ses premiers thèmes d'étude celui de l'intégration de la problématique de l'articulation des temps de vie au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Un séminaire organisé le 11 octobre 2001 par la ministre délégué à la famille, à l'enfance et aux personnes handicapées, sur la prise en compte par les entreprises des questions liées à l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle, a travaillé sur la question des leviers mobilisables, dans le cadre des relations sociales au sein de l'entreprise, pour mieux prendre en compte les contraintes de l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

Enfin, la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 instaure un congé de paternité de 11 jours ouvrés qui a pour fonction de permettre aux pères de s'investir plus fortement dans les tâches parentales et donc de permettre un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et familiale pour eux-mêmes et pour leur conjoint.

3. Renforcer le respect des droits fondamentaux des femmes et accentuer la lutte contre les violences

- **Dans le domaine de l'accès aux droits personnels et sociaux, la principale mesure prise par le Gouvernement français est l'adoption d'une nouvelle législation sur la contraception et l'interruption volontaire de grossesse (IVG)**

Les avancées majeures consacrées par la loi du 4 juillet 2001 relative à l'IVG et à la contraception concernent principalement l'information et l'éducation à la sexualité dans les écoles, les collèges et les lycées, ainsi que la prescription, la délivrance ou l'administration de contraceptifs aux personnes mineures, sans le consentement des titulaires de l'autorité parentale. Elle contient d'autre part des dispositions concernant l'interruption volontaire de grossesse parmi lesquelles : passage de 10 à 12 semaines du délai légal, possibilité pour les femmes mineures de garder le secret à l'égard des titulaires de l'autorité parentale, élargissement du délit d'entrave à l'IVG aux pressions morales et psychologiques, aux menaces ou actes d'intimidation exercés à l'encontre des personnels travaillant dans les établissements pratiquant ces interventions, des femmes venant y recourir et de leur entourage.

Une nouvelle campagne d'information sur la contraception a été lancée en janvier 2002, fondée sur des outils destinés à des opérations locales de sensibilisation par voie de brochures et d'affiches et sur des spots radios.

- **La lutte contre les violences a constitué un des objectifs essentiels que s'est assigné le Gouvernement. Différentes actions ont été entreprises dans ce domaine**

Une enquête nationale sur les violences envers les femmes a été lancée auprès d'un échantillon de près de 7 000 femmes âgées de 20 à 59 ans; elle fait état de données particulièrement significatives : près d'une femme sur dix a fait état de violences conjugales (physiques, sexuelles, verbales, psychologiques) au cours des douze derniers mois. Près d'une femme sur dix a subi une agression sexuelle au cours de sa vie. Près de deux femmes sur dix dénonce des pressions psychologiques sur le lieu de travail.

Face à ce constat, la secrétaire d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle a réuni des Assises nationales sur les violences faites aux femmes en janvier 2001. À cette occasion, elle a lancé un *plan d'action interministériel* qui repose sur quatre axes : le renforcement des réseaux, le lancement d'une campagne de communication, le développement des actions de prévention et d'accompagnement et la construction de partenariats de proximité avec les collectivités locales. Ce plan associe les ministères de l'Emploi et de la Solidarité, Justice, Défense, Éducation nationale, Intérieur et Logement. Conformément à ce plan, une campagne d'information a été développée au cours de l'année 2001 qui s'appuie sur un nouveau slogan « en cas de violence, brisez le silence ».

Parallèlement a été lancée *une démarche visant à renforcer la qualité des lieux d'accueil et d'hébergement des femmes victimes de violences*. Elle doit permettre de dégager des critères de qualité de leur « offre de service » pour améliorer les pratiques et disposer de critères de référence dans les relations contractuelles avec l'État.

La violence à l'école a fait l'objet d'une convention signée en février 2000 entre les ministères de l'éducation nationale et de la recherche, de l'emploi et de la solidarité et de l'agriculture portant sur 30 propositions pour lutter contre les violences sexuelles dans les établissements scolaires. L'objectif est de développer un travail de proximité pour une meilleure écoute et prise en charge des jeunes à l'école.

La traite des êtres humains constitue également une préoccupation importante pour le Gouvernement français. Une proposition de loi a été présentée au Parlement – qui n'a pas eu le temps de l'examiner avant la fin de la législature – prévoyant la création d'une incrimination de traite des êtres humains ainsi que l'octroi d'un titre de séjour temporaire au bénéfice des victimes de la traite qui accepteraient de déposer plainte ou de témoigner contre une personne coupable à leur égard d'une infraction à la législation de la traite.

La prostitution des mineurs a fait l'objet de dispositions nouvelles, insérées dans le Code pénal, afin de combler le vide juridique qui caractérisait la situation du mineur prostitué entre 15 et 18 ans. Un délit spécifique est introduit à l'encontre de la personne qui a recours à la prostitution de mineurs. Il s'agit là de la première fois que le législateur français réprime le « client » et non plus seulement le proxénète, ce qui constitue une évolution notable.

L'image des femmes dans la publicité et ses liens éventuels avec les violations aux droits fondamentaux des femmes ont été étudiés dans le cadre d'un groupe d'experts réuni à l'initiative de la secrétaire d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle. Ce groupe a élaboré des propositions se déclinant en quatre axes : une responsabilisation accrue des professionnels à travers l'adhésion volontaire à des règles d'autodiscipline adaptés; une actualisation de la loi de 1881

sur la presse qui permette de sanctionner les atteintes à l'image des femmes par la provocation à la discrimination; un renforcement de la capacité de parole et d'action du corps social, notamment à travers les associations de lutte contre les violences faites aux femmes et les discriminations; la mise en oeuvre de mesures qui permettent l'émergence du débat public sur cette question.

Deuxieme partie

Les dispositions de la Convention

État des réserves de la France

À ce jour des réserves demeurent sur certains alinéas pour quatre articles de la Convention. Cependant, plusieurs lois récemment adoptées par le Parlement français ont fait évoluer le droit français sur plusieurs de ces points.

- **Concernant la réserve commune sur l'article 5 b et l'article 16-1d relative à l'exercice commun de l'autorité parentale**

La loi No 2002-305 du 4 mars 2002 relative à l'autorité parentale instaure une responsabilité égale des deux parents vis à vis de leurs enfants et généralise l'exercice conjoint de l'autorité parentale quelle que soit la situation matrimoniale des parents dès lors que la filiation de l'enfant est établie à leur égard dans l'année qui suit sa naissance. La loi prévoit également, après la séparation des parents, la possibilité d'organiser une résidence alternée de l'enfant chez chacun d'eux, si tel est son intérêt.

Ainsi, il apparaît que la France s'est conformée à l'article 5b.

- **Concernant les réserves techniques sur l'article 14-2c et 14-2h sur les femmes et le monde rural**

Aucun changement n'est intervenu dans ce domaine pendant la période considérée.

- **Concernant la réserve relative à l'article 16-1g sur le choix du nom de famille**

La loi No 2002-304 du 4 mars 2002 relative au nom de famille prévoit que les parents pourront désormais choisir le nom de leur enfant par déclaration écrite conjointe remise à l'officier de l'état civil. Ce nom pourra être soit le nom du père, soit le nom de la mère, soit leurs deux noms accolés dans l'ordre qu'ils détermineront librement, dans la limite d'un nom pour chacun d'eux. Le nom dévolu au premier enfant du couple vaudra pour tous les enfants communs à naître. Cependant, à défaut de choix par les parents ou en cas de désaccord, l'enfant portera automatiquement le nom de son père.

- **Concernant la réserve à l'article 29 sur le mode de règlement de différends concernant l'application et l'interprétation de la convention**

Aucun changement n'est intervenu dans ce domaine pendant la période considérée.

Article 1

La lutte contre les discriminations : une appropriation effective des instruments permettant de lutter contre les discriminations

La France participe activement aux initiatives européennes en matière de lutte contre les discriminations en même temps qu'elle poursuit une politique nationale.

1. Le revers de l'égalité : la discrimination

Dans le cadre de l'Union européenne, sur le fondement de l'article 13 du Traité d'Amsterdam sur l'Union européenne, deux directives¹ et un programme d'action ont été adoptés. Le premier de ces textes est relatif à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, le second porte création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement, en matière d'emploi et de travail. Ces directives ne visent pas directement les discriminations spécifiquement fondées sur le sexe mais l'égalité entre les hommes et les femmes est toutefois un objectif pris en compte, à titre transversal. De même, le programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination mentionne la nécessité de lutter contre la discrimination, « y compris la discrimination multiple ».

La discrimination à raison du sexe a été spécifiquement traitée par une directive qui a été pionnière en matière de définition de la discrimination indirecte et d'aménagement de la charge de la preuve : la directive du Conseil 97/80 du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe. Par ailleurs se poursuivent actuellement des travaux de révision de la directive 76/207 sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelles ainsi que les conditions de travail et instaurant notamment des définitions de la discrimination directe et indirecte et du harcèlement sexiste et sexuel.

À titre national, plus récemment, la loi No 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations, en transposant la directive 97/80, prévoit un aménagement de la charge de la preuve dans tous les cas de discriminations, directes ou indirectes, fondées sur le sexe, mais également pour des motifs de discriminations dans l'emploi. La loi interdit les discriminations lors de l'accès à l'emploi ou de périodes de formation. En outre, aux motifs de discriminations figurant déjà dans le code du travail (origine, sexe, moeurs, situation de famille, appartenance à une ethnie, une nation ou une race, opinions politiques, activités syndicales ou mutualistes, convictions religieuses, état de santé ou handicap), sont ajoutés ceux d'orientation sexuelle, d'âge, d'apparence physique et de patronyme.

Le droit positif français définit la discrimination comme une distinction, de quelque nature que ce soit, opérée entre les personnes physiques ou morales, en

¹ La directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 et la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000.

raison d'une pluralité de motifs énumérés à l'article 225-1² du Code pénal et s'appliquant à des champs limitativement définis par l'article 225-2 du Code pénal, tels que l'embauche, le licenciement, la fourniture de biens et services ou l'activité économique. Aux termes de cette définition, la discrimination constitue un acte volontaire, dans lequel l'élément intentionnel est central. Le code du travail comporte plusieurs articles interdisant la discrimination, sans pour autant y inclure de définition, mais dont le champ est plus large que celui du droit pénal. Sont par exemple visées les discriminations concernant le déroulement de carrière des salariés.

Ce dispositif juridique de lutte contre les discriminations n'a pas trouvé, jusqu'à récemment, d'application réelle, tant en matière pénale qu'en matière civile, faute d'une insuffisante mobilisation de la règle de droit et des difficultés liées à la charge de la preuve.

L'égalité qui présuppose l'absence de toute discrimination, quel qu'en soit le motif, est donc formellement consacrée par le droit interne. Cependant cette vision formelle, abstraite du principe d'égalité est singulièrement affectée par le développement des inégalités et de discriminations spécifiques. Celles-ci ne résultent pas nécessairement de l'intention d'exclure mais prennent source dans des processus sociaux et économiques qui ne sont pas toujours aisément lisibles.

Le principe d'égalité entre les hommes et les femmes, fondement du contrat social, requiert donc, pour sa mise en oeuvre effective, d'en soumettre les termes à l'épreuve des faits et des réalités sociales et, en conséquence, de vérifier, *in concreto*, dans l'ensemble des domaines de la vie publique, l'absence de toute discrimination. Cela implique notamment l'adoption de toute mesure positive, normative ou non, dans l'objectif de corriger les inégalités de fait.

2. La discrimination : une qualification progressive par des approches différentes mais convergentes

La discrimination directe

La discrimination directe a, pour la première fois, fait l'objet d'une définition précise au sein de la directive du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique : « une discrimination directe se produit lorsque, pour des raisons de race ou d'origine ethnique, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ». Cette qualification de la discrimination directe apparaît dans un texte relatif aux discriminations fondées sur la race ou l'origine ethnique et est reprise dans la directive du 27/11/2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, texte qui vise notamment les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, l'âge ou le handicap.

² Selon cet article, « constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs moeurs, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ».

Cette définition, axée sur la différence de traitement, au détriment d'un individu ou d'un groupe, innove par sa prise en compte de situations présentes, passées ou éventuelles, à travers les différents temps employés.

La jurisprudence a progressivement élaboré une approche de la discrimination qui vise les effets de la distinction opérée sur la situation des personnes ou des groupes. Cette approche permet ainsi de saisir l'ensemble des situations, individuelles ou collectives, dans lesquelles sont susceptibles de se produire des pratiques ou des processus, souvent implicites, de distinction ou de sélection, masqués par l'absence d'intention de discriminer. À titre d'exemple, on peut mentionner ici les écarts persistants de rémunération entre les femmes et les hommes – globalement, de l'ordre de 25 % – ces écarts s'expliquant, pour partie, par la structure des emplois (concentration de femmes dans certains secteurs très féminisés et dans les catégories d'employés) mais également par l'effet du temps partiel, majoritairement féminin, qui conduit à une forte concentration des femmes dans des niveaux faibles de rémunération.

La discrimination indirecte

Selon une jurisprudence constante de la Cour de Justice des Communautés européennes, reprise pour la première fois dans la directive du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discriminations fondées sur le sexe, la discrimination indirecte « existe lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre affecte une proportion plus élevée de personnes d'un sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit approprié(e) et nécessaire et ne puisse être justifié(e) par des facteurs objectifs indépendants du sexe des intéressés ».

Une telle définition offre des outils majeurs au juge pour appréhender l'existence de discriminations bien présentes mais non manifestes. Celui-ci va en effet vérifier au-delà de l'apparente égalité de traitement présentée par telle mesure ou tel dispositif, son impact concret sur un groupe de personnes. Cette approche se caractérise par une démarche comparative et, spécifiquement dans les cas de discrimination fondées sur le sexe, quantitative. Il s'agit, en particulier, de vérifier la proportion de femmes défavorablement touchées par la mesure au regard d'un groupe d'hommes placé dans une situation similaire.

Ce mode de raisonnement au regard de la discrimination indirecte a d'ailleurs été repris par le juge français; ainsi, dans l'arrêt de la Cour de cassation du 12/02/1997 *Sarl Usai Champignons contre Mme Douarre et Mme Daudel*. En l'espèce, deux femmes avaient contesté la différence de salaire horaire existant entre elles et un manutentionnaire homme. La chambre sociale de la cour de cassation a situé son analyse non pas dans le cadre traditionnel d'une comparaison entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pris individuellement mais a comparé la situation salariale de deux ensembles distincts, le groupe des manutentionnaires chargés des tris des champignons où les femmes sont majoritaires d'une part et le groupe des manutentionnaires effectuant le chargement et le déchargement des caisses composé de travailleurs masculins d'autre part. L'analyse statistique permet à la juridiction judiciaire suprême de juger que c'est à bon droit que la cour d'appel a décidé que « les hommes occupant le même poste de manutentionnaires que les femmes étaient systématiquement payés davantage ».

La directive 76/207 révisée a privilégié une approche qualitative, s'agissant de la définition de la discrimination indirecte, à l'instar de celle qui a été établie par les deux directives 2000. La loi du 17 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations n'a pas donné de définition de la discrimination indirecte. En conséquence, il apparaît que les deux approches quantitatives et qualitatives sont possibles, comme le démontre l'évolution de la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes.

Articles 2 et 3

Promotion des femmes

I. Une politique volontariste visant à promouvoir les droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes

La politique volontariste menée par le Gouvernement en matière de promotion des droits des femmes et d'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie sociale, économique et politique du pays se développe selon les axes d'action prioritaires arrêtés, le 8 mars 2000, par le Comité interministériel chargé des droits des femmes. La méthode adoptée pour la mise en oeuvre de cette politique d'égalité s'appuie sur une double approche, l'une globale, l'autre spécifique. L'approche globale, qui repose sur un partenariat interministériel, implique la prise en compte des besoins des hommes et des femmes dès la conception des politiques publiques. Elle est complétée par une approche spécifique, c'est-à-dire la conception et l'application de mesures positives en faveur des femmes dans le but d'établir une égalité de fait entre les femmes et les hommes.

Trois domaines d'action, qui prennent notamment leur source dans les recommandations adoptées par les États membres lors de la quatrième conférence mondiale sur les femmes ont ainsi été sélectionnés par le Gouvernement. Ces trois domaines d'action sont destinés à promouvoir et renforcer *de jure* et *de facto* l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau national :

- La parité dans le domaine politique, mais aussi dans la fonction publique, dans la vie associative et syndicale;
- L'égalité professionnelle, la contribution des femmes à l'activité économique et l'amélioration de la gestion des temps de vie;
- La valorisation des femmes dans l'univers culturel et l'accès aux droits fondamentaux comme la contraception, l'interruption volontaire de grossesse et la lutte contre les violences.

Pour poursuivre sa politique, le Gouvernement s'est appuyé sur la politique de promotion des droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'est appuyé sur la combinaison de deux facteurs essentiels à la réalisation d'une politique publique d'égalité que sont : les moyens à la disposition de l'État et une appropriation effective par les individus des instruments permettant de lutter contre les discriminations.

En raison de la double discrimination dont les femmes d'origine étrangère peuvent faire l'objet, les politiques spécifiques concernant les femmes immigrées ou issues de l'immigration seront également abordées.

II. Un accroissement des moyens de État au service de l'égalité des hommes et des femmes

1. L'adaptation de l'appareil statistique de État

Le Premier Ministre a demandé aux administrations, par circulaire en date du 8 mars 2000, d'adapter leurs appareils statistiques pour améliorer la connaissance de la situation respective des hommes et des femmes et a confié à l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) la coordination de ces travaux. Désormais, l'INSEE a la tâche de produire annuellement un tableau de bord couvrant l'ensemble des questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes. Le service des droits des femmes et de l'égalité a la charge de produire un rapport annuel, réalisé sur la base de ce tableau de bord. Ainsi, une première brochure sur les « chiffres clefs de l'égalité entre les femmes et les hommes » a été publiée en octobre 2001 et est en cours d'actualisation.

Le premier rapport de l'INSEE intitulé « Regards sur la parité » est sorti en juillet 2001. Il permet d'explorer la situation respective de femmes et des hommes à travers de nombreux thèmes. Le premier rapport annuel du service des droits des femmes et de l'égalité est en cours d'élaboration, sa parution est prévue pour l'automne 2001.

2. Un outil budgétaire qui reflète l'effort financier de État en faveur des droits des femmes et de l'égalité : le jaune budgétaire

Lors du vote de la loi de finances pour 2000, les parlementaires français ont disposé que désormais le Gouvernement présenterait chaque année, en même temps que le projet de loi de finances, les efforts financiers en faveur des droits des femmes et de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

C'est ainsi qu'a été instituée une nouvelle annexe informative au budget de État : le jaune budgétaire des droits des femmes et de l'égalité. Ces annexes informatives ont en commun de présenter l'effort financier de État et, en regard, une analyse plus ou moins développée des actions menées, dans un domaine d'intervention concernant l'ensemble des départements ministériels ou plusieurs d'entre eux.

Ils concernent dans leur principe des secteurs d'intervention ou d'action transversaux. L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un domaine d'intervention qui se prête pleinement à cet exercice, compte tenu de l'approche globale que le Gouvernement a résolument décidé d'adopter en la matière. Il est important de noter que ce document budgétaire dispose d'une assise législative, ce qui en assure la pérennité.

La préoccupation du législateur de se donner les moyens de mieux mesurer et de contrôler, au moment des débats sur la loi de finances, les efforts financiers en faveur des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes a rejoint la volonté affirmée du Gouvernement de mener en la matière une politique forte et dynamique. Ainsi, le jaune budgétaire répond à plusieurs objectifs en étant à la fois un moyen d'information et de contrôle, en permettant d'afficher les résultats d'une politique volontariste, et d'en mesurer le développement ou d'en repérer les carences à travers une traduction budgétaire.

Le jaune budgétaire de l'égalité constitue un outil de pilotage essentiel de l'action publique. À la fois outil de « mainstreaming », outil d'évaluation des effets des politiques publiques sur les hommes et les femmes, le jaune budgétaire apparaît comme un outil de pilotage de l'action publique. Il peut ainsi permettre d'orienter ou de réorienter l'action publique de manière à ce que l'égalité entre les femmes et les hommes progresse et devienne effective.

3. Le renforcement du réseau déconcentré des droits des femmes et de l'égalité

Grâce à la création de 17 emplois en loi de finances 2001, les postes vacants de chargé de mission départemental aux droits des femmes et à l'égalité ont pu être pourvus. Ainsi, chaque région et chaque département disposent désormais d'une personne chargée de mettre en oeuvre le programme gouvernemental de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Une circulaire tenant compte de l'évolution des missions du réseau déconcentré des droits des femmes et de l'égalité a été cosignée le 2 février 2001 par le ministre de l'intérieur, la ministre de l'emploi et de la solidarité et par la secrétaire d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle. Elle présente les conditions d'exercice des délégués régionaux et des chargés de mission départementaux aux droits des femmes et à l'égalité et leurs missions dans la mise en oeuvre des politiques d'égalité au niveau local.

III. Les actions spécifiques en direction des femmes immigrées³ ou issues de l'immigration

Les situations de discriminations vécues par les femmes sont souvent accrues parmi les populations d'origine étrangère. Qu'il s'agisse de l'accès à l'information et à la connaissance des droits, de l'intégration sur le marché de l'emploi ou encore de l'information sur les pratiques traditionnelles, un certain nombre d'actions spécifiques prennent en compte les besoins des femmes immigrées.

1. L'accueil des femmes primo-arrivantes

Les services sociaux spécialisés (service social d'aide aux émigrants et association service social familial migrants dite ASSFAM) proposent, notamment aux femmes primo-arrivantes, des actions collectives d'information et de socialisation. Les actions conduites dans ce cadre visent à :

- Faciliter l'accès aux droits et la connaissance des modes de vie en France et de l'environnement à partir d'une approche linguistique;
- Favoriser l'accès aux dispositifs de droit commun;
- Permettre d'accéder à l'autonomie.

³ Population immigrée : ensemble des personnes nées à l'étranger, de nationalité étrangère ou ayant acquis la nationalité française.

2. La médiation : le rôle des femmes-relais

Les pouvoirs publics ont poursuivi un objectif de reconnaissance et de promotion des femmes-relais ou médiatrices socioculturelles, qui jouent un rôle essentiel d'intégration et de lutte contre les discriminations, surtout à destination des femmes, en favorisant la mise en relation des populations issues de l'immigration avec les services publics (protection maternelle infantile, caisse d'allocation familiale, hôpital, école, mairie, etc.).

Ayant au départ un rôle essentiellement d'interprétariat, les femmes-relais, aujourd'hui au nombre de 1 000 environ, travaillant dans approximativement 300 associations, assurent désormais des fonctions très variées, qui vont de l'accueil, l'information, l'orientation des personnes, à la médiation pour faciliter la résolution de conflits avec l'administration, le voisinage ou l'école, en passant par des actions d'animation collective locale (organisation de groupes de parole, fêtes de quartiers, etc.).

Au fil des ans, la fonction s'est aussi organisée. Ont été élaborés un référentiel métier par le centre de ressources « Profession Banlieue », ainsi qu'un guide et une charte de la médiation sociale et culturelle par le collectif constitué autour de l'association FIA-ISM (Femmes Interassociations – Interservices Migrants). Cette dernière organise depuis deux ans environ des coopérations départementales pour favoriser l'information, l'échange, la supervision entre associations. Des formations sont également mises en place par différents organismes.

Les actions de promotion des pouvoirs publics portent sur la participation à des études permettant d'approfondir la connaissance de ces femmes-relais et de leurs actions, sur le soutien d'associations, sur l'« inscription » de cette fonction dans le programme de création en trois ans (2000-2003) de 10 000 postes d'adultes-relais subventionnés en partie par État.

3. L'accès à l'emploi

Au cours de l'année 2000/2001, le ministère de l'emploi et de la solidarité a décidé la mise en place d'un échange d'informations systématique afin de définir, pour 2002, des axes d'intervention en direction des femmes immigrées. Le domaine de l'emploi a été privilégié en raison du fait que la situation des femmes immigrées sur le marché du travail est préoccupante et qu'elles sont confrontées à des situations de précarité et de discrimination. De plus, il se pourrait que les caractéristiques de l'activité féminine aillent en se détériorant accentuant ainsi les phénomènes de ségrégation, de disqualification et d'ethnisation dans l'emploi déjà constatés.

C'est ainsi qu'il a été décidé de financer plusieurs études ou projets avec pour objectif de constituer un fond de connaissance sur lequel fonder la recherche future. Un état des lieux bibliographique a ainsi été réalisé par l'Institut des sciences de l'homme intitulé « Insertions segmentées et discriminations des femmes immigrées et des jeunes filles d'origine étrangère dans l'accès à l'emploi ». D'autre part, une étude est en cours sur les processus à l'oeuvre dans la double discrimination, question par ailleurs largement prise en compte dans le cadre du programme d'initiative communautaire EQUAL.

Parallèlement à ces travaux, un groupe de travail a été constitué dont le premier objectif visait l'utilisation concertée des fonds européens de l'axe 5

(objectif 3 du Fonds social européen) dévolus à des « mesures spécifiques pour améliorer l'accès et la participation des femmes au marché de l'emploi ». Les travaux du groupe ont permis de recenser l'ensemble des initiatives communautaires menées entre 1994 et 1999 et d'en extraire les expériences à valoriser.

Une vaste réflexion a été entreprise sur la thématique de la langue, à partir du constat que la maîtrise insuffisante de la langue française constitue à bien des égards la première discrimination. Un important chantier a été ouvert, d'une part pour évaluer l'efficacité des formations linguistiques et d'autre part, pour réfléchir à la reconnaissance éventuelle d'un droit à l'apprentissage de la langue du pays d'accueil. Dans ce cadre, une attention particulière sera portée aux femmes immigrées en raison des obstacles qu'elles rencontrent lors de l'insertion professionnelle et de l'accès à la formation linguistique, souvent en raison de leur situation familiale ou de la pression des traditions communautaires.

Dès 2002, un groupe de réflexion composé d'un animateur et d'experts sur la question va être constitué, sur la base d'un cahier des charges et d'une mise en concurrence. Il permettra d'analyser la situation particulière des femmes immigrées au regard de l'accès à l'emploi et à la formation, des conditions d'emploi, du déroulement de carrière et de promouvoir une action concertée en direction de ces femmes.

Enfin, le parrainage qui est une démarche d'accompagnement personnalisée des jeunes durant la recherche d'emploi et pendant les premières semaines de travail, va être étendu en 2002 au public des plus de 26 ans. Cette mesure va sans nul doute bénéficier aux femmes qui représentent aujourd'hui plus de 60 % des personnes parrainées.

4. La décohabitation des femmes appartenant à des ménages polygames c'est-à-dire l'accès à un logement autonome : diffusion d'une plaquette d'information

La circulaire du 25 avril 2000 du ministère de l'intérieur, relative au renouvellement des titres de séjour des ressortissants étrangers polygames, aborde notamment la question de la décohabitation des femmes appartenant à des ménages polygames. Le sujet s'avère juridiquement complexe, très symbolique en termes de politique d'intégration et de statut des femmes et très sensible pour différents acteurs intervenants dans les milieux concernés.

Il a donc semblé indispensable d'élaborer une plaquette d'information sur le sujet, essentiellement destinée aux travailleurs sociaux, afin de leur fournir des informations utiles pour aider les femmes concernées à sortir de la polygamie. L'objectif était de produire un outil directement utilisable, aussi clair et concis que possible.

À cette fin, un groupe de travail composé de représentants de l'ensemble des départements ministériels concernés a engagé ses travaux depuis le 19 juin 2001. Après de nombreux échanges, un document « pour sortir de la polygamie », a été mis au point avec l'accord de tous les participants. Ce document sera diffusé très largement (10 000 exemplaires) auprès des populations immigrées pratiquant la polygamie.

Article 4

Mesures temporaires destinées à accélérer l'égalité entre les hommes et les femmes

I. La parité : une mesure spécifique favorisant la participation des femmes à la prise de décision

1. La parité dans la vie politique

La loi No 2000-493 du 6 juin 2000 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives est venu compléter la révision constitutionnelle de 1999.

Le Gouvernement a fait le choix de la parité (50 % de candidats de chaque sexe). Ainsi, la loi prévoit les dispositions suivantes :

- Pour les scrutins de liste à deux tours (élections municipales dans les communes de plus de 3 500 habitants et élections régionales), l'écart entre le nombre des candidats de chaque sexe ne peut être supérieur à un. Au sein de chaque groupe entier de six candidats, dans l'ordre de présentation de la liste, doit figurer un nombre égal de candidats des deux sexes.
- Pour les scrutins de liste à un tour (élections européennes et une partie des sénatoriales), l'écart entre le nombre des candidats de chaque sexe ne peut être supérieur à un sur chacune des listes. Chaque liste est composée alternativement d'un candidat de chaque sexe.

En outre, en ce qui concerne les élections législatives et afin de placer les partis et groupements politiques au coeur du dispositif de renouveau de la vie politique française, la loi prévoit une sanction financière pour ceux qui ne respecteraient pas le principe de parité des candidatures et ne présenteraient pas 50 % de candidats de chaque sexe (à 2 % près).

Cette loi présente des mécanismes simples, articulés autour d'un équilibre entre mesures obligatoires et dispositions financières, tout en ne remettant pas en cause l'architecture électorale actuelle.

Ces nouvelles dispositions ont été appliquées pour la première fois lors des élections municipales de mars 2001. La proportion de conseillères municipales a presque doublé. Les femmes représentent en effet 47,5 % des conseillers dans les communes de plus de 3 500 habitants contre 25 % précédemment.

En revanche, le nombre de femmes élues maires de ces communes reste très faible : au nombre de cent soixante et onze, elles représentent 6,6 % de l'ensemble des maires des communes de plus de 3 500 habitants contre 4,95 % en 1995, soit une augmentation de 1,65 %. Il est à noter qu'à la différence des précédents scrutins, plus la commune est importante, plus la proportion de femmes élues maires augmente.

2. La parité dans les instances économiques et sociales et dans le dialogue social

- Le 8 mars 2000, le Premier ministre a demandé au Conseil économique et social de mener une réflexion sur la place des femmes dans les instances économiques et sociales et dans le dialogue social.

Une enquête, réalisée auprès des dirigeantes d'entreprise, souligne les difficultés rencontrées par les femmes pour accéder aux postes de responsabilités : ségrégation des métiers, discriminations salariales, articulation des temps.

Le rapport qui a été élaboré préconise l'adoption de mesures spécifiques de rattrapage des inégalités en matière de rémunération en faveur des femmes; il plaide pour une politique familiale renforçant les dispositifs d'accueil des jeunes enfants et demande enfin un partage plus égalitaire des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes. Un avis en ce sens a été adopté par le Conseil économique et social le 20 décembre 2000.

- Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) a mis en place en 2000 un groupe de travail avec l'ensemble des partenaires sociaux sur la place des femmes dans les organisations syndicales et professionnelles.

L'accès des femmes aux mandats d'élus du personnel, aux postes de responsabilité dans les différentes instances de décision des organisations syndicales, aux fonctions de conseillers prud'homaux ainsi qu'aux conseils d'administration des organismes paritaires de sécurité sociale a été attentivement examiné.

Le 20 décembre 2000, un avis a été rendu sur ce sujet. Certaines des propositions du CSEP ont trouvé un écho dans les dispositions de la loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, promulguée le 9 mai 2001. Ainsi elle stipule que lors du renouvellement des conseils de prud'hommes, les organisations syndicales doivent constituer les listes de candidats de manière à favoriser la progression du pourcentage de femmes élues. De même, pour les élections professionnelles, les organisations syndicales examinent, lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, les voies et moyens d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures. Enfin, dans les entreprises employant au moins deux cents salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de l'égalité professionnelle.

3. La parité dans la fonction publique

Certaines des propositions exprimées dans le rapport remis au ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État sur « L'encadrement supérieur dans la fonction publique : vers l'égalité entre les hommes et les femmes », remis le 16 février 1999, ont été mises en oeuvre en 2000-2001.

C'est ainsi que la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoit une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la fonction publique au sein des jurys de concours et d'examens professionnels ainsi que dans les organismes consultatifs – commissions administratives paritaires, comités techniques paritaires, comités d'hygiène et de sécurité –, pour ce qui concerne les membres représentant l'administration.

Par ailleurs, en application de la circulaire du Premier ministre du 6 mars 2000, la plupart des ministères ont élaboré et soumis à leur comité technique paritaire des plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes de l'encadrement supérieur.

Chaque département ministériel, en application de la circulaire du ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État du 5 décembre 2000, désigne un coordonnateur chargé de toute question relative à la place des femmes.

Enfin, le 10 novembre 2000, a été mis en place un comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques.

Ce comité de pilotage est chargé de recueillir les données existantes sur la formation, le recrutement et l'avancement lors de l'accès des femmes à la fonction publique ou lors du déroulement de leur carrière. Il est également chargé de rechercher les causes de discriminations préjudiciables aux femmes dans l'accès aux emplois supérieurs, de faire des recommandations pour remédier aux inégalités constatées, d'évaluer les effets des mesures prises et d'assurer le suivi de la mise en oeuvre de ses recommandations et des expérimentations engagées dans ce cadre ainsi que de diffuser leurs résultats. Il est composé de 19 membres nommés pour une durée de cinq ans par le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État.

Dans le rapport remis le 29 juin 2001, il définit un ensemble d'études, dont bon nombre sont déjà engagées, portant sur les concours d'accès à de grandes écoles (Institut d'études politiques de Paris, École nationale d'administration, École polytechnique, ...) ou sur des déroulements de carrière (directeurs d'hôpitaux, ...). Par ailleurs, il préconise que la mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail soit l'occasion de prendre en compte et d'améliorer l'articulation des temps sociaux avec le temps de travail et de favoriser, par là même, l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.

4. La parité dans la vie associative

D'après l'enquête sur la vie associative des Français, menée en décembre 1998 par le Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (CREDOC), si 46 % des hommes adhéraient à une association au moins, seulement 34 % des femmes le faisaient. On notait cependant que la part des femmes tendait à augmenter depuis quelques décennies.

En outre, il était constaté qu'au sein même des associations, les femmes étaient moins nombreuses que les hommes à exercer des responsabilités.

- En septembre 2000, la délégation interministérielle à l'innovation sociale et à l'économie sociale (DIES) et le service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) ont mis en place, avec des représentants du Conseil national de la vie associative (CNVA) et de la Conférence permanente des coordinations associatives (CPCA), un groupe de réflexion sur le thème des femmes et de la vie associative, qui a abouti à l'organisation d'un séminaire sur les enjeux de la participation des femmes à la vie associative.

Ce séminaire, qui s'est tenu le 26 avril 2001, a porté sur la contribution des associations féminines et féministes aux débats de société et sur la participation des femmes à la prise de décision associative.

La réflexion sur la place et le rôle des femmes dans le milieu associatif se poursuivra grâce à l'organisation de journées de réflexion et au lancement d'une enquête portant sur l'évaluation des responsabilités des femmes dans la vie associative.

- L'État a d'ores et déjà mis en oeuvre des outils incitatifs à la prise de responsabilités par les femmes dans le secteur associatif. C'est ainsi que la circulaire du Premier ministre du 1er décembre 2000, relative aux conventions pluriannuelles d'objectifs entre État et les associations, prévoit que ces conventions seront désormais assorties de l'incitation expresse à veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances décisionnelles des associations partenaires.
- Par ailleurs, le Fonds national pour le développement de la vie associative (FNDVA) a donné une priorité au financement d'études permettant une meilleure connaissance statistique et qualitative de la place des femmes dans la vie associative et envisage de mettre en place des formations favorisant l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités.
- Enfin, dans le cadre de la célébration du centenaire de la loi de 1901 relative au contrat d'association, État et les associations ont signé, le 1er juillet 2001, une charte d'engagements réciproques. Cette charte reconnaît le rôle fondamental de la vie associative dans notre pays et affirme le partenariat entre État et le milieu associatif. Les signataires s'engagent notamment à améliorer l'équilibre des femmes et des hommes dans l'exercice des responsabilités.

II. La protection de la maternité : des mesures nouvelles viennent transposer une directive européenne

La loi No 2001-1 du 3 janvier 2001 portant habilitation du Gouvernement à transposer, par ordonnances, des directives communautaires, dont la directive 92/85 du 19 octobre 1992, a pour objet de mettre la législation française en conformité avec la présente directive. En effet, le 6 août 1999, la Commission européenne avait adressé à la France un avis motivé pour non transposition l'article 5 paragraphe 3 de la directive 92/85.

Cet article dispose qu'au regard des résultats de l'évaluation des risques encourus par une salariée enceinte, venant d'accoucher ou allaitante, exposée à des agents physiques, chimiques ou biologiques, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires en vue d'éviter que la salariée ne continue à être exposée à ce risque.

À cet effet, l'employeur doit aménager les conditions et/ou le temps de travail. Si cela n'est pas possible, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer à l'intéressée un changement de poste; si ces deux options ne sont pas possible, la salariée est dispensée de travail.

Le projet d'ordonnance introduit un article dans le code du travail (l'article L. 122-25-1-2) qui se cale sur la disposition de la directive 92/85.

Si la salariée enceinte, ou celle qui a repris son travail à l'issue de son congé postnatal ou bien encore la salariée qui allaite est exposée à certains risques incompatibles avec sa santé et sa sécurité, l'employeur doit lui proposer, sur la base des conclusions du médecin du travail, un aménagement de son poste de travail ou bien la transférer sur un autre poste de travail. Ce transfert ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

Dans le cas d'impossibilité pour l'employeur de proposer un autre poste de travail, celui-ci doit faire connaître les motifs s'opposant au reclassement de la salariée.

Cette dernière verra son contrat de travail suspendu et bénéficiera à ce titre d'une garantie de rémunération prévue par l'accord de mensualisation du 10 décembre 1977 annexé à la loi du 19 janvier 1978 qui prévoit une indemnisation comprenant les indemnités journalières versées par la sécurité sociale au titre de la maladie, complétés à hauteur de 90 % du salaire par l'employeur (la condition d'ancienneté prévue par l'accord de mensualisation de trois ans ne sera pas ici applicable).

Il va de soi que les dispositions concernant le congé de maternité et l'interdiction d'emploi des femmes deux semaines avant et six semaines après l'accouchement continuent de s'appliquer.

Article 5

Élimination des stéréotypes

(Rappel : une réserve de la France couvre l'article 5b)

I. Sur les schémas et les modèles socioculturels

L'image des femmes dans la publicité : lutter contre les violences et la discrimination

Depuis quelques années et avec une fréquence accrue depuis 2001, la publicité a présenté des images de femmes jugées par beaucoup comme humiliantes et dégradantes et comportant de surcroît des risques d'atteinte à la dignité de la personne humaine avec des images incitant à la violence contre les femmes ou à la discrimination en raison du sexe. Ainsi fut délimité en première approche le champ d'investigation : analyser prioritairement l'image des femmes dans la publicité.

C'est pourquoi un groupe de travail a été constitué sous l'égide du secrétariat d'État aux Droits des femmes et à la Formation professionnelle en mars 2001 et a été chargé de remettre un rapport à Madame la secrétaire d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle en juillet 2001. Ce rapport devait comporter, suite à une série d'auditions, un bilan des informations recueillies concernant les publicités portant atteinte à l'image des femmes et l'élaboration de propositions visant avant tout la modification des pratiques mais pouvant aller jusqu'à un aménagement de l'encadrement légal et conventionnel en vigueur.

Le groupe de travail rassemblait des représentants des ministères et institutions concernées ainsi que de la société civile : le ministère de l'Emploi et de la Solidarité (Service des droits des femmes et de l'égalité), plusieurs départements ministériels

concernés par le sujet (direction du développement des médias, service du Premier ministre mis à la disposition du ministère de la Culture et de la Communication, consultation du ministère de la Justice), la délégation parlementaire aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes de l'Assemblée Nationale, l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes, le Bureau de Vérification de la publicité, l'Association des femmes journalistes et une représentante de monde de la recherche.

Les pouvoirs publics qui mènent, en étroite collaboration avec le secteur associatif, une politique de prévention et de traitement des violences faites aux femmes, ont ressenti la nécessité de mener rapidement une réflexion sur ce phénomène des publicités mettant en scène des comportements d'exclusion et de domination à l'égard des femmes.

Le groupe de travail a porté son interrogation sur l'état d'évolution des mœurs et des exigences qui en découlent en termes de respect de la personne humaine. L'étude de la publicité doit être menée au regard de l'impératif social de prévention des violences et de lutte contre les discriminations à l'égard des femmes.

Il a procédé à l'audition de l'ensemble des catégories de professionnels concernées par le sujet (publicitaires, afficheurs, annonceurs), d'associations de défense des droits des femmes, d'associations de consommateurs, de personnalités qualifiées. Le groupe a remis son rapport à la ministre le 11 juillet 2001.

Ce rapport comporte deux aspects :

- Un bilan des informations recueillies concernant les publicités portant atteinte à l'image des femmes, du point de vue d'une éventuelle incitation à la violence ou de la discrimination en raison du sexe;
- Et des propositions de modification des pratiques ou de l'encadrement juridique en vigueur.

Ces propositions se déclinent autour de quatre grands axes : une responsabilisation plus importante des professionnels (créateurs, annonceurs, diffuseurs), à travers l'adhésion volontaire à des règles d'autodiscipline adaptées; une actualisation des textes en vigueur qui permette de sanctionner les atteintes à l'image des femmes par la provocation à la discrimination; un renforcement de la capacité de parole et d'action du corps social, notamment à travers les associations de lutte contre les violences faites aux femmes et les discriminations; la mise en oeuvre de mesures qui permettent l'émergence du débat public sur cette question de l'image des femmes dans la publicité.

L'organisme d'autodiscipline de la publicité en France, le Bureau de vérification de la publicité (BVP), a pris en compte les travaux du Groupe d'experts en élaborant une nouvelle recommandation sur « L'image de la personne humaine ». Ce nouveau texte, rendu public le 16 octobre 2001, constitue la base de référence pour les avis consultatifs qu'est amené à rendre le BVP et remplace l'ancienne recommandation sur « L'image de la femme » qui datait de 1975 et n'était plus adaptée aux transformations survenues au sein de la société française au cours des deux dernières décennies. Le texte comprend notamment des dispositions innovantes relatives à la notion de violence directe et indirecte, à la soumission et la dépendance et aux stéréotypes sexuels, sociaux et raciaux.

II. Sur les responsabilités familiales : une réforme de l'autorité parentale qui consacre la notion de coparentalité

La loi No 2002-305 relative à l'autorité parentale a été adoptée le 4 mars 2002. En adoptant cette modification législative, la France s'est conformée à l'article 5b. Cette loi se propose de permettre une application de la notion de coparentalité qui repose sur le constat d'un triple principe : égalité entre les parents, égalité entre les enfants et droit de l'enfant à ses deux parents. La situation matrimoniale des parents ne doit pas avoir de répercussions sur les modalités d'exercice de l'autorité parentale.

Certaines dispositions du texte visent à sécuriser et stabiliser le lien de filiation, dans une éthique de l'engagement et de la responsabilité, qui se traduit, notamment, par l'encouragement et la solennisation des reconnaissances, l'harmonisation des actions en recherche de paternité et de maternité, la limitation des cas et des délais de contestation possible des liens de filiation. De même, le principe de valorisation des accords parentaux portant sur l'organisation de la vie des enfants notamment dans le cadre de la séparation du couple parental est affirmé. Le rôle de la médiation familiale est, à ce titre, consacré.

Enfin, cette modification législative permet de rendre pleinement applicable la Convention internationale des droits de l'enfant ratifiée par la France en 1990.

Article 6 Prostitution et traite des femmes

I. La traite des femmes et la prostitution

La Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée et ses deux protocoles, le protocole visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants et le second contre le trafic illicite de migrants par terre, air, mer ont été signés par la France le 1er jour de l'ouverture à la signature des États à Palerme le 12 décembre 2000.

Ce texte est en cours de ratification au Parlement pour faire partie de notre droit positif. Le seuil de 40 ratifications doit être atteint afin que le texte puisse entrer en vigueur.

La question de la prostitution liée aux problématiques de la traite des personnes et des formes d'esclavage contemporain a fait l'objet de deux missions parlementaires et de la constitution d'un groupe de travail consacré aux victimes.

1. La lutte renforcée contre le proxénétisme

La loi du 15 mai 2001 relative aux nouvelles régulations économiques a élargi la définition de l'association de malfaiteurs à la préparation de tout délit puni de cinq ans d'emprisonnement (art. 450-1 du Code pénal), ce qui permet de retenir une telle infraction en matière de proxénétisme compte tenu des quantum existants.

Ce texte a également créé une nouvelle infraction caractérisée par le fait de ne pouvoir justifier de son train de vie pour une personne en relations habituelles avec une association de malfaiteurs (art. 450-2-1 du Code pénal).

Ces nouveaux outils juridiques répressifs permettront de mieux lutter contre les réseaux de proxénétisme.

Par ailleurs, le ministère de la justice a diffusé auprès de l'ensemble des parquets une circulaire du 18 décembre 2001 relative à la lutte contre le proxénétisme. Ce texte a pour effet d'améliorer la coordination des services à compétence judiciaire en vue d'une approche financière et patrimoniale des groupes criminels organisant la prostitution, d'assurer une meilleure prise en charge des prostituées en tant que victimes, et de mettre en place des magistrats du parquet référents en matière de lutte contre le proxénétisme.

2. Une Mission parlementaire sur la prostitution

En 1999, la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes du Sénat avait fait porter son premier rapport annuel sur la question de la prostitution. Faisant suite à ce rapport, la présidente de cette délégation a été chargée par décret en date du 16 février 2001 d'une Mission parlementaire sur la prostitution.

Le rapport qui en a résulté, rendu public le 8 février 2001, fait apparaître la nécessité de se doter de structures pouvant assurer une plus grande cohérence de la politique de lutte contre la prostitution et présente des propositions dans ce sens qui sont développées ci-après.

Un observatoire, comité ou Haut conseil permettrait de disposer tout à la fois d'un réel outil statistique, une capacité d'expertise des besoins et d'un instrument de recensement et de diffusion des actions mises en oeuvre.

Par ailleurs, la délégation juge indispensable de faire de la lutte contre le proxénétisme une priorité de la police et de renforcer la politique de coopération entre les différents pays. Dans cet esprit, serait nommé dans chaque pays un rapporteur national, suite aux recommandations de la session spéciale de l'Assemblée générale des Nations unies sur les suites de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes de juin 2000 (« Beijing + 5 »).

En ce qui concerne la prévention de la prostitution et la réinsertion, l'accent doit être mis :

- Sur l'information pour sensibiliser les jeunes et les personnels éducatifs au moyen de campagnes nationales et régulières;
- Sur la formation des travailleurs sociaux et des agents des services publics en charge de l'application de la réglementation en la matière;
- Sur un soutien accru aux associations qui oeuvrent dans ce domaine, sur la mise en place partout de commissions départementales, et sur toutes les actions susceptibles d'aider les prostituées à amorcer une réinsertion.

3. Une Mission parlementaire sur l'esclavage moderne

La Mission s'est attachée à décrire précisément la réalité française de l'esclavage avant de la replacer dans son contexte international et d'aboutir, in fine, à des propositions d'ordre politique et législatif tendant à lutter contre un phénomène d'une ampleur et d'une violence considérables. La Mission a retenu quatre axes de réforme, se tournant successivement en direction des victimes, en

direction des trafiquants, en direction du système institutionnel et en direction de l'opinion collective.

Les propositions relatives à la lutte contre l'exploitation sexuelle sont décrites ci-après.

Il convient de noter qu'en écho aux propositions formulées par la Mission d'information parlementaire, une proposition de loi renforçant la lutte contre les différentes formes de l'esclavage a été adoptée par l'Assemblée Nationale par le 24 janvier 2002 et transmise au Sénat. Ce texte prévoit, notamment, la création d'une incrimination de traite des êtres humains et l'octroi d'un titre de séjour temporaire, assorti d'un droit à l'exercice d'une activité professionnelle, au bénéfice des victimes de la traite qui accepteraient de déposer plainte ou de témoigner contre une personne coupable à leur encontre d'une infraction relative à la traite. Le titre de séjour temporaire qui pourrait être accordé serait renouvelable et, après cette phase, à l'issue de la procédure, la victime de la traite ou la personne qui a témoigné sur ces faits pourrait en outre se voir accorder une carte de résident.

La proposition du rapport de la mission parlementaire relative à la saisie conservatoire, en phase d'instruction, de l'ensemble des biens mobiliers et immobiliers, de la personne mise en examen a été intégrée à la proposition de loi et adoptée en première lecture et des travaux sont actuellement en cours afin d'élargir la faculté d'intégration des réseaux.

3.1. *Offrir un accompagnement social et un statut aux victimes*

La situation des victimes au regard des droits au séjour mais surtout la peur qui les tenaille face à la violence extrême des réseaux requiert la création de centres d'hébergement supplémentaires, spécialisés dans l'accueil des victimes de la traite. Ces centres pourraient, en sus du simple hébergement, offrir, sur une période de trois mois, un suivi médical et psychologique ainsi que des mesures d'insertion adaptées au parcours de chaque victime. Ce délai de trois mois doit permettre à la victime de se repositionner quant à son devenir et d'opter soit pour un maintien en France, soit pour un retour dans son pays d'origine.

Dans l'hypothèse où la victime se prononce pour un maintien sur le territoire français, la Mission propose qu'une autorisation provisoire de séjour d'une validité de six mois, renouvelable et assortie d'une autorisation de travail, soit délivrée aux victimes en échange d'une coopération avec les services de police et de justice. Le suivi de la victime jusqu'à l'achèvement de la procédure judiciaire serait assuré par une association agréée.

Dans l'hypothèse où la victime privilégierait un retour dans le pays d'origine, l'État doit faciliter ce choix et notamment en terme de financement. La Mission se déclare favorable à l'implantation de structures financées par la France et soutenues par les ONG dans les pays d'origine.

3.2. *Punir les trafiquants*

La Mission se propose de concevoir une incrimination de traite des personnes qui serait insérée dans une nouvelle section du Code Pénal dans le chapitre V « des atteintes à la dignité de la personne » du titre 2 consacré aux « atteintes à la personne humaine » au sein du livre deuxième du Code « des crimes et des délits contre les personnes ». L'insertion de telles dispositions, articulées autour d'une

infraction-mère déclinée par le biais de circonstances aggravantes, exigerait de revisiter dans le même temps certaines des infractions concourant actuellement à la répression de la traite, telles le proxénétisme, par exemple.

➤ Le traitement pénal de la prostitution

Les peines d'amendes prononcées par rapport à celles prévues (comprises entre 150 000 et 4,5 millions d'euros) dans le cadre de la répression du proxénétisme paraissent relativement dérisoires compte tenu des gains générés par l'exploitation sexuelle. L'application des sanctions financières ainsi que les procédures de saisies gagneraient donc à être renforcées. L'objectif est d'atteindre les réseaux sur ce qui constitue leur centre névralgique, à savoir leurs profits. La Mission propose d'étendre aux affaires de proxénétisme les dispositifs renforcés existant en matière de trafic des stupéfiants et de blanchiment. La procédure de saisie-conservatoire, pouvant intervenir au cours de la phase de l'instruction judiciaire ou encore la confiscation de tout ou partie de biens du condamné pourraient, particulièrement, être autorisées.

➤ L'amélioration de la collecte des preuves

Afin de tendre vers une véritable efficacité des politiques de lutte contre les réseaux de traite des êtres humains, la Mission préconise :

- D'autoriser les opérations d'infiltrations pour les délits de traite et de pédopornographie;
- D'autoriser les perquisitions en ligne;
- De s'inspirer du régime applicable aux délits de presse concernant les intermédiaires techniques sur Internet qui prévoit un mécanisme de responsabilité en cascade dont l'imputation se transmet d'une personne à l'autre si la première n'est pas identifiée.

3.3. *Faire de la lutte contre la traite une priorité*

Le rapport suggère de créer une structure à compétence nationale sous forme de Mission interministérielle qui aurait pour champ d'action l'ensemble de la problématique de l'esclavage. Par ailleurs, la formation des personnels de police et des magistrats sur ces sujets devra être organisée dès le stade de la formation initiale. Des pôles de lutte contre la traite mériteraient d'être mis en place dans certaines juridictions plus particulièrement concernées.

Le rôle essentiel des associations de terrain devra être conforté. L'organisation d'un « numéro vert » permettant aux personnes en danger d'appeler à toute heure serait souhaitable.

3.4. *Favoriser la prise de conscience collective*

Afin de contribuer à faire évoluer les mentalités et à susciter un autre regard sur le phénomène prostitutionnel, des campagnes d'information par voie d'affiches ou d'annonces radiophoniques ou télévisées doivent être conçues.

Enfin, dans le cadre de l'élargissement de l'Union européenne, la Mission considère que la mise en oeuvre concrète des normes internationales relatives à la

traite des êtres humains doit être un critère lors de l'examen de la candidature de certains pays.

4. Un groupe de travail du Conseil national d'aide aux victimes

Créé par décret du 3 août 1999, le Conseil national d'aide aux victimes (CNAV) participe de la mise en oeuvre d'une véritable politique publique de l'aide aux victimes. Il a pour mission d'assurer la cohérence et la coordination des actions en matière d'aide aux victimes et doit, en ce sens, s'appuyer sur une collaboration harmonieuse entre services publics, collectivités locales, et réseau associatif d'aide aux victimes. Ce conseil est composé de représentants des principaux ministères, d'élus, et de douze personnalités qualifiées désignées en raison de leur implication dans les politiques d'aide aux victimes d'infractions.

Au titre des travaux de ce Conseil National, un groupe a été constitué en 2001 afin de se pencher sur la question des victimes d'esclavage contemporain. Ce groupe a axé sa réflexion sur la place réservée à la victime en terme de droits au séjour, pour celles d'entre elles qui sont de nationalité étrangère, ou encore en terme de structures d'accueil spécialisées proposant une alternative efficace et adaptée à la sortie du milieu de l'exploitation. La nécessité de développer information et sensibilisation du public et des professionnels, dans le pays d'origine et dans le pays d'accueil, est également apparue. Le 19 mars 2002 a été adopté par le CNAV siégeant en séance plénière, sous la présidence du garde des Sceaux le rapport sur la situation d'esclavage contemporain.

5. L'intégration de la prostitution dans les travaux de la commission nationale contre les violences faites aux femmes

Une sous-commission « prostitution et traite des êtres humains aux fins d'exploitation sexuelle » est intégrée dans la nouvelle instance de coordination nationale consacrée aux violences faites aux femmes.

La traite des êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle représente une forme de violence particulièrement intolérable et la situation extrêmement préoccupante vécue par les victimes de la prostitution constituent le coeur des travaux dévolus à la première sous-commission installée le 29 janvier 2002 dans le cadre de la commission nationale contre les violences envers les femmes, créée par décret du 21 décembre 2001.

Alors que l'éclairage proposé par les rapports officiels précédemment évoqués porte principalement sur la traite des êtres humains, les liens entre les deux thématiques – prostitution et traite – doivent constituer la réflexion du groupe.

Par ailleurs, reconnaître que le corps humain ne peut être réduit à l'état de marchandise et que la personne prostituée est une victime conduit à privilégier, pour aborder ce thème de la prostitution, l'angle de la lutte contre les violences sexistes mais également la problématique plus globale de l'inégalité entre les sexes et des rapports de domination et de dépendance entre les hommes et les femmes. Cette sous-commission a rendu un rapport « *Le système de la prostitution : une violence à l'encontre des femmes* » le 5 mars 2002 qui identifie la prostitution comme étant une manifestation d'une violence sexiste. Parmi les recommandations formulées par le rapport, la nécessité de réaliser une enquête permettant une évaluation quantitative de la prostitution et de la traite a été soulignée.

II. La prostitution des mineurs

Dans la loi du 4 mars 2002 relative à l'autorité parentale⁴, la question de la prostitution des mineurs a fait l'objet de propositions spécifiques. C'est dans ce sens qu'une nouvelle section intitulée « *Du recours à la prostitution d'un mineur* » a été insérée dans le Code Pénal à la suite des dispositions réprimant le proxénétisme.

Alors qu'un certain vide juridique caractérisait la situation du mineur prostitué entre 15 et 18 ans, un délit spécifique est introduit à l'encontre de celui qui sollicite, accepte ou obtient « *en échange d'une rémunération ou d'une promesse de rémunération, des relations de nature sexuelle de la part d'un mineur qui se livre à la prostitution* ». Ce nouveau délit de recours à la prostitution de mineurs vise ainsi le client du mineur prostitué qui encourt trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende; cette peine est portée à cinq ans d'emprisonnement et 75 000 d'euros en cas de circonstance aggravante.

Des circonstances aggravantes sont prévues lorsqu'il s'agit d'un mineur de 15 ans (15 ans de réclusion criminelle et 3 millions d'euros), lorsque l'infraction présente un caractère habituel, lorsque l'auteur abuse de l'autorité que lui confère ses fonctions ou encore lorsque le mineur a été mis en contact avec l'auteur de l'infraction par le biais d'un réseau de communication de type Internet.

À l'instar du dispositif existant en matière d'atteintes sexuelles, ces nouvelles dispositions sont également applicables lorsqu'elles sont commises par un citoyen français hors du territoire national.

Fidèle à une tradition abolitionniste, la France privilégiait jusqu'alors la répression de l'exploitation de la prostitution par les proxénètes. En pénalisant les relations sexuelles monnayées avec des mineurs, le législateur tourne, pour la première fois, son regard vers le « client » et marque, en ce sens, une évolution notable.

Article 7

Vie politique et vie publique

I. La vie politique

Le rôle des femmes dans la vie publique, plus particulièrement leur place dans la prise de décision politique, est demeuré une priorité gouvernementale.

Le gouvernement en place jusqu'à la fin d'avril 2002 comportait neuf femmes sur un total de 33 membres, soit 27 %. Elles étaient en charge des portefeuilles suivants :

Ministères :

- De l'emploi et de la solidarité;
- De la justice;
- De la culture et de la communication;
- De la jeunesse et des sports.

⁴ Ce texte est développé dans le chapitre consacré à l'article 16 de la convention.

Ministères délégués :

- Chargé de la famille, de l'enfance et des personnes handicapées.

Secrétariats d'État :

- Chargée des personnes âgées;
- Chargée du logement;
- Chargée du budget;
- Chargée des droits des femmes et de la formation professionnelle.

Il convient de souligner que certains de ces portefeuilles sont de toute première importance. C'est ainsi que deux femmes occupaient les troisième et quatrième places du Gouvernement.

1. Les nouvelles dispositions constitutionnelles et législatives qui favorisent la parité dans la vie politique

La révision constitutionnelle, votée par le Parlement réuni en congrès le 28 juin 1999, a consacré le principe d'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives. L'article 3 de la constitution confère à la loi le soin de favoriser cet égal accès, tandis que l'article 4 dispose que les partis et groupements politiques « contribuent à la mise en oeuvre de ce principe ».

Dès décembre 1999, le Gouvernement déposait à l'Assemblée nationale un projet de loi « tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives » ainsi qu'un projet de loi organique pour les territoires d'outre-mer (Nouvelle Calédonie, Polynésie et Wallis et Futuna). L'ensemble de ces textes a été promulgué le 6 juin 2000.

Le Gouvernement a fait le choix de la parité (50 % de candidats de chaque sexe). Ainsi, la loi prévoit :

- Pour les scrutins de liste à deux tours (élections municipales dans les communes de plus de 3 500 habitants et élections régionales), l'écart entre le nombre des candidats de chaque sexe ne peut être supérieur à un. Au sein de chaque groupe entier de six candidats dans l'ordre de présentation de la liste doit figurer un nombre égal de candidats des deux sexes;
- Pour les scrutins de liste à un tour (élections européennes et une partie des sénatoriales), l'écart entre le nombre des candidats de chaque sexe ne peut être supérieur à un sur chacune des listes. Chaque liste est composée alternativement d'un candidat de chaque sexe.

En outre, en ce qui concerne les élections législatives et afin de placer les partis et groupements politiques au coeur du dispositif de renouveau de la vie politique française, la loi prévoit une sanction financière pour ceux qui ne respecteraient pas le principe de parité des candidatures et ne présenteraient pas 50 % de candidats de chaque sexe (à 2 % près).

Cette loi présente des mécanismes simples, articulés autour d'un équilibre entre mesures obligatoires et dispositions financières, tout en ne remettant pas en cause l'architecture électorale actuelle.

2. Les élections municipales de mars 2001

Ces nouvelles dispositions ont été appliquées pour la première fois lors des élections municipales de mars 2001. La proportion de conseillères municipales a presque doublé.

Les femmes représentent en effet 47,5 % des conseillers dans les communes de plus de 3 500 habitants contre 25 % précédemment.

<i>Communes</i>	<i>Pourcentage de femmes élues conseillères municipales</i>
3 500 à 9 000 habitants	47,4
9 000 à 30 000 habitants	47,3
Plus de 30 000 habitants	48,0
Ensemble des communes de plus de 3 500 habitants	47,5

Source : Ministère de l'intérieur – Bureau des élections et des études politiques.

En revanche, le nombre de femmes élues maires de ces communes reste très faible : au nombre de cent soixante et onze, elles représentent 6,6 % de l'ensemble des maires des communes de plus de 3 500 habitants contre 4,95 % en 1995, soit une augmentation de 1,65 %. Il est à noter qu'à la différence des précédents scrutins, plus la commune est importante, plus la proportion de femmes élues maires augmente.

<i>Communes</i>	<i>Pourcentage de femmes élues maires</i>
3 500 à 9 000 habitants	6,1
9 000 à 30 000 habitants	7,2
Plus de 30 000 habitants	8,6
Ensemble des communes de plus de 3 500 habitants	6,6

Source : Ministère de l'intérieur – Bureau des élections et des études politiques.

3. Les place des femmes dans les autres institutions locales

La place des femmes dans les autres institutions locales que sont les régions et les départements, reste faible puisqu'elles représentent 25 % des conseillers régionaux et 7,9 % des conseillères générales (1998).

4. La création de délégations parlementaires aux droits des femmes et à l'égalité entre les hommes et les femmes

La loi No 99-585 du 12 juillet 1999 a créé des délégations parlementaires aux droits des femmes et à l'égalité entre les hommes et les femmes dans chacune des deux assemblées du Parlement national.

II. La vie publique

Il convient de noter l'évolution rapide, au sein du Conseil constitutionnel, qui, sur neuf membres nommés par le Président de la République et les Présidents des deux Assemblées, comporte désormais trois femmes, ce qui traduit une forte volonté politique des plus hautes autorités françaises.

Les femmes sont majoritaires dans la fonction publique de l'État, dont elles constituent plus de 50 % des effectifs en 2000. Les progressions les plus spectaculaires s'observent dans les personnels de catégorie A où la part des femmes est de 54,3 % en 2000 contre 33 % en 1982. Toutefois, elles sont moins de 15 % dans les plus hautes fonctions.

Les emplois les plus élevés, qui sont attribués sur décision du Conseil des ministres, demeurent peu accessibles aux femmes : en 1997, le pourcentage de femmes n'y était que de 6,6 %, en 2000 il est de 10 %.

Dans les grands corps de l'État (Conseil d'État, Cour des comptes et Inspection générale des finances), la proportion des femmes demeure faible malgré une évolution sensible depuis plus de 15 ans puisque le pourcentage de femmes a plus que triplé entre 1985 et 2000, passant de 5,6 % à 17,1 % en 2000.

Il en est de même pour les emplois de chef de service, de directeur adjoint et de sous-directeur dans lesquels le pourcentage de femmes a nettement progressé, passant de 7 % en 1982 à 20,6 % en 2000. La progression des effectifs féminins est encourageante pour l'avenir, car il s'agit souvent de femmes relativement jeunes, en milieu de carrière.

1. Les données

Taux de féminisation dans la fonction publique de l'État en 2000

<i>Catégorie</i>	<i>Global</i>	<i>Hors éducation nationale</i>
A	54,3	33,8
B	67,1	48,9
C et D	52,9	47,3

Source : Ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État – Direction de l'administration générale et de la fonction publique.

Taux de féminisation dans la haute fonction publique de l'État

<i>Emploi</i>	<i>1997</i>	<i>2000</i>
Emplois attribués sur décision du Conseil des ministres		
Directeurs d'administration centrale	7,7	17,6
Recteurs	12,9	24,1
Chefs titulaires de missions ayant rang d'ambassadeurs	6,4	7,3
Préfets	3,4	4,9

<i>Emploi</i>	<i>1997</i>	<i>2000</i>
Emplois de direction et d'inspection générale – autres emplois supérieurs		
Grands corps de l'État	15,9	17,1
Chefs de service, directeurs adjoints, sous-directeurs	19,1	20,6
Inspecteurs généraux (sauf finances)	18,6	20,4
Trésoriers-payeurs généraux	3,1	5,3
Chefs des services déconcentrés	8,2	8,9
Présidents des chambres régionales des comptes	0,0	8,0
Présidents des tribunaux administratifs et des cours d'appel administratives	10,5	7,9
Total	12,0	14,1

Source : Ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État – Direction de l'administration générale et de la fonction publique.

2. Les mesures

Certaines des propositions préconisées le rapport précédemment évoqué sur « L'encadrement supérieur dans la fonction publique : vers l'égalité entre les hommes et les femmes », remis le 16 février 1999, ont été mises en oeuvre en 2000-2001.

2.1. *La loi sur l'égalité professionnelle*

La loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, promulguée le 9 mai 2001, prévoit une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la fonction publique au sein des jurys de concours et d'examens professionnels ainsi que dans les organismes consultatifs : commissions administratives paritaires, comités techniques paritaires, comités d'hygiène et de sécurité, pour ce qui concerne les membres représentant l'administration.

2.2. *Les plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur*

En application de la circulaire du Premier ministre du 6 mars 2000, la plupart des ministères ont élaboré et soumis à leur comité technique paritaire des plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes de l'encadrement supérieur.

En outre, en application de la circulaire du ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État du 5 décembre 2000, chaque département ministériel doit procéder d'ici la fin de l'année 2001 à la désignation d'un coordonnateur chargé de toute question relative à la place des femmes dans ses services.

2.3. *Un comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques*

Le 10 novembre 2000, a été mis en place un comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques.

Ce comité est chargé de recueillir les données existantes sur la formation, le recrutement et l'avancement lors de l'accès des femmes à la fonction publique ou lors du déroulement de leur carrière. Il est également chargé de rechercher les causes de discriminations subies par les femmes dans l'accès aux emplois supérieurs, de faire des recommandations pour remédier aux inégalités constatées et d'évaluer les effets des mesures prises.

Le comité de pilotage est composé de 19 membres nommés par le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État pour une durée de cinq ans. Dans le rapport qu'il a remis le 29 juin 2001, il définit un ensemble d'études, dont bon nombre sont déjà engagées, portant sur les concours d'accès à de grandes écoles (Institut d'études politiques de Paris, École nationale d'administration, École polytechnique, ...) ou sur des déroulements de carrière (directeurs d'hôpitaux, ...). Par ailleurs, le rapport préconise en particulier que la mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail soit l'occasion de prendre en compte et d'améliorer l'articulation des temps sociaux avec le temps de travail et de favoriser, par là même, l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.

III. Les instances économiques et sociales et le dialogue social

1. La place des femmes dans les organisations représentatives du monde social et économique

Le 8 mars 2000, le Premier ministre a demandé au Conseil économique et social de mener une réflexion sur la place des femmes dans les instances économiques et sociales et dans le dialogue social. Le rapport a débouché sur un avis adopté par le Conseil économique et social le 20 décembre 2000.

Une enquête, réalisée dans le cadre de ce rapport auprès des dirigeantes d'entreprise, souligne les difficultés rencontrées par les femmes pour accéder aux postes de responsabilités : ségrégation des métiers, discriminations salariales, articulation des temps.

Ce rapport préconise l'adoption de mesures spécifiques de rattrapage des inégalités en matière de rémunération en faveur des femmes; il plaide pour une politique familiale renforçant les dispositifs d'accueil des jeunes enfants et demande enfin un partage plus égalitaire des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes.

2. La place des femmes dans le dialogue social

Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) a mis en place en 2000 un groupe de travail avec l'ensemble des partenaires sociaux sur la place des femmes dans les organisations syndicales et professionnelles. L'accès des femmes aux mandats d'élus du personnel, aux postes de responsabilité dans les différentes instances de décision des organisations syndicales, aux fonctions de conseillers prud'homaux ainsi qu'aux conseils d'administration des organismes paritaires de sécurité sociale a été attentivement examiné.

Le 20 décembre 2000, un avis a été rendu sur ce sujet. Certaines des préconisations du CSEP ont trouvé un écho dans les dispositions de la loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, promulguée le 9 mai 2001. Ainsi elle stipule que lors du renouvellement des conseils de prud'hommes, les

organisations syndicales doivent établir les listes de candidats de manière à favoriser la progression du pourcentage de femmes élues. De même, pour les élections professionnelles, les organisations syndicales examinent, lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, les voies et moyens d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures. Enfin, dans les entreprises employant au moins deux cents salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de l'égalité professionnelle.

Article 8

Représentation internationale

Il n'existe, en droit, aucune forme de discrimination empêchant les femmes de représenter leur gouvernement à l'échelon international ni de participer, à haut niveau, aux travaux des organisations internationales.

Cependant, en dépit de progrès sensibles, la proportion de femmes demeure, dans ces postes de haut niveau, nettement inférieure à celles des hommes.

Le Ministère des affaires étrangères a arrêté en 2001 un plan pluriannuel d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur. L'objectif est de parvenir à une adéquation complète entre les situations effectivement occupées et le vivier de femmes éligibles aux emplois ou postes d'encadrement supérieur. Outre les efforts portant sur les recrutements et les promotions, cette politique s'appuie sur une composition plus équilibrée des représentants de l'administration aux commissions administratives paritaires ainsi que dans les jurys pour les concours et examens professionnels. Dans ce dernier cas, le taux de féminisation atteint 38 % en 2001.

Au sein de la diplomatie française, la proportion de femmes s'accroît dans l'ensemble des agents de catégorie A (27 %) mais reste limitée pour les emplois supérieurs. On peut noter que, dans une perspective de recherche d'un meilleur équilibre, le taux de féminisation des promotions est plus important que celui des effectifs féminins des corps concernés.

1. Dans les postes diplomatiques ou consulaires

Au 31 octobre 2001, on dénombrait :

- 13 femmes occupant un emploi d'Ambassadeur et 2 femmes celui de représentant permanent auprès d'organisations internationales, soit 15 femmes sur un total de 167 emplois (soit 9,5 %).
- 10 femmes occupant un emploi de consul général et 1 femme celui de consul sur un total de 98 emplois (soit plus de 10 %).

2. Au sein de l'administration centrale

Le nombre de femmes occupant des postes de responsabilité était de 30, dont deux nommées sur décision du Conseil des ministres, sur un total de 149 emplois (20 %). La proportion est plus favorable sur les postes d'encadrement les moins élevés (sous-directeurs et assimilés), elle avoisine les 30 %. La répartition était la suivante : 24 sous-directrices et assimilées, 2 chefs de service, 2 directrices adjointes, 1 conseillère du gouvernement et 1 directrice.

3. Dans les organisations internationales

En ce qui concerne les postes d'experts dans le système des Nations Unies, le nombre de femmes, au 31 décembre 2001, était de 3 sur 14 sièges occupés par des Français. En revanche, si trois Français exerçaient des fonctions de juge, il n'y avait pas de femme parmi eux.

Par ailleurs, comme l'a souhaité l'Assemblée générale dans la perspective du sommet sur les enfants, le Président de la République a désigné en 2000 une femme en qualité de représentant personnel, pour la préparation de cette manifestation.

S'agissant des fonctionnaires internationaux, le Ministère des affaires étrangères encourage les femmes à se porter candidates aux postes offerts par les organisations internationales. On constate que sur les 121 Français recrutés par des organisations internationales sur des emplois supérieurs, la proportion est de 94 hommes et 27 femmes soit 22,3 %.

Article 9 Nationalité

Aucune modification du droit interne n'est intervenue dans le domaine de la transmission de la nationalité, depuis le dépôt du rapport antérieur.

La France rappelle que le principe d'égalité entre l'homme et la femme couvre tant l'acquisition, que la perte ou la conservation de la nationalité française. L'article 21-11 du code civil permet une anticipation de l'acquisition de la nationalité par l'expression d'une volonté individuelle :

- À partir de l'âge de 16 ans pour le mineur résident en France et y ayant eu sa résidence habituelle pendant une période continue ou discontinue d'au moins cinq ans depuis l'âge de 11 ans,
- À partir de l'âge de 13 ans par les parents du mineur et avec son consentement personnel, s'il réside en France et y a eu sa résidence habituelle pendant une période continue ou discontinue d'au moins cinq ans depuis l'âge de 8 ans.

Article 10 Éducation

I. Les actions

La promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'éducation constitue une priorité nationale. Cette volonté s'exprime depuis février 2000 dans le cadre d'une « 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 », signée entre le ministre de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie, la ministre de l'emploi et de la solidarité, le ministre de l'agriculture et de la pêche et la secrétaire d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle.

Cette convention fixe au niveau interministériel des objectifs qui donnent lieu à un suivi régulier de la part de l'ensemble des partenaires. Elle met également en

place les moyens qui permettront à tous les individus de prendre conscience des traitements encore inégalitaires entre les hommes et les femmes et ainsi d'engager des processus culturels, administratifs et techniques qui écartent définitivement les survivances de certaines pratiques discriminatoires.

Ainsi, les actions menées s'inscrivent selon les trois axes de la convention interministérielle.

1. Améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons et adapter l'offre de formation initiale aux perspectives de l'emploi, en favorisant la place des filles dans les enseignements scientifiques et techniques

L'objectif est d'améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des filles comme des garçons. Il convient notamment de ménager des classes passerelles pour ceux ou celles qui souhaitent se réorienter vers des secteurs scientifiques ou technologiques, de promouvoir une information générale tout au long de la scolarité sur les filières, les métiers et la situation de l'emploi, en particulier dans les domaines porteurs traditionnellement réservés aux garçons, de veiller à la meilleure adéquation possible entre les diplômes et les débouchés professionnels.

Un bulletin officiel hors série sur le thème « À l'école, au collège et au lycée : de la mixité à l'égalité » a été diffusé très largement auprès des personnels de l'Éducation nationale. Cet outil de l'action pédagogique a été élaboré pour permettre le débat et le travail avec les élèves. Il cherche à susciter l'interrogation, la réflexion à partir de situations quotidiennes.

Chaque année, les délégations régionales aux droits des femmes et à l'égalité attribuent en concertation avec les services du ministère de l'éducation nationale et les établissements d'enseignement, des prix de la vocation scientifique et technique à des jeunes filles qui ont choisi de s'orienter dans des filières scientifiques et techniques. En 2001, comme en 2000, 600 prix d'un montant unitaire de 762,25 € ont été attribués.

Par ailleurs, le ministère de la recherche a lancé un programme d'actions dont l'objectif est d'améliorer l'information et l'orientation des jeunes filles vers les études supérieures scientifiques et de favoriser leur accès à des allocations de recherche. Ceci s'inscrit dans la continuité du colloque « Sciences et technologies : pourquoi les filles? », qui s'est tenu le 26 octobre 2000. Une structure administrative, sous la forme d'une mission pour la parité en sciences et technologies (MPST) a été mise en place. L'objectif de cette mission est de définir et de mettre en oeuvre les mesures permettant de renforcer la place des femmes dans les études et les carrières scientifiques. Dans ce cadre, elle veille à la prise en compte de la dimension de la parité par les organismes sous tutelle du ministère de la recherche.

La détermination de l'objectif quantifié de 35 % de jeunes filles bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage va contribuer à l'augmentation de la part des jeunes femmes dans les secteurs de haute technologie notamment.

Le ministère de l'agriculture et de la pêche a mis en oeuvre un programme pluriannuel visant à promouvoir l'égalité dans différents dispositifs relatifs à la formation agricole ainsi que dans le fonctionnement de l'administration.

Afin de parvenir à une meilleure insertion des femmes dans l'entreprise, des partenariats leur fixant des objectifs de progression seront mis en place avec les professions concernées. Un accompagnement vers l'emploi sera organisé, le cas échéant par des conventions passées au niveau local. En ce qui concerne des insertions ou des réinsertions plus tardives, la validation de l'expérience des acquis professionnels sera renforcée. Cette mesure bénéficiera particulièrement aux femmes adultes dont la formation initiale était généralement inférieure à celle des hommes et dont les parcours professionnels ont été discontinus.

2. Renforcer les outils de promotion de l'égalité et la formation des acteurs

Des actions spécifiques ont été engagées pour sensibiliser l'ensemble des personnels de Éducation nationale à la recherche d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes.

Ainsi, la communauté éducative est formée à la promotion de l'égalité des chances. Un module spécifique a été introduit dans la formation initiale des enseignants. Il s'agit de la formation initiale des enseignants et des inspecteurs de l'éducation nationale, pour lesquels des modules de formation à l'égalité entre les femmes et les hommes ont été élaborés et expérimentés au sein des instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM). Une démarche identique a été engagée dans les centres de formation des conseillers d'orientation ainsi qu'auprès des formateurs de l'enseignement agricole. Le ministère de l'éducation nationale et le secrétariat État aux droits des femmes et à la formation professionnelle conçoivent actuellement une mallette pédagogique sur l'égalité destinée aux académies, aux IUFM et aux délégations régionales et missions départementales aux droits des femmes et à l'égalité.

La sensibilisation des acteurs de l'éducation comporte deux volets complémentaires. Le premier suppose une formation de l'ensemble des membres de la communauté éducative sur la situation comparée des filles et des garçons dans les établissements, sur le déroulement de leur cursus scolaire et sur les critères de sélection pour l'accès aux diplômes.

Le second volet consiste à accroître les données statistiques en intégrant les paramètres sur la différence des sexes et à en assurer une large diffusion, afin de fournir des éléments de réflexion aux responsables des politiques locales.

En regard de ces améliorations au niveau de la formation et de l'information, il convient également d'assurer des conditions d'études et de travail conformes aux aspirations légitimes des femmes.

Il s'agit, par exemple, d'inciter les cités universitaires à poursuivre les mesures d'adaptation des locaux à une population féminine, d'adapter les filières pour lesquelles il existe des difficultés importantes d'insertion professionnelle pour les femmes, d'adopter une approche volontariste pour l'accès des femmes aux postes de responsabilité, de veiller à une meilleure représentation des femmes dans la composition des jurys de concours et de recrutement.

Par ailleurs, le ministère de l'éducation nationale tend à assurer une égalité d'accès aux postes de responsabilité en son sein. Si les femmes composent majoritairement le corps enseignant (62 %), elles sont par exemple peu nombreuses dans les corps d'inspection (26 %). Des contrats d'objectifs ont été élaborés dans ce cadre, ils fixent les efforts à réaliser dans ce domaine.

3. Promouvoir une éducation fondée sur le respect mutuel des deux sexes, comprenant la lutte contre les discriminations et les violences

La prise de conscience de l'égalité entre les femmes et les hommes passe par l'intégration dans les programmes scolaires d'une réflexion sur les rôles sociaux; par un élargissement de l'information sur la connaissance du corps; par une prévention des violences sexistes – avec une participation et une responsabilisation accrues de l'entourage familial. Afin de mieux appréhender les phénomènes de violences à l'école, le ministre de l'éducation nationale a, par arrêté du 19 octobre 2000, procédé à la création d'un comité de lutte contre la violence à l'école, chargé, en lien avec les autres départements ministériels, de proposer des réponses propres à lutter contre ces phénomènes.

Ces actions montrent bien la volonté des pouvoirs publics français d'agir sur les manifestations d'inégalité qui perdurent. Le principal acteur qu'est le ministère de l'éducation nationale a mandaté un certain nombre de personnalités extérieures pour rendre des rapports sur la place des femmes dans les filières de l'enseignement supérieur et sur l'importance des femmes parmi les enseignants chercheurs et des filles dans les flux d'entrée à l'université⁵.

La présentation des chiffres contenus ci-après illustre cette volonté publique d'oeuvrer pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

II. Les données statistiques

1. Quelques chiffres généraux

Taux de réussite au baccalauréat selon le sexe

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Filles	75,8	75,7	76,0	75,4	78,3	81,2	80,5	81,8	80,9
Garçons	72,2	72,9	73,9	73,3	74,3	76,5	75,6	77,4	76,1

(Taux de réussite au baccalauréat général, toutes séries confondues)

Source : Ministère de l'Éducation nationale.

Le taux de réussite des filles au baccalauréat poursuit sa progression; il dépasse toujours les 80 % en 2001 et ce taux reste supérieur à celui des garçons sur la période considérée.

⁵ « Les enseignants-chercheurs à l'université : la place des femmes », mars 2000, par Huguette Delavault, Claudine Hermann et Noria Boukhobza, avec la participation de F. Cyrot-Lackmann. « Les femmes dans les filières de l'enseignement supérieur », octobre 2000, par Laurence Broze, Huguette Delavault et Julianne Unterberger.

Type d'indicateur	Données pour l'année 2000
Proportion d'élèves filles dans le public	
Classe de 3e générale (94,7 % des filles de niveau 3e sont en filière générale)	52,39 %
Classe de seconde générale et technologique (99,3 % des filles de niveau seconde sont en filière générale et technologique)	55,3 %
Classe de terminale scientifique (37,7 % des filles de terminale sont en filière scientifique)	42,9 %
Les personnels de l'éducation nationale	
Pourcentage d'enseignantes	
Dans le premier degré	77,80
Dans le second degré et la formation continue	56,70
Dans les personnels administratifs, techniques et d'encadrement	64,90
Répartition par catégorie	
Catégorie A	58,90
Catégorie B	78,30
Catégorie C	66,00

2. La place des femmes dans l'éducation nationale

Taux de féminisation	1996-1997	1999-2000
Cabinet du ministre	8,30	45,10
Recteurs	12,90	23,30
Administration centrale		
Directeurs	0,00	45,50
Sous-directeurs	33,30	47,40
Doyens d'IG	0,00	50,00
Inspecteurs généraux de l'éducation nationale	15,40	15,80
Inspecteurs généraux de l'administration de l'éducation nationale	17,90	20,70
Enseignement primaire		
Instituteurs et professeurs des écoles	74,70	77,40
Inspecteurs de l'éducation nationale	30,40	30,90
Enseignement secondaire		
Agrégés	50,60	51,40
Certifiés et assimilés	59,70	60,50
IAIPR	21,80	23,20
Chefs d'établissement	30,70	35,80
Présidents de jury de concours		
Agrégation	11,80	17,80
CAPES	15,70	32,00

<i>Taux de féminisation</i>	<i>1996-1997</i>	<i>1999-2000</i>
CAPET	27,20	33,30

3. La place des filles à l'université

1900 : 624 étudiantes
 1990 : 520 000 étudiantes
 1998 : presque 800 000 étudiantes
 2000-2001 : 788 000 étudiantes (y compris en Institut universitaire de technologie – IUT)

Place des filles à l'université : son évolution

<i>Année universitaire</i>	<i>Pourcentage de filles à l'université</i>
1980-1981	49,7
1990-1991	54,0
1997-1998	56,0
2000-2001	55,0

Place des filles dans les trois cycles universitaires

<i>Cycle</i>	<i>Pourcentage de filles</i>
Premier cycle	55,6
Second cycle	56,9
Troisième cycle (formations doctorales)	50,2

Les filles réussissent mieux leur premier cycle universitaire : leur part augmente dans le second cycle, mais elle s'inverse quand il s'agit d'accéder aux formations doctorales.

Place des filles dans les universités selon les sections (rentrée 2000-2001)

<i>Section</i>	<i>Pourcentage de filles</i>
Langues	73,9
Lettres et arts	72,8
Pharmacie	66,7
Sciences humaines et sociales	65,9
Droit et sciences politiques	62,2
AES.	59,2
Sciences de la nature et de la vie	56,9
Médecine, odontologie	55,6

<i>Section</i>	<i>Pourcentage de filles</i>
Sciences économiques et gestion	50,9
IUT	39,7
Sciences et structures de la matière	34,1
STAPS	31,9
Sciences et technologie – sciences de l'ingénieur	18,6
Total	55,2

Plus de trois quarts des filles sont inscrites en langues, lettres, sciences du langage, arts. Elles sont minoritaires en sciences et structures de la matière, sciences de l'ingénieur et IUT. Majoritaires parmi les bacheliers, les filles hésitent à suivre les voies de formation les plus longues et les plus sélectives. Profitant de leurs résultats aux évaluations, supérieurs à ceux des garçons (du moins en français, les scores obtenus en mathématiques étant quasiment identiques), les filles présentent moins de retards dans leurs parcours scolaires. Atteignant plus souvent et plus jeunes le terme de l'enseignement secondaire et bénéficiant d'un taux de succès au baccalauréat supérieur à celui des garçons, les filles sont depuis longtemps majoritaires dans les rangs des bacheliers.

La présence féminine reste cependant très variable selon les séries générales, technologiques et professionnelles. Si les filles représentaient en 2001 plus de 83 % des bacheliers littéraires et les deux tiers en technologie tertiaire (leur présence étant écrasante en sciences médico-sociales), elles sont toujours minoritaires en sciences malgré quelques progrès récents (44,5 % en 2001), et particulièrement rares dans les spécialités industrielles. La montée progressive du bac professionnel contribue à réduire ces dernières années leur poids sur l'ensemble des baccalauréats : on comptait 53,1 % de filles bachelières à la session 2001. Ces particularités persistantes de l'orientation des filles se confirment à l'entrée dans l'enseignement supérieur. Massivement attirées en université par les Diplôme d'étude universitaire général de lettres (où elles représentent plus des trois quarts des nouvelles inscriptions), mais aussi les disciplines de santé (les deux tiers), les filles éprouvent plus de réticences à s'engager dans les filières sélectives ou compétitives (Institut universitaire technologique, et surtout concours préparatoires pour les grandes écoles). Nettement plus nombreuses que les garçons parmi les effectifs universitaires (57 % contre 43 %), leur avance tend à se réduire voire à disparaître après quelques années d'études, notamment en troisième cycle. Ces dernières années, les filles ont cependant rattrapé une grande partie de leurs retards dans l'obtention d'un diplôme d'études approfondies ou d'un doctorat.

4. La place des femmes enseignantes-chercheuses à l'université

Une étude effectuée en 2000 fait apparaître que les femmes occupent 37 % des postes de maîtres de conférences et 14 % des postes de professeurs. La situation varie toutefois selon les disciplines.

C'est en sciences, où l'on trouve la moitié des maîtres de conférences et 40 % des professeurs que la différence entre les femmes et les hommes est la plus

importante (29 % de femmes maîtres de conférence et moins de 10 % de professeurs).

Dans les autres disciplines, notamment en lettres et dans le secteur de la santé, la parité semble atteinte pour les postes de maîtres de conférence. En revanche, elle est loin d'être acquise pour les postes de professeurs.

Pour l'ensemble des disciplines, 44 % des hommes maîtres de conférences ont des chances de devenir professeurs alors que c'est le cas pour seulement 18 % des femmes. Et ce n'est pas parce qu'elles sont plus nombreuses en tant que maîtres de conférence dans certaines disciplines que les femmes ont pour autant plus de chances de devenir professeurs.

La féminisation des postes de maîtres de conférence et de professeurs varie également suivant les Universités. Elle est très en dessous de la moyenne nationale dans la région parisienne.

On constate que l'âge moyen des femmes est inférieur à celui des hommes quelle que soit la discipline. Une des explications à ce phénomène serait un recrutement en plus grand nombre au cours des dernières années, entraînant une présence plus importante dans les tranches d'âge inférieures.

Article 11

Emploi

Les deux dernières années ont été marquées par des avancées importantes concernant l'adoption de dispositions législatives et réglementaires qui sont venues renforcer les dispositifs existant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la place des femmes dans les politiques de l'emploi et favoriser l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

I. Les dispositions nouvelles

Les principales dispositions concernent, outre la lutte contre la discrimination traitée à l'article 1, l'égalité professionnelle, l'encadrement du travail de nuit des femmes, la reconnaissance de nouvelles formes de violences au travail et la création d'un congé de paternité.

1. La loi sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 9 mai 2001 : un renforcement des outils de l'égalité par le dialogue social

La loi vise à renforcer les outils de la loi du 13 juillet 1983, en développant le dialogue social sur l'égalité professionnelle dans la branche et l'entreprise en utilisant trois leviers.

En premier lieu, elle confère un rôle déterminant au rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. L'analyse qui en est fournie doit être établie sur la base « d'indicateurs pertinents, qui seront définis par décret, complétés, le cas échéant, par des indicateurs spécifiques à chaque entreprise. Ces indicateurs doivent être affichés sur les lieux de travail et constituent le support de la négociation collective ».

En second lieu, elle fait de l'égalité professionnelle un enjeu majeur de la négociation collective, tant dans la branche professionnelle que dans l'entreprise où est instaurée une obligation de négocier spécifiquement sur l'égalité professionnelle. Les négociateurs c'est-à-dire les partenaires sociaux doivent s'appuyer sur le rapport de situation comparée. La périodicité de la négociation varie selon le niveau de la négociation : elle est fixée à trois ans pour la branche et elle est annuelle au niveau de l'entreprise, à l'instar de la négociation sur les salaires effectifs et sur la durée et l'organisation du temps de travail. Toutefois, si les négociations engagées aboutissent à un accord collectif en matière d'égalité professionnelle, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.

Par ailleurs, l'égalité professionnelle doit être prise en compte dans l'ensemble des négociations obligatoires en matière de salaires, de classification et de formation professionnelle au niveau de la branche; de même, l'objectif de l'égalité professionnelle doit être intégré dans le cadre des négociations annuelles obligatoires de l'entreprise sur les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail.

Au sein des entreprises de 200 salariés est créée également une commission chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le rapport portant sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes. Cette commission pourra préparer en amont les négociations intervenant en entreprise.

Enfin, une aide financière, jusque là réservée aux actions exemplaires contenues dans les plans d'égalité professionnelle, sera élargie aux actions exemplaires réalisées hors du champ d'un plan d'égalité professionnelle, par simple voie d'accord collectif. En outre, cette aide concerne tous les employeurs, y compris les associations.

Cette nouvelle loi sur l'égalité professionnelle du 9 mai 2001 introduit également des dispositions concernant la représentation des femmes et des hommes dans les élections prud'homales et professionnelles. Compte tenu de la faible représentation des femmes dans des postes de responsabilités au sein des structures syndicales et professionnelles, des dispositions ont été introduites favorisant l'accès des femmes aux mandats et fonctions électives et un article vise à étendre, dans le cadre des élections prud'homales, le collège «des électeurs employeurs » aux conjoints collaborateurs d'artisans.

Les conjoints collaborateurs étant le plus souvent des femmes, cet article offre aux conjoints collaborateurs d'artisans, de commerçants et d'agriculteurs une simple faculté de se substituer au chef d'entreprise en vue de l'inscription sur les listes électorales, dès lors que ce dernier l'aura mandaté à cet effet.

Des mesures ont également été prises pour favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les élections prud'homales et dans les instances représentatives du personnel.

Concernant les élections prud'homales, la loi du 9 mai 2001 a créé une obligation de présenter des listes de candidats paritaires (hommes/femmes). Cependant, compte tenu des risques de sur-représentation de l'un des sexes dans chaque ressort de conseil de prud'hommes pris séparément (au niveau local), l'Assemblée Nationale, conformément aux souhaits du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, a proposé qu'il soit appliqué une obligation de représentation

équilibrée des femmes et des hommes aux organisations présentant des listes au niveau national. Deux étapes vont donc être instaurées : un dispositif transitoire jusqu'en 2002, puis un dispositif généralisé applicable en 2007. Pour le scrutin de 2002, la loi prévoit que les organisations présentant des listes de candidats devront présenter une proportion de femmes et d'hommes réduisant d'un tiers, par rapport au précédent scrutin, l'écart entre la représentation des femmes présentées sur les listes électorales et sa part dans le corps électoral.

Le Gouvernement présentera en 2003 un rapport d'évaluation au Parlement sur la mise en oeuvre de cet objectif et sur les moyens permettant d'atteindre lors des scrutins ultérieurs une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes, compte tenu de leur place dans le corps électoral.

Concernant les instances de représentation du personnel, les organisations syndicales sont incitées à rechercher une représentation équilibrée des femmes et des hommes pour les élections des représentants du personnel dans les entreprises et à l'occasion de l'élaboration du protocole préélectoral. Un rapport devra être transmis au Parlement par le Gouvernement en décembre 2003, faisant état de la part respective des femmes et des hommes au sein de l'électorat, parmi les candidats et les élus aux élections du comité d'entreprise et des délégués du personnel.

2. L'encadrement du travail de nuit des femmes : la levée de l'interdiction pour les femmes

La loi du 9 mai 2001 a également permis de réviser la législation sur le travail de nuit. Les modifications introduites qui traduisent essentiellement par une levée de l'interdiction de nuit pour les femmes, ont eu deux objectifs : mettre en conformité la législation nationale française avec le droit communautaire et international et améliorer les conditions de travail de tous les salariés, hommes et femmes, qui travaillent la nuit en renforçant l'encadrement de son exercice.

Actuellement 730 000 femmes travaillent de nuit (tous secteurs confondus) soit 7,5 % des salariées contre 21,1 % des hommes. Dans l'industrie, elles sont 65 500 (1,4 % des femmes salariées) contre 706 500 hommes.

Tout en établissant clairement le principe de base que le recours au travail de nuit restait et devait rester exceptionnel, sa mise en place par accord collectif étant liée à la nécessaire continuité de l'activité économique ou à des impératifs d'ordre social, le législateur a été guidé par deux enjeux importants : la santé des travailleurs et l'articulation des temps personnels et professionnels qui se traduisent par des dispositions protectrices.

Les dispositions visant la santé des travailleurs consistent en trois points : la nécessité qu'intervienne un accord de branche ou d'entreprise ou à défaut de l'inspection du travail pour introduire le travail de nuit (de 21 heures à 6 heures) ou l'étendre à de nouvelles catégories de salariés, la mise en place de contreparties au travail de nuit sous forme de repos compensateur en priorité (auquel peut s'ajouter une majoration salariale) et l'obligation d'un suivi médical semestriel pour les salariés travaillant de nuit.

Le travail de nuit pouvant avoir des conséquences majeures sur l'équilibre de la vie familiale des salariés, des dispositions spécifiquement consacrées à l'articulation de la vie personnelle et de la vie professionnelle complètent les mesures relatives à la santé.

À cet effet, l'accord d'entreprise autorisant le travail de nuit devra contenir des mesures visant à faciliter l'articulation de « l'activité nocturne avec les responsabilités familiales », notamment prévoir l'organisation de moyens de transport. Le salarié peut refuser de travailler la nuit, si celui-ci est incompatible avec des obligations familiales impérieuses (garde d'enfant ou d'un ascendant). Un tel refus ne constitue pas une faute. La salarié pourra également, pour des raisons familiales impérieuses, solliciter le transfert sur un poste de jour. Enfin, les femmes enceintes ou venant d'accoucher sont affectées de droit sur un poste de jour ou à défaut, ont leur contrat de travail suspendu. À ce titre, elles peuvent prétendre à une garantie de rémunération.

3. La reconnaissance de nouvelles formes de violences au travail

La reconnaissance de nouvelles formes de violences au travail est consacrée par l'adoption de mesures législatives concernant le harcèlement moral et le harcèlement sexuel. À l'instar de la démarche sur le travail de nuit, ces dispositions sur le harcèlement sexuel et le harcèlement moral ont été adoptées en conformité avec les directives communautaires sur le sujet.

Concernant le harcèlement sexuel

Deux lois récentes sont intervenues et ont modifié le dispositif :

- *La loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Le texte étend le champ des personnes protégées par la loi : sont visées non plus seulement le salarié licencié ou sanctionné mais aussi les candidats à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise.

Il interdit d'autre part « toute mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat » ayant une incidence sur la carrière de l'intéressé. (art. 8 de la loi du 9/05/2001 modifiant l'article L. 122-46 du code du travail)

- *La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002*

Le texte supprime l'abus d'autorité et condamne ainsi le harcèlement sexuel émanant d'un collègue dans le code du travail, les statuts des trois fonctions publiques et le Code pénal. Il supprime les caractéristiques du harcèlement sexuel (ordres, menaces, contraintes ou pressions) dans le code du travail, les statuts des trois fonctions publiques et le Code pénal.

La loi aménage la charge de la preuve : le salarié concerné présente des éléments de fait; il appartient à l'employeur de prouver que les agissements ne constituent pas du harcèlement sexuel et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Enfin, il crée une procédure de médiation. Celle-ci pourra être engagée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement. Le médiateur, extérieur à l'entreprise, sera choisi sur une liste dressée par le Préfet. Il tentera de concilier les parties et leur soumettra des propositions en vue de mettre fin au harcèlement.

L'article L. 122-46 du code travail est désormais le suivant :

« Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné ni licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement d'un employeur, de son représentant ou de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul. »

Les salariés ou agents des trois fonctions publiques, victimes, témoins ou ayant relaté des faits de harcèlement sexuel sont identiquement protégés par le texte.

Le texte prévoit également les sanctions en cas d'infraction à la loi, qu'il s'agisse des sanctions disciplinaires que peut prononcer l'employeur à l'encontre de l'auteur du harcèlement comme des sanctions pénales. Sur ce dernier point, les peines suivantes sont prévues :

- L'employeur qui a pris une mesure discriminatoire à l'encontre d'un salarié victime, témoin ou ayant relaté des faits de harcèlement sexuel encourt une peine d'un an d'emprisonnement ou / et une amende 3750 euros. (art. L. 152-1-1 du code du travail)
- L'auteur du harcèlement sexuel est passible d'une peine d'un an d'emprisonnement ou/et d'une amende de 15 000 euros (art. 222-33 du Code pénal).

Concernant le harcèlement moral

Le harcèlement moral constitue un délit en France depuis l'adoption de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Ce délit est introduit dans le code du travail et dans le Code pénal et au sein des statuts des trois fonctions publiques. À cet égard, les objectifs de la loi visent à circonscrire les agissements de harcèlement moral, protéger la victime ou le témoin et prévenir ces agissements).

- 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 salariée ». Est pris en considération également l'impact du harcèlement sexuel sur la vie professionnelle du salarié ou du fonctionnaire, du témoin ou de la personne qui relate.

Le harcèlement moral est interdit dès lors qu'il est exercé par l'employeur, par toute personne remplaçant l'employeur ou entre collègues.

- La victime, le témoin et la personne qui relate les faits de harcèlement sont protégés. À cet effet, le régime de la preuve est aménagé pour faciliter la tâche de la victime, à l'instar de ce que prévoit le dispositif sur le harcèlement sexuel et celui relatif à la lutte contre les discriminations. Le ou la salariée concernée devra « présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence

du harcèlement ». Il incombera ensuite à la partie défenderesse (généralement l'employeur) de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

La victime peut engager une procédure de médiation. Le médiateur, extérieur à l'entreprise, sera choisi sur une liste dressée par le Préfet. Il tentera de concilier les parties et leur soumettra des propositions en vue de mettre fin au harcèlement. En cas d'échec de la conciliation, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues.

Le salarié victime ou témoin de harcèlement moral peut s'adresser aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, qui agiront en son nom, pourvu qu'il est donné son accord écrit.

Au regard des sanctions, les agissements de harcèlement moral sont passibles de :

- Sanctions disciplinaires : les salariés ayant procédé à des agissements de harcèlement moral sont passibles de sanctions disciplinaires de la part de l'employeur.
- Sanctions civiles : toute sanction, mesure discriminatoire résultant d'un harcèlement moral est réputée nulle de plein droit. Le salarié ou l'agent de l'État, victime, témoin ou ayant relaté des agissements de harcèlement moral et qui a fait l'objet de mesures discriminatoires pour avoir refusé ou subi des pressions de harcèlement moral est réintégré de plein droit dans ses droits.
- Sanctions pénales : si l'auteur de la mesure discriminatoire liée au harcèlement moral est puni d'une peine de prison de un an et de 3750 euros (art. L.152-1-1 du code du travail), l'auteur du harcèlement moral encourt une peine de prison de un an et de 15 000 euros (art. 222-33-2 du Code pénal).
- L'employeur devra désormais planifier la prévention en y intégrant notamment les risques liés au harcèlement moral et en précisant dans le règlement intérieur l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral. Le Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail pourra également proposer des actions de prévention en la matière. Enfin, le médecin du travail aura toute latitude pour proposer des mutations ou des transformations de postes justifiées par des considérations liées à la santé « physique et morale » des salariés.

4. L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle

4.1. La création d'un congé de paternité

La loi No 2001-1246 du 21 décembre 2001 de financement de la sécurité sociale pour 2002, instaure le congé de paternité.

Ce texte permet d'appliquer, au bénéfice des hommes, une démarche d'égalité dans la sphère publique et dans la sphère privée. Le législateur a souhaité ainsi favoriser l'affirmation du rôle des pères à l'occasion de l'arrivée d'un enfant par une traduction dans le droit du travail.

Un congé de paternité de 11 jours est ouvert à l'occasion de la naissance d'un enfant mais aussi en cas d'adoption, aux pères, salariés et agents de la Fonction

publique, aux travailleurs indépendants. Les pères, pendant ce congé, percevront une indemnité égale à celle versée aux mères pendant leur congé de maternité.

Cette nouvelle disposition a pris effet au 1er janvier 2002. Elle doit contribuer à faire évoluer le rapport du monde professionnel à la maternité et à la paternité, en le considérant comme une responsabilité partagée entre les femmes et les hommes.

4.2. *La gestion des temps de vie : la création des bureaux des temps et d'un institut des villes*

Des réflexions sur l'articulation et la gestion des temps de vie sont menées depuis l'année 2000. Afin de faciliter la gestion des temps professionnels, familiaux et associatifs de chacun et plus particulièrement des femmes, la France s'est engagée, à l'instar de l'Italie et de l'Allemagne, dans un processus de réaménagement des temps sociaux dans les villes.

- C'est à l'occasion du colloque de Poitiers, le 18 mai 2000, au cours duquel plusieurs experts européens ont présenté des initiatives sur le thème « temps des femmes, temps des villes », que le Gouvernement a confié au maire de Rennes, la mission d'élaborer une charte des temps en coopération avec les associations des élus.

Dans le cadre de sa mission, le député-maire de Rennes a procédé à une série d'auditions de personnalités compétentes sur des thèmes liés à la synchronisation des temps de vie. Son rapport, qui met en évidence les enjeux politiques nationaux et locaux de ce dossier, a été remis le 19 juin 2001. Le rapport parvient à la conclusion que la recherche d'une complète utilisation des temps de chacun devient un impératif de qualité de vie et d'égalité des chances, dans la mesure où la maîtrise des temps conditionne les différents droits de chaque citoyen. Pour y parvenir, à l'échelon des collectivités locales, les élus doivent ouvrir avec les habitants des chantiers sur l'aménagement de la ville, le temps des hommes et des femmes, des jeunes, des personnes âgées, le temps des services publics et des commerces.

Ainsi, une des principales propositions qui ressortent de ce rapport est la création d'un bureau des temps dans les communes de plus de 20 000 habitants. Il serait chargé de mieux coordonner les horaires des administrations et des commerces avec les rythmes de la vie familiale et professionnelle.

- La Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale (DATAR) mène, depuis début 2000, un programme de prospectives orienté sur les questions du temps. Dans le cadre de ce programme d'expérimentations, la DATAR a pour fonction de mettre à la disposition des acteurs locaux les expériences internationales, leurs méthodes et un suivi de leurs propres actions. Depuis janvier 2001, des expérimentations sont réalisées sur quatre territoires : les départements de la Gironde et du Territoire de Belfort, les villes de Poitiers et de Saint-Denis. Ces opérations pilotes sur des territoires institutionnels différents ont pour cible des publics spécifiques.

Communauté d'agglomération de Poitiers : création d'un forum du temps pour mettre en débat public les différentes questions temporelles. Développement axé sur le Centre-ville.

Département de la Gironde : sensibilisation des Conseils de développement des pays aux politiques temporelles, enquête et analyse des effets de l'ARTT.

Région rurale, la Gironde a mis l'accent sur l'accès aux services afin de combattre l'isolement de ses habitants.

Territoire de Belfort : concentration sur les transports. Analyse de l'offre territoriale des services publics, des commerces et des loisirs, des parcours individuels dans la ville, cartographie de ces analyses.

Commune de St Denis : sensibilisation des acteurs et mise en débat public des questions temporelles. Mise en place de modes de garde innovants, horaires atypiques, analyse des besoins grâce à une enquête.

Le coût total des expérimentations a été évalué à 91 469.41 € pour un an. Le financement devrait se faire sur trois ans. Les projets sont cofinancés par la DATAR et les collectivités locales concernées. Il est prévu d'étendre ces expérimentations à 10 territoires sur quatre ans et de développer de nouveaux outils. Le Fonds national pour l'aménagement du territoire en assure le financement. L'instance nationale de suivi est composée de la DATAR ainsi que du ministère de l'emploi et de la solidarité (service des droits des femmes et de l'égalité et délégation interministérielle à la ville).

- Il convient également de noter les initiatives mises en place par le nouvel exécutif municipal dans la ville de Paris. Le maire de Paris a confié à sa première adjointe la mission particulière de mettre en place un bureau des temps, qui aurait pour objectif d'adapter les horaires de fonctionnement des services aux emplois du temps des habitants. Cinq arrondissements (9e, 12e, 15e, 18e et 20e) servent actuellement de zone de test où une étude sur les besoins de la population a été réalisée. Sur la base de ce diagnostic, la mairie de Paris a prévu d'organiser de grandes tables rondes entre les offreurs de services (RATP, préfecture de police, etc.) et les usagers (parents d'élèves, commerçants, etc.). Des aménagements concrets en résulteront en 2002 dans ces arrondissements avant d'être généralisés sur tout Paris. Les 18e et 20e arrondissements doivent tout particulièrement privilégier les zones bénéficiant du régime d'aide de la politique de la ville. Le budget consacré à ces expérimentations s'élève à 1 million de francs (budget 2001).
- Le Premier ministre a présenté un certain nombre de mesures pour faciliter l'articulation des temps de la vie quotidienne, à l'occasion d'une conférence sur le thème « Temps, villes et territoires », qui s'est tenue le 20 septembre 2001 à Créteil en ouverture du Festival international de la ville.

Le Gouvernement facilitera la création de bureaux des temps dans les grandes villes, la modernisation des services de l'État via l'adaptation des services sous l'autorité du préfet et en concertation avec les organisations syndicales. Il a été également annoncé la création d'un fonds national d'innovation destiné à accompagner les collectivités territoriales dans leurs initiatives pour l'harmonisation des temps. Ce fonds est géré par la délégation interministérielle à la ville et la DATAR.

Un comité national de suivi sous l'égide de l'Institut des villes a été mis en place pour coordonner cette nouvelle politique. Ce comité est composé pour moitié d'élus locaux et pour moitié de représentants des administrations d'état et est chargé d'organiser une conférence annuelle du temps afin d'évaluer les mesures mises en oeuvre. Il représente un lieu de réflexion et de débats, pouvant être amené à attirer

l'attention du législateur ou de l'administration État sur les difficultés rencontrées par les villes dans la mise en oeuvre de la politique d'harmonisation des temps.

4.3. Les mesures à destination des entreprises favorisant l'articulation des temps

À la demande de la ministre déléguée à la famille, à l'enfance et aux personnes âgées, le Service des droits des femmes et de l'égalité a constitué un groupe de travail axé sur la prise en compte, par les entreprises, de l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle des salariés.

Ce groupe de travail, composé de partenaires sociaux, de personnalités qualifiées et de représentants de l'administration, a eu pour objectif d'identifier les leviers mobilisables au sein de l'entreprise, pour mieux prendre en compte les contraintes de l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Pour avancer sur des propositions concrètes, a été privilégiée une méthode fondée sur les auditions d'entreprises de secteur et de taille différentes et de chercheurs ayant mené une réflexion approfondie sur ce thème.

Les propositions qui en découlent ont eu pour objet de répondre aux impératifs de compétitivité des entreprises et aux attentes individuelles des salariés en tant que parents, notamment :

- Développement de l'aide au conseil au sein des entreprises leur permettant de mesurer l'impact de l'organisation du travail au regard des temps familiaux,
- Prise en charge supplémentaire des frais de garde d'enfant liés au départ en formation des salariés,
- Création d'un outils d'information et de communication à destination des entreprises.

II. Quelques chiffres sur la place des femmes dans l'emploi

Le taux d'activité

En 2000, le taux d'activité des femmes était de 48,1 %, celui des hommes était de 62 %.

Le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans était de 79,3 %, celui des hommes de 25 à 49 ans était de 94,8 %.

Le temps partiel

La proportion d'hommes actifs occupés à temps partiel était de 5,4 %.

La proportion de femmes actives occupées à temps partiel était de 31,1 %.

Les catégories professionnelles

En 2000, les professions les plus féminisées étaient l'enseignement primaire, les professions intermédiaires de la santé et du travail social, les employés administratifs d'entreprises, les employés de commerce et les personnels de services directs aux particuliers.

Agriculteurs exploitants : 32,5 % de femmes

Artisans, commerçants, chefs d'entreprises : 29,9 %

Cadres, professions intellectuelles : 34,8 %

Professions intermédiaires : 47,0 %

Employés : 76,5 %

Ouvriers : 21,0 %

Taux de chômage

(En pourcentage)

	Décembre 1996	Décembre 1997	Décembre 1998	Décembre 1999	Décembre 2000
Hommes	11,0	10,6	10,0	9,0	7,7
Femmes	14,4	14,3	13,5	12,5	10,9
Écart (F-H)	3,4	3,7	3,5	3,5	3,2

Source : INSEE, ANPE, DARES.

Degré de concentration hommes/femmes dans l'emploi par secteur d'activité et par métier

(En pourcentage)

	mars 1997	mars 1998	janvier 1999	mars 2000
Dans les cinq secteurs les plus « concentrés » ¹	72,4	72,6	72,7	73,4
Dans les cinq secteurs les moins « concentrés » ²	12,0	11,8	12,3	12,4
Dans les cinq catégories socioprofessionnelles (CS) les plus « concentrées » ³	81,1	81,3	80,4	80,4
Dans les cinq CS les moins « concentrées » ⁴	7,0	7,6	8,0	7,9

Source : enquête Emploi de l'INSEE.

¹ Services personnels et domestiques, santé et action sociale, habillement – cuir, éducation, activités immobilières.

² Construction, industrie des équipements mécaniques, industrie automobile, production de combustibles et carburants, métallurgie et transformation des métaux.

³ Personnels des services directs aux particuliers, employés administratifs d'entreprise, employés et agents civils de la fonction publique, professions intermédiaires de la santé et du secteur social, employés de commerce.

⁴ Chauffeurs, contremaîtres et agents de maîtrise, policiers et militaires, ouvriers qualifiés de type artisanal, ouvriers qualifiés de la manutention du magasinage et du transport.

Proportion de femmes dans les entrées en dispositifs de politique de l'emploi proches de l'emploi

(En pourcentage)

	1996	1997	1998	1999
Pourcentage de femmes (hors abattement temps partiel) ⁵	37,4	36,3	38,5	37,8
Pourcentage de femmes (y compris abattement temps partiel)	43,2	43,5	44,7	44,7

Source : DARES.

⁵ Champ : apprentissage, contrat de qualification, contrat d'adaptation, contrats d'initiative pour l'emploi et emplois jeunes à compter de 1998.

Écarts de salaires : les gains bruts selon les sexes

<i>Gains mensuels en francs</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>
Hommes	14 970	15 170
Femmes	11 940	12 160
Écart (en pourcentage)	25,4	24,8

Source : DARES.

III. La situation des femmes sur le marché du travail⁶ : des signes de rééquilibrage au profit des femmes

Globalement on observe une amélioration de la situation des femmes sur le marché du travail. Les points principaux concernent :

- L’augmentation de l’activité et de l’emploi, donc amélioration du taux d’emploi à terme;
- La baisse du chômage (demandeurs d’emploi en fin de mois cat. 1);
- La baisse du chômage de longue durée plus forte que celle des hommes;
- Le recul du temps partiel et du sous emploi (on peut supposer qu’il s’agit d’un effet de la mise en oeuvre de l’aménagement et de la réduction du temps de travail ainsi que de la fin de l’avantage lié à l’exonération temps partiel);
- Une meilleure insertion professionnelle des jeunes filles : moins de décalage entre l’école et l’emploi, nature des emplois pour les diplômées, salaires (sauf si l’on raisonne non en moyenne mais à diplôme égal). Les filles commencent enfin à capitaliser leur avance scolaire;
- Les écarts de taux de chômage même s’ils se sont légèrement élargis cette année ont atteint un niveau historiquement bas en 2000 : 3,4 points;
- Les écarts de taux d’accès globaux à la formation continue se réduisent;
- Une augmentation de la part des femmes dans les dispositifs de politique de l’emploi du secteur marchand;
- Le resserrement des écarts de salaire sur longue période.

Les signes de persistance de difficultés se concentrent désormais autour de la nature des emplois et de leur qualité. Il demeure que les indicateurs moyens ne rendent pas suffisamment compte des difficultés qui persistent et qui apparaissent plus clairement lorsque l’on croise le sexe avec les catégories socioprofessionnelles ou le niveau de diplôme (par exemple difficultés d’accès des femmes employées à la formation continue ou taux de chômage des jeunes filles non diplômées).

⁶ « Enquête sur l’emploi de mars 2001 » Insee Première juin 2001 et « L’évolution récente des scolarités et de l’insertion professionnelle des jeunes (1998-2000) » Premières informations Premières Synthèses juin 2001.

■ **Activité**

L'activité professionnelle des femmes continue de progresser.

Centre quatre-vingt-douze mille actifs supplémentaires se sont présentés sur le marché du travail depuis un an dont presque 58 % de femmes, le taux d'activité des femmes continue ainsi de progresser passant de 79,3 à 79,6 % dans la tranche d'âge 25-49 ans. Celui des hommes passe, dans le même temps de 94,8 % à 94,6 % pour la même tranche d'âge. Cela contribue à un nouveau resserrement des taux d'activité entre les sexes. Pour les moins de 25 ans, les taux d'activité des hommes comme ceux des femmes ont augmenté de 0,5 %, ce qui correspond à l'arrêt de l'allongement de la scolarité. Cette activité professionnelle est de plus en plus continue (81 % des femmes sont actives avec un enfant, 69 % avec deux enfants et 49,3 % avec trois enfants et plus).

■ **Emploi**

Hommes et femmes ont bénéficié de la croissance de l'emploi. Ceci est à mettre en relation avec la particulière croissance des emplois dans le secteur tertiaire (437 000 emplois supplémentaires en un an soit 2,6 % de hausse pour moins de 1 % dans l'agriculture et l'industrie).

En mars 2001, le taux d'emploi des personnes de plus de 15 ans était de 49,9 % soit 57,4 % pour les hommes et 43,1 % pour les femmes.

■ **Conditions d'emploi**

Les emplois à durée déterminée

D'après les données de l'Enquête Emploi, en 2000, la part des femmes dans les contrats à durée déterminée (CDD) est de 53,2 % et, en un an, la diminution du nombre des emplois à durée limitée a particulièrement profité aux hommes (-5,7 %).

Il apparaît, en effet que les pratiques sociales sont différentes selon les sexes au sein des mêmes secteurs : le recours aux CDD est beaucoup plus intensif dans les établissements employant une grande proportion de femmes⁷. Le taux de CDD atteint 7 % (en moyenne 5 %) quand les femmes représentent au moins les deux tiers du personnel. En revanche, la pratique de l'intérim est beaucoup plus typique des établissements « masculins ». Elle atteint 5 % quand l'établissement comporte 92 % d'hommes ou plus (en moyenne 3 %).

Les emplois à temps partiel

Les durées de temps partiel s'allongent (23,3 heures contre 23,1 en moyenne) compensant partiellement la diminution globale, en raison des 35 heures, du volume d'heures travaillées dans le cadre d'un temps complet (38,3 heures contre 38,9 heures).

Le temps partiel et le sous-emploi reculent. En rupture par rapport à la tendance observée jusqu'en 1999, le recul du recours au temps partiel se confirme pour les hommes comme pour les femmes. La proportion de temps partiel contraint est désormais de 42,2 % pour les hommes au lieu de 47,6 %, pour les femmes les

⁷ « Les facteurs de recours aux contrats temporaires » Premières informations Premières Synthèses juin 2000.

chiffres sont de 31,5 % au lieu de 33,1 % (pour mémoire, les taux de sous emploi pour les emplois à temps partiel étaient de 36,7 % pour les femmes et 51,5 % pour les hommes en 1997).

■ **Chômage**

Les femmes ont bénéficié de la diminution de la demande d'emploi (demandeurs d'emplois en fin de mois catégorie 1) : en 2000 la baisse est de 15,8 % pour les femmes et de 16,7 % pour les hommes.

Les femmes ont particulièrement bénéficié du recul du chômage de longue durée (source Enquête Emploi Bureau International du Travail) : la proportion des femmes au chômage depuis plus d'un an est passée de 41,2 % à 35,6 % alors que celle des hommes passait de 38,9 % à 35 % entre mars 2000 et mars 2001.

Cependant, les femmes demeurent sur-représentées parmi les chômeurs. En mai 2001, elles représentaient 51,2 % des demandeurs d'emploi (56 % des chômeurs au sens du BIT) et 53 % de la demande d'emploi des jeunes. Ces chiffres sont à comparer à la part des femmes dans la population active : 45,8 % en mars 2001.

Les écarts de taux de chômage entre les hommes et les femmes se sont notablement resserrés depuis 20 ans mais l'écart s'est de nouveau légèrement accru depuis 2000. Les taux de chômage, au sens du BIT, sont respectivement de 10,7 % pour les femmes et 7,1 % pour les hommes (ils ont diminué respectivement de 1,1 et 1,3 points en un an). L'écart s'est ainsi accru de 0,2 points depuis mars 2000.

Pour les jeunes, l'écart des taux de chômage entre les hommes et les femmes est de 5,6 points. En outre, il ressortait de l'Enquête Emploi 2000 que :

- Pour plusieurs segments de la population active les plus défavorisés, les écarts de situation entre les femmes et les hommes demeurent élevés.
- L'écart de taux de chômage entre les femmes et les hommes est de plus de 7 points pour les ouvriers et les étrangers.
- Les inégalités de chômage entre ceux qui n'ont pas de diplôme et les niveaux bac + 2 sont de 9 points pour les hommes et de 13,4 points pour les femmes.

■ **Insertion des jeunes**

Les jeunes femmes tirent désormais davantage parti de leurs diplômes plus élevés : elles occupent un peu plus souvent un poste supérieur ou intermédiaire à leur sortie du système scolaire (42 % contre 40 %) et moins souvent un poste non qualifié que les jeunes hommes (19 % contre 25 %). Pourtant, à diplôme égal, elles sont encore défavorisées par rapport à leurs homologues masculins. De la même manière, elles ont perçu des salaires légèrement plus élevés que ceux des garçons mais, à diplôme égal, la différence est de 10 % en défaveur des filles. À niveau de diplôme comparable, surtout en dessous du baccalauréat, l'écart entre hommes et femmes reste très important.

■ **Formation continue**

Les femmes ont un taux d'accès à la formation continue en progression et les écarts de taux d'accès moyens se resserrent. Ceci est à mettre en relation avec la progression de la féminisation des catégories cadres et professions intellectuelles

supérieures, notamment dans le secteur public. En effet, il semble que les freins en matière d'accès à la formation soient davantage de nature socioprofessionnelle (meilleur accès des cadres hommes et femmes) ou liés au secteur d'activité privé ou public aux différences hommes/femmes.

■ **Création d'entreprise**

Les femmes restent très minoritaires dans la création d'entreprise : elles représentent 30 % des créateurs.

Tout se passe comme si la participation des femmes à la création d'entreprise était identique à leur part dans l'activité économique en général au sortir de la deuxième guerre mondiale.

Selon l'auteur du rapport de l'Agence pour la création d'entreprise (APCE), « Évolution du profil des créateurs et des entreprises créées », la croissance de l'activité féminine serait un phénomène trop récent pour avoir des retombées sur l'initiative individuelle, il note aussi que les effets de structure expliquent en grande partie les écarts constatés :

- L'âge : les femmes sont plus nombreuses que les hommes à prendre l'initiative à partir de 40 ans (44 % contre 38,1 %) or le taux de pérennité s'améliore avec l'âge mais décroît après 45 ans.
- L'activité : les taux de pérennité sont voisins pour les hommes et les femmes quelle que soit la situation antérieure sauf pour le chômage de longue durée. Ce sont les entreprises créées par les inactifs et les chômeurs de longue durée qui ont les taux de pérennité les plus faibles or les femmes sont davantage inactives et au chômage de longue durée lorsqu'elles créent leur entreprise.

Elles choisissent plus souvent une activité différente de celle exercée auparavant ce qui minore les chances de réussite. Elles ont aussi beaucoup moins d'expérience de la création.

- Le niveau de formation et de qualification antérieur conditionne la réussite or les créatrices sont à la fois plus diplômées et moins qualifiées.

Rien ne permet de dire que les femmes réussissent moins bien que les hommes, il semblerait que les démarches entrepreneuriales convergent elles aussi : plus volontaires et moins subies.

■ **Politiques d'emploi**

Les derniers résultats de suivi de mai 2001 pour les mesures globalisées font apparaître que les femmes demeurent majoritaires, et leur part progresse encore, dans les contrats aidés du secteur non marchand. Les femmes demeurent minoritaires dans les dispositifs les plus proches de l'emploi classique. On note, cependant, un progrès assez net pour les contrats d'initiative pour l'emploi et les stages d'accès à l'emploi pour lesquels la part des femmes est respectivement de 40,1 % (au lieu de 38,7 % en décembre 2000) et 44 % (au lieu de 43,1 %). Pour ce dernier dispositif, la part des femmes ne cesse de progresser.

Les chiffres de l'année 2000 font apparaître une proportion de 56 % de femmes dans le programme « Nouveau départ ». Dans les mesures qui concernent les jeunes, à l'exception notable du contrat d'apprentissage (28 % de femmes), la

situation paraît plus équilibrée : contrat de qualification (47 %), le programme pour les trajets d'accès à l'emploi dit TRACE (51,1 %), nouveaux services emplois jeune (50,8 %).

Insertion des jeunes : la part des jeunes filles dans le programme TRACE

Premiers accueils en métropole (1) – Répartition par âge en 2000

<i>Tranche d'âge</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Pourcentage de femmes</i>
16-17 ans	34 343	27 183	44,2
18-21 ans	82 112	105 597	56,3
22-25 ans	42 919	55 299	56,3
26 ans et plus	1 399	2 084	59,8
Total	160 773	190 162	54,2

Article 12

Santé

Les politiques de santé menées au plan national intègrent la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des actions mises en place.

Les actions menées dans la cadre de la lutte contre les violences exercées à l'encontre des femmes sont traitées au sein de cet article.

I. Une démarche intégrée d'égalité

La plupart des programmes régionaux d'accès à la prévention et aux soins (PRAPS) intègre la question de l'accès aux soins des femmes. Le fait d'être femme peut entraîner une vulnérabilité supplémentaire (femmes enceintes en situation de rupture familiale, femmes victimes de violences, jeunes femmes, femmes en situation irrégulière).

Une démarche identique se retrouve dans les programmes de prévention propres aux adolescents. C'est ainsi que le « Fil santé jeunes », ligne téléphonique, anonyme et gratuite, au financement de laquelle le ministère de l'emploi et de la solidarité a participé, à hauteur de 1,2 M € en 2001, permet d'assurer écoute, information et orientation dans les domaines de la santé physique, psychologique et sociale. Ce système facilite la parole des garçons qui s'adressent peu aux structures habituelles de prévention et de soins plutôt fréquentées par les filles. De même, en 2001, des actions de communication spécifiques en direction des jeunes ont été engagées. Il s'agit d'une part d'une brochure de prévention et d'éducation à la sexualité à destination des jeunes avec une entrée pour les filles et une entrée pour les garçons et d'autre part de l'organisation, dans le cadre d'un partenariat interministériel, d'une université de printemps sur le thème : « Garçons et filles ont-ils les mêmes conduites à risque? ».

1. La contraception : des actions de sensibilisation et une nouvelle législation

En juillet 1999, le Gouvernement a défini un plan d'action visant à développer une politique active en matière de contraception et de prévention des grossesses non désirées.

Dans ce cadre, en 2000, une campagne d'information sur la contraception a permis, grâce aux supports médiatiques (spots télévisuels, messages radiophoniques, annonces dans la presse), aux guides de poche sur les différents modes de contraception et à 2000 actions de valorisation locale organisées par les déléguées régionales et les chargés de mission départementaux aux droits des femmes et à l'égalité, de replacer la contraception au coeur du débat public.

Une deuxième campagne d'information sur la contraception portée par le slogan « La contraception : ne laissez pas l'imprévu décider à votre place », a débuté en janvier 2002. La première étape s'est constituée d'une campagne d'affiches dans les transports publics sur une semaine.

Elle se prolongera pendant toute l'année par des initiatives locales. Elle privilégie trois axes d'intervention :

- Favoriser une utilisation effective de la contraception par les femmes et leurs partenaires grâce à la poursuite de l'effort d'information,
- Mobiliser les professionnels de santé et mettre en place une démarche d'éducation à la santé afin qu'un véritable dialogue s'installe entre ces professionnels et les utilisateurs,
- Développer les actions de terrain mises en oeuvre par les comités de pilotage départementaux afin de rendre l'information et l'utilisation des moyens contraceptifs plus abordables, notamment pour les jeunes et les populations fragilisées : femmes en difficulté sociale, handicapées sensorielles, femmes immigrées ...

Par ailleurs, la loi No 2001-588 du 4 juillet 2001 relative à l'interruption volontaire de grossesse et à la contraception prévoit une information et une éducation à la sexualité dans les écoles, les collèges et les lycées ainsi que dans toutes les structures accueillant des personnes handicapées, à raison d'au moins trois séances annuelles.

La loi autorise la stérilisation à visée contraceptive qui était interdite jusqu'à présent. Enfin, l'article 24 de cette même loi permet la prescription, la délivrance ou l'administration de contraceptifs aux personnes mineures, sans le consentement des titulaires de l'autorité parentale ou, le cas échéant, du représentant légal. De plus, elle autorise également la délivrance aux mineurs, à titre gratuit, dans les pharmacies, des médicaments ayant pour but la contraception d'urgence et n'étant pas soumis à prescription.

2. L'interruption volontaire de grossesse (IVG) : une adaptation de la loi aux besoins des femmes

La loi du 4 juillet 2001 relative à l'interruption volontaire de grossesse et à la contraception a modifié et actualisé les dispositions légales antérieures relatives à l'interruption volontaire de grossesse et à la contraception. La majorité des dispositions de la loi s'applique depuis la publication du texte. Toutefois la mise en

oeuvre de certaines mesures spécifiques est liée à la parution des textes réglementaires.

2.1. La loi aménage et facilite les conditions d'accès à l'IVG :

- L'allongement du délai légal de recours à l'IVG, de 10 à 12 semaines, doit permettre de réduire sensiblement le nombre de femmes contraintes de partir à l'étranger pour interrompre leur grossesse parce qu'elles sont hors délai.
- Les mesures en faveur de l'organisation des IVG au sein des établissements de santé faciliteront l'accès des femmes à cet acte compte tenu :
 - De l'obligation imposée à tout chef de service ou de département d'assurer cette mission de service public, dès lors que, conformément à la loi hospitalière, l'établissement lui en a confié la mission;
 - De la suppression de la limitation du nombre des IVG réalisées dans les établissements privés, telle qu'elle était prévue dans le cadre de la loi de 1975.

L'accès à l'IVG ne doit plus être entravé : le délit d'entrave à la pratique légale des IVG est renforcé (élargissement de la notion de perturbation, alourdissement des peines prévues).

- L'information des femmes est améliorée :

La suppression du délit de propagande et de publicité facilitera la conduite d'actions en faveur de la prévention des grossesses non désirées et des IVG.

Le médecin doit dès la première consultation médicale en vue d'une IVG, informer la femme des méthodes médicales, chirurgicales d'interruption de grossesse et des risques et des effets secondaires potentiels. Le dossier-guide, actuellement en cours d'actualisation, doit être remis à la femme au cours de cette consultation. Ce document contiendra toutes les informations relatives à l'IVG, aux différentes techniques d'intervention et aux structures de prise en charge.

Les dispositions relatives aux consultations sociales sont adaptées aux besoins des femmes, en fonction de leur âge notamment : le caractère obligatoire de la consultation sociale préalable à l'IVG est supprimé pour les femmes majeures mais il est systématiquement proposé. Une 2^e consultation sociale est proposée à toutes les femmes après l'intervention .

- Les spécificités des mineures sont prises en compte :

La loi ne revient pas sur le principe de l'autorisation parentale, qui demeure la règle. Toutefois, une dérogation à ce principe tient compte des difficultés des mineures non émancipées qui sont dans l'impossibilité de recueillir le consentement d'au moins un des titulaires de l'autorité parentale ou qui sont confrontées à une incompréhension familiale telle qu'elles souhaitent garder le secret. Dans ces situations, elles bénéficieront de l'accompagnement d'une personne majeure dans leurs démarches.

- En ce qui concerne les interruptions de grossesse pour motif médical, la concertation est favorisée :

La femme est mieux associée à la procédure par l'introduction dans l'instance de concertation d'un médecin qu'elle aura choisi et la possibilité pour elle ou pour le couple d'être entendu.

2.2. *L'ensemble des dispositions de la loi du 4 juillet 2001 doivent être mises en oeuvre :*

- Les mesures envisagées pour résoudre les difficultés d'application de la loi :

Les difficultés portées à la connaissance du ministère de l'emploi et de la solidarité portent essentiellement sur l'organisation des IVG relatives au délai 10-12 semaines ainsi que les interventions concernant les mineures pour lesquelles le consentement parental n'a pas pu être recueilli.

Un groupe d'appui ayant pour vocation première de faciliter l'intégration des centres d'IVG dans les services de gynécologie obstétrique s'est vu chargé d'une mission plus large d'accompagnement de la mise en oeuvre du dispositif légal du 4 juillet 2001. Cette instance procédera à un diagnostic des difficultés, tentera de les résoudre localement dans la mesure du possible, émettra si nécessaire des propositions.

- La mise en oeuvre de quelques dispositions de la loi est liée à la rédaction des textes réglementaires d'application :

Les six projets de décrets prévus sont rédigés; ils sont, soit en cours de concertation, soit en cours de transmission au Conseil État La mise en oeuvre de ces décrets permettra notamment :

- L'accès des femmes à l'IVG médicamenteuse en médecine ambulatoire;
- Une meilleure association des femmes aux procédures d'expertise et de concertation en matière d'interruption de grossesse pour motif médical;
- La mise en place d'un dispositif complet d'accès et de prise en charge des mineures souhaitant garder le secret.

2.3. *L'adaptation des outils d'information susceptibles d'aider les femmes dans leurs démarches : la refonte du dossier-guide*

Le nouveau dossier-guide améliorera l'information des femmes (mise à jour du dispositif législatif, aide aux démarches, information sur les techniques à la disposition des femmes, informations spécifiques aux mineures, ...)

2.4. *Les moyens des établissements de santé seront renforcés pour permettre aux femmes d'accéder rapidement à une IVG*

Des moyens supplémentaires seront alloués aux établissements de santé pour améliorer la prise en charge des IVG (transformation de vacations en postes de contractuels, recrutement de psychologues, amélioration des conditions d'accueil) – Une enveloppe équivalente en 2002 à celle attribuée en 2001 (1 829 400 euros soit 12 millions de francs) sera affectée aux établissements connaissant les plus grandes difficultés.

2.5. *Les établissements de santé seront incités à s'organiser pour fonctionner sans interruption toute l'année et améliorer l'accueil des femmes*

2.6. *L'amélioration du dispositif d'accompagnement relatif à la prise en charge des IVG sera poursuivie*

Les efforts devront plus particulièrement porter sur le fonctionnement des permanences téléphoniques régionales d'information sur la contraception et les IVG,

et notamment en ce qui concerne les renseignements données aux femmes et aux professionnels sur ces structures et la qualité des informations fournies aux femmes (notamment disponibilités des établissements de santé, techniques proposées).

Les crédits affectés aux directions régionales des affaires sanitaires et sociales pour la contraception (12 MF) et en cours de délégation devraient contribuer à permettre aux régions d'améliorer le fonctionnement de ces dispositifs.

Une circulaire analysant les résultats des permanences et indiquant les améliorations souhaitables est en cours de diffusion.

2.7. La mise en oeuvre d'une meilleure qualité des pratiques en matière d'IVG

Des recommandations de bonnes pratiques en matière d'IVG élaborées par l'Agence Nationale d'Accréditation et d'Évaluation en Santé (ANAES) à la demande de la direction générale de la santé du Ministère de l'emploi et de la solidarité ont été diffusées aux professionnels. Il conviendra d'évaluer leur mise en oeuvre (notamment l'utilisation de la technique médicamenteuse, actuellement adoptée dans 20 % des cas seulement).

2.8. La sensibilisation et la formation des personnels sera encouragée

- L'amélioration de la formation des médecins, notamment pour la pratique des IVG de 10-12 semaines de grossesse désormais autorisées;
- La sensibilisation et l'amélioration de la formation des personnels des établissements prenant en charge les IVG (accueil, information, accompagnement, ...)
- La sensibilisation des médecins assurant la première consultation médicale en vue d'une IVG au caractère décisif de leur rôle dans la rapidité et la facilité de la démarche de la femme.

3. La mise en place d'un programme de lutte contre les maladies aux conséquences mortelles

Deux des trois premiers programmes de dépistage organisés concernent les femmes puisqu'ils sont relatifs au dépistage du cancer du col de l'utérus et du sein. Il s'agit en particulier de faire bénéficier l'ensemble des 7 400 000 femmes âgées de 50 à 74 ans d'un programme national de dépistage organisé du cancer du sein présentant les meilleures garanties de qualité et d'accessibilité.

La généralisation du dépistage organisé des cancers du sein permet le financement sur le budget « risque » de l'assurance maladie des mammographies alors que le fonctionnement des structures de gestion est pris en charge par les départements et par le Fonds national de prévention, d'études et d'interventions en santé (FNPEIS).

Le coût global du programme national de lutte contre le cancer annoncé le 1^{er} février 2000 est de 15,24 M € sur cinq ans dont 3,96 M € en 2001 et 7,62 M € en 2002.

Les crédits sont destinés au niveau central à financer la mise en place d'un dépistage systématique des cancers (campagnes d'information, formation des professionnels, développement d'un système d'information en lien avec l'Institut

national de la veille sanitaire, développement de la veille technologique, soutien à la recherche).

Au niveau déconcentré, ces crédits permettent le soutien à la mise en place des structures locales de dépistage.

3,05 M € de crédits supplémentaires au budget de État devraient être attribués pour permettre l'information et la sensibilisation des femmes au dépistage des cancers du sein par le canal de grands médias nationaux.

4. Un programme spécifique en direction des femmes dans le cadre de la lutte contre le VIH/sida

Entre 1999 et 2000, le nombre de cas de sida déclarés a continué à baisser chez les hommes (passant de 1 340 à 1 226, soit une diminution de 9 %). Dans le même temps il a augmenté chez les femmes, passant de 418 à 457 cas, soit une augmentation de 9 % due à l'augmentation du nombre de cas diagnostiqués chez les femmes d'origine africaine. La contamination hétérosexuelle est le mode de contamination le plus fréquent (44 % des cas de sida déclaré).

Dans ce contexte, un programme de réduction des risques sexuels en direction des femmes et l'amélioration de l'accessibilité au préservatif féminin se doivent d'être poursuivis et renforcés. La stratégie de prévention qui va être mise en oeuvre dans un programme national spécifique, décliné au niveau local adéquat, comporte dans ses principes d'actions : « les programmes de prévention devront de façon systématique tenir compte des rapports sociaux de genre et développer la responsabilité conjointe des hommes et des femmes dans la sexualité et la prévention. »

Ratio comparatif femmes/hommes de contamination par le VIH

1988 : 1 femme atteinte par le VIH pour 7 hommes

1999 : 1 femme atteinte par le VIH pour 3 hommes

Depuis le début de l'année 1998, à la suite du premier colloque sur « Femmes et Infection à VIH », un programme global et national de réduction des risques sexuels en direction des femmes, intégrant les problématiques des grossesses non désirées et des maladies sexuellement transmissibles (MST) et du sida a été mis en place. Ce programme spécifique aux femmes vise à renforcer les actions déjà mises en place au plan déconcentré dans le cadre des actions dites « de proximité ». Ce programme s'appuie sur une convention triennale avec la Confédération du Mouvement français pour le planning familial, sollicitée pour la mise en oeuvre et la co-coordination du programme. Cette action est devenue indispensable compte tenu des chiffres de contamination par le virus VIH/sida qui montrent une évolution du sex-ratio des cas déclarés, passant de 1 femme pour 7 hommes en 1988 à 1 femme pour 3 hommes en 1998.

Ce programme comporte la formation de 80 animatrices du mouvement français pour le planning familial sur l'ensemble des risques liés à la sexualité et sur l'aide à l'élaboration de conduites personnelles, afin de sensibiliser et de former des groupes de femmes en difficulté. À la fin de l'année 2000, 2 600 femmes devraient ont été formées dans 40 départements, certaines de ces femmes pourraient devenir

des « adultes relais de santé » au sens du programme que vient de mettre en place la délégation interministérielle à la ville. Ce programme, fondé sur des formations de femmes-relais issues de différentes associations et communautés, a fait l'objet d'une évaluation indépendante. Les résultats de l'évaluation montrent qu'à l'issue de ce programme, les femmes qui en ont bénéficié déclarent avoir de meilleures capacités à parler de relations sexuelles avec leurs partenaires et éventuellement leurs enfants, et sont plus à l'aise pour négocier avec leurs partenaires l'utilisation d'un moyen de protection.

Dans le cadre de ce programme, le préservatif féminin est rendu plus accessible (coût, information, ...), comme outil spécifique de prévention du VIH/sida mais aussi des maladies sexuellement transmissibles, voire des grossesses non désirées. Cette méthode de contraception est le seul moyen de protection que les femmes puissent utiliser de façon autonome. Depuis le début de sa diffusion en France, 600 000 préservatifs féminins ont été diffusés gratuitement ou vendus. Une étude est en cours dans un service clinique pour évaluer l'acceptabilité à long terme de ce dispositif. Il réduit la vulnérabilité des femmes et leur permet de prendre en charge de façon autonome leur propre santé. Cet outil joue donc un rôle décisif dans les démarches de sensibilisation des femmes aux risques sexuels et permet d'y apporter une réponse pertinente. Depuis le début de l'année 2001, afin d'améliorer l'accessibilité du préservatif féminin, le réseau de distribution payant a été étendu à deux chaînes d'hypermarché.

Dans le cadre de la campagne de communication grand public sur le VIH, qui a eu lieu au début de l'année 2001, la promotion de ce moyen de prévention des risques sexuels, encore relativement confidentiel, a été largement réalisée. Le mode d'emploi du préservatif féminin a été expliqué dans le livret, « l'amour en question », édité dans le cadre de cette campagne et largement diffusé : 400 000 exemplaires en ont été imprimés à destination des relais institutionnels et associatifs ainsi que des gynécologues et des centres de planning familial. Dans le cadre d'un partenariat avec un hypermarché, 160 000 exemplaires supplémentaires ont été édités et sont diffusés dans les parapharmacies.

5. La lutte contre les mutilations sexuelles

On peut estimer qu'il y a au moins 20 000 femmes et plus de 10 000 fillettes mutilées ou menacées de l'être sur le territoire français.

Les risques encourus par les exciseuses en France ont conduit à un changement de comportement : si autrefois, les parents se cotisaient pour faire venir l'exciseuse, les fillettes sont désormais de plus en plus souvent mutilées dans leur pays d'origine, à l'occasion d'un séjour en vacances. On constate également une meilleure prise de conscience des effets des mutilations sexuelles, due à la publicité donnée en France aux procès des exciseuses et des parents mais également à une certaine évolution des mentalités et, dans certains cas, de la législation des pays qui pratiquaient couramment ces mutilations.

En ce qui concerne les demandes de statut de réfugié s'appuyant sur la pratique des mutilations sexuelles, la Commission des recours des réfugiés applique depuis 1991 une jurisprudence selon laquelle l'excision subie par une femme contre sa volonté peut constituer une persécution au sens de la Convention de Genève de 1951 et ouvrir droit au statut de réfugié si la personne qui est exposée à ce risque ne trouve aucune protection auprès des autorités publiques du pays qui

tolèrent ainsi volontairement ces pratiques. En décembre 2001, cette jurisprudence a connu une évolution dans la mesure où la Commission des Recours des réfugiés a octroyé, à deux reprises, le statut de réfugié, non à des victimes mais à des parents qui avaient refusé de faire exciser leur fille et qui de ce fait, étaient soumis à des pressions fortes et à des violences sans pouvoir obtenir une protection des autorités publiques de leur pays, faute d'autorité constituée (Somalie) ou parce que la plainte déposée au Tribunal local était restée sans suite (Mali).

II. Les violences à l'égard des femmes

La lutte contre les violences exercées à l'égard des femmes constitue une priorité gouvernementale qui a connu des développements majeurs au cours des deux dernières années. Ces développements ont visé à améliorer la connaissance de ce phénomène pour adapter l'action des pouvoirs publics et à mettre en place un plan d'action gouvernemental global répondant aux besoins des victimes.

1. Une meilleure connaissance de la réalité des violences avec la première enquête scientifique nationale sur les violences exercées contre les femmes

Après une première phase d'enquête pilote, cette enquête sur les violences exercées contre les femmes a été menée auprès de 7 000 femmes âgées de 20 à 59 ans sur la totalité du territoire métropolitain entre mars et juillet 2000. Cette enquête téléphonique, reconnue d'intérêt général par le Conseil national d'information statistique, a permis pour la première fois à un certain nombre de femmes de parler des agressions dont elles ont été victimes.

L'enquête révèle qu'au cours des douze derniers mois, près d'une femme sur 10, parmi les personnes enquêtées, a subi des violences, verbales, psychologiques, physiques ou sexuelles, de la part de son conjoint ou ex-conjoint, soit, en extrapolant, un million trois cent cinquante mille femmes confrontées à cette situation dans leur vie de couple. Au-delà de cet indicateur global, on peut distinguer deux niveaux de violences :

- Le niveau grave qui regroupe les femmes ayant dénoncé soit une forme de violence psychologique ou verbale répétée, soit une violence physique ou sexuelle. Il concerne près de 7 % des femmes vivant en couple,
- Le niveau très grave qui correspond au cumul de presque tous les types d'agression violentes et la fréquence des actes subis. Il concerne près de 3 % des femmes vivant en couple.

Concernant les *agressions sexuelles*, les données de l'enquête sont également très préoccupantes puisque au cours des douze derniers mois, 0,5 % des femmes interrogées ont déclaré avoir subi au moins une tentative de viol ou un viol. Ce taux est de 0,3 % si on isole les données sur le viol et concernerait donc par extrapolation, sur une année, 48 000 femmes âgées de 20 à 59 ans.

S'agissant des agressions sexuelles subies au cours de la vie, le taux de femmes concernées est de 11 % : la majorité a été agressée sexuellement par des hommes qu'elles connaissaient.

Concernant les *violences sur les lieux de travail*, on observe qu'un rapport équilibré des effectifs d'hommes et de femmes sur le lieu de travail évite une part significative des violences au travail alors qu'une sur-représentation masculine les accroît. Au cours des douze derniers mois, les pressions psychologiques sont dénoncées par 17 % des femmes, les agressions verbales par 8,5 %, les agressions physiques par 0,6 %, les destructions du travail et de l'outil de travail par 2,2 %. Les agressions (attouchements, tentatives de viol et viol) et le harcèlement d'ordre sexuel (avances, pelotage, exhibitionnisme, ..) sont rapportés par près de 2 % des femmes.

Enfin, dans *l'espace public* (la rue, les grands magasins, les transports en commun, les restaurants, la plage, ...), les femmes sont principalement exposées aux insultes, à subir la vue d'exhibitionnistes, à être importunées sexuellement ou à être suivies dans leurs déplacements. Une femme sur cinq a été victime d'au moins un de ces faits au cours de l'année.

La fréquence de ces agressions décroît fortement avec l'âge mais s'accroît avec la taille de l'agglomération. Pour les femmes d'origine africaine, les agressions verbales et insultes sont multipliées par trois. Ce ne sont pas en définitive les violences portant atteinte de manière directe à leur corps que les femmes risquent le plus en fréquentant l'espace public – les brutalités physiques concernent 1,7 % des femmes au cours de l'année –, mais un ensemble de brimades qui témoignent de la structure sexuée de l'espace et de son appropriation par les hommes.

Face à ces manifestations, les réactions des femmes n'inclinent nullement à la résignation puisque 80,9 % des femmes victimes de violences conjugales tentent d'instaurer un dialogue avec leur conjoint et dans 40 % des cas elles répliquent et se débattent. On note la même attitude dans les sphères de la vie publique où elles sont confrontées à la violence.

2. Un plan d'action gouvernemental triennal pour lutter contre les violences faites aux femmes

À l'initiative de la Secrétaire État aux droits des femmes et à la formation professionnelle, le Gouvernement a mis en place un plan d'action triennal depuis 2001. L'organisation d'assises nationales sur les violences faites aux femmes a traduit cette volonté politique du Gouvernement.

Les objectifs de cette manifestation, qui s'est tenue le jeudi 25 janvier 2001 à la Sorbonne sous la présidence de la secrétaire État, consistaient principalement à cerner les violences dans leur diversité et à donner une plus grande visibilité du travail partenarial mené par les acteurs associatifs et institutionnels sur cette question. Ces assises nationales ont rassemblé 500 participants représentant les principaux acteurs institutionnels et associatifs qu'il s'agisse des acteurs de terrain, des réseaux associatifs actifs dans le domaine de la lutte contre les violences faites aux femmes, des institutions, des élus et des experts.

L'ensemble des violences, qu'elles soient physiques, sexuelles, verbales, psychologiques ou économiques, dont les femmes sont victimes ont été abordées. Des tables rondes qui ont permis des partages d'expériences fructueux, ont été organisées autour de trois thèmes :

- Regards sur les violences,
- Ensemble contre la violence : un partenariat indispensable,
- Contre la violence : prévention et traitement judiciaire.

C'est au cours de ces assises nationales que le plan d'action triennal de lutte contre les violences a été annoncé. Ce plan vise à améliorer la prévention et l'accompagnement des victimes ainsi qu'à accroître la visibilité du phénomène des violences en s'appuyant sur un renforcement des partenariats.

2.1. Un renforcement des partenariats

Les commissions départementales et la commission nationale

Ce nouveau plan d'action associe, aux côtés du ministère de l'emploi et de la solidarité et du secrétariat État aux droits des femmes et à la vie professionnelle, les acteurs publics indispensables : le ministère de la justice, le ministère de l'intérieur, le ministère de la défense, le ministère de l'éducation nationale, le ministère chargé du logement. Le plan, qui s'appuie pour une large part sur les structures locales de partenariats que constituent les commissions départementales d'action contre les violences faites aux femmes, donne une nouvelle impulsion à ces commissions en créant une instance nationale de coordination.

Cette instance, qui prendra la forme d'une commission nationale contre les violences faites aux femmes, sera chargée de traduire au niveau national le partenariat par une action pérenne et concertée de l'État. Le secrétariat de la commission sera assuré par le secrétariat État aux droits des femmes et à la formation professionnelle. Les fonctions dévolues à cette nouvelle structure consistent en :

- L'organisation de la concertation des services de l'État avec les organismes et associations concernés, en matière de prévention, de prise en charge et de suivi des femmes victimes de violences, de prostitution et de traite ainsi qu'en matière de formation des professionnels,
- L'initiative de toutes recommandations et propositions de nature législative ou réglementaire,
- La préparation d'une manifestation nationale triennale contre les violences envers les femmes, la prochaine étant programmée pour 2004,
- L'animation du réseau des commissions départementales d'action contre les violences faites aux femmes.

Le partenariat interministériel

Les pratiques judiciaires

Plusieurs études ont été lancées sur les procédures en oeuvre dans les cas de violences conjugales. Un rapport a ainsi été élaboré sur les pratiques des juridictions. Une étude du traitement des plaintes pour violences au sein du couple est actuellement en cours de réalisation dans trois sites juridictionnels et, le ministère de la justice prépare un guide de bonnes pratiques, répondant à la nécessaire diffusion des pratiques innovantes mises en oeuvre par certains parquets en matière d'accueil et de traitement judiciaire des procédures relatives aux violences conjugales.

La formation des personnels de police et de gendarmerie : de nouveaux modules

Les formations des personnels de police ou de gendarmerie abordant la question des violences envers les femmes sont assurées en termes de formation initiale et de formation continue.

Concernant la police, une formation initiale est dispensée aux élèves gardiens de la paix, aux élèves commissaires de police et aux élèves lieutenants de police. En terme de formation continue, au cours de l'année 2000, une formation sur site a été assurée au profit des personnels de Sécurité publique, dans les domaines suivants : violences familiales et violences conjugales (1 048 stagiaires et 1 182 fonctionnaires), connaissance du monde prostitutionnel (1840 fonctionnaires), droit familial et séparation (19 fonctionnaires). Par ailleurs, des stages ont été organisés sous l'égide des délégations régionales au recrutement et à la formation (DRRF) territorialement compétentes. Ils ont concerné 476 fonctionnaires de police.

Concernant la gendarmerie, les problèmes relatifs aux femmes victimes de violences sont abordés dans les modules consacrés à « l'accueil des victimes » qui sont mis en oeuvre dans le cadre de stages de formation au commandement et dans les stages généralistes de police judiciaire (perfectionnement des officiers de police judiciaire – enquêteur – directeur d'enquête – commandants de brigade de recherche et de section de recherche). La formation continue recouvre des actions consacrées à la sensibilisation du personnel sur le caractère spécifique de ce type de délinquance et au rappel des dispositions légales et réglementaires.

La prévention des violences en direction des jeunes dans le système éducatif

Les ministères de l'éducation nationale et de l'agriculture ont signé 25 février 2000 une convention pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif, afin de développer une politique de prévention s'attaquant à des schémas comportementaux souvent acquis dès l'enfance. Cette convention s'attache notamment à prévenir les violences sexistes.

Un rapport d'octobre 2001 a présenté 30 propositions pour lutter contre les violences sexuelles dans les établissements scolaires. Il s'agit, grâce à une territorialisation de l'action publique et éducative et un maillage de proximité, de parvenir à une meilleure écoute et prise en charge des jeunes et de renforcer la formation et l'appui aux personnels éducatifs. Ce rapport met également l'accent sur la nécessité de produire un recensement sexué des actes de violence.

La lutte contre les comportements sexistes est également traitée dans le cadre des travaux du comité national de lutte contre la violence à l'école, créé à l'initiative du ministre de l'éducation nationale, auquel est associé le secrétariat État aux droits des femmes (voir art. 10).

2.2. *Une campagne de communication pour rendre visible le phénomène des violences exercées contre les femmes*

À l'occasion des assises nationales, une campagne d'information a été développée au cours de l'année 2001. Et ensuite, cette campagne se poursuivra en 2002 en s'appuyant sur une nouvelle identité visuelle et un nouveau slogan « En cas de violence, brisez le silence ». Les outils utilisés dans le cadre de cette campagne comportent des brochures destinées aux professionnels (policiers, gendarmes,

intervenants sociaux, professionnels de santé), des dépliants et des affiches ainsi qu'une carte présentant les permanences téléphoniques (violences conjugales, viol, harcèlement sexuel au travail), destinés au public cible. Ces outils sont essentiels pour la sensibilisation des différents partenaires dans l'accompagnement et la prise en charge des femmes victimes de violences et pour l'information des femmes sur leurs droits.

2.3. *L'accompagnement des victimes et le rôle des associations*

2.3.1. Les situations d'urgence : le logement et la santé des victimes

Une circulaire conjointe du ministère chargé du logement et du secrétariat d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle, en date du 8 mars 2000, a été adressée aux préfets pour une prise en compte prioritaire des besoins spécifiques des femmes en grande difficulté (en cas de violences ou de familles monoparentales) lors de l'élaboration des plans départementaux pour le logement des personnes défavorisées. En effet, la difficulté de trouver un lieu d'hébergement d'urgence et à long terme de se reloger est une préoccupation majeure pour les femmes victimes de violences. On constate que la crainte de se retrouver sans domicile constitue souvent un frein réel à leur volonté d'échapper aux violences dont elles sont victimes.

Des réflexions sont en cours pour déterminer les conséquences, en terme de prise en charge, sur les victimes et leurs enfants dans les cas d'accueil dans des centres n'offrant pas un hébergement spécifique pour ce type de public.

Enfin, le Service des droits des femmes et de l'égalité s'est engagé au sein du ministère de l'Emploi et de la solidarité dans une démarche de « qualité » auprès de centres d'accueil et/ou d'hébergement des femmes victimes de violences. Les modalités de mise en oeuvre de cette démarche ont été définies sur la base des discussions menées avec sept de ces centres, les déléguées régionales aux droits des femmes concernées (Aquitaine et Franche-Comté) et trois groupements d'associations.

Cette mission a débuté en novembre 2001 et s'achèvera fin mai 2002 avec plusieurs étapes comportant en liaison avec le comité de pilotage, l'état des lieux de l'existant, l'audit des structures choisies, des rencontres régionales et une synthèse finale des travaux. Elle vise, à partir d'indicateurs communs de pratiques qu'il conviendra de dégager, à élaborer un texte de référence susceptible de définir des modalités d'appui à l'évaluation, à la formalisation et à la valorisation de l'ensemble des actions menées par les associations dans ces lieux accueillant des femmes victimes de violences. À terme, ce document pourrait fournir la base d'un document contractuel entre État et les associations.

En matière de santé, un comité d'experts a été constitué en août 2000 sous la responsabilité du ministre chargé de la santé, afin d'évaluer les conséquences des violences sur la santé des femmes. Le ministère chargé de la santé a organisé le 28 février 2001 une journée d'information pour les professionnels de la santé, afin qu'ils contribuent à repérer les cas de violences et à améliorer la prise en charge des femmes victimes de violences conjugales.

Enfin, le ministère chargé de la santé a publié, le 22 octobre 2001, une circulaire relative à l'accueil en urgence dans les établissements de santé des personnes victimes de violences ainsi que de toutes personnes en situation de détresse psychologique. Ce texte a pour objet de renforcer la prise en charge de ces

personnes dans les services d'accueil d'urgence des établissements de santé, notamment au travers de la mise en place de postes de psychologues, et de rappeler l'indispensable coordination des différents acteurs impliqués dans l'aide aux victimes.

2.3.2. Un partenariat central entre les pouvoirs publics et le secteur associatif

Le ministère de l'emploi et de la solidarité (service des droits des femmes et de l'égalité) apporte un soutien financier renforcé aux associations nationales et locales d'accueil, d'écoute, d'orientation et d'accompagnement des femmes victimes de violence. Le partenariat se traduit par la signature de conventions triennales.

Il convient de citer dans ce cadre : la Fédération nationale solidarité femmes, qui gère la permanence téléphonique « Violence conjugale femmes information service », créée en 1992; le Collectif féministe contre le viol, qui gère la permanence téléphonique « Viols femmes information », créée en 1986; l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) et le Groupe femmes pour l'abolition des mutilations sexuelles (GAMS). La masse financière globale se répartit comme suit :

1999 : 759 501 €	2001 : 995 797 €
2000 : 859 355 €	Prévision 2002 : 1 M €

Un financement est également accordé pour les permanences locales d'accueil, d'écoute, d'orientation et d'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales ou sexuelles qui, au nombre de 155, sont répartis sur l'ensemble du territoire :

1999 : 839 232 €	2001 : 1 100 000 €
2000 : 914 694 €	Prévision 2002 : 1 800 000 €

2.4. L'insertion professionnelle des victimes de violences

L'insertion ou la réinsertion des femmes victimes de violences constitue un aspect très important dans le parcours des femmes vers l'autonomie. En effet, alors qu'elles sont en situation de rupture conjugale, elles se trouvent souvent confrontées à des problèmes d'emploi et donc de ressources qui suppriment ou freinent leur liberté de choix.

C'est pourquoi des protocoles établis entre État et les collectivités locales ont pour objectif de développer des expérimentations en vue de l'accès à l'emploi des femmes victimes de violences. Ces expérimentations doivent permettre d'identifier les difficultés spécifiques auxquelles se heurtent ces femmes en matière d'insertion ou de réinsertion professionnelle ainsi que les mesures destinées à faciliter leur information et leurs démarches. Elles devraient également déboucher sur des propositions de mesures susceptibles d'être généralisées.

Des protocoles d'accord ont été signés par les préfets des départements concernés avec le Syndicat d'agglomération nouvelles de Sénart le 12 septembre 2001, avec le conseil général du Finistère le 26 octobre 2001 et avec la ville de Nantes le 30 octobre dernier. Ces protocoles se sont appuyés sur un chaînage d'interventions développées dans un partenariat avec les associations et les élus (maires et présidents de conseil général).

III. Des mesures nouvelles viennent améliorer et renforcer les droits des victimes : l'accueil et la prise en charge des victimes

La loi No 2000-516 du 15 juin 2000, renforçant la protection de la présomption d'innocence et les droits des victimes, contient un certain nombre de dispositions relatives à l'amélioration de l'information, de l'accueil et de la prise en charge des victimes. Il est désormais obligatoire pour les services judiciaires : de recevoir, même s'ils sont territorialement incompétents, les plaintes des victimes, pour les transmettre au service compétent; d'informer les victimes de leur droit à indemnisation et de la possibilité de saisir un service ou une association d'aide aux victimes; d'avertir la victime de son droit de se constituer partie civile; d'informer la partie civile tous les six mois de l'avancement du dossier. L'amélioration de l'accueil et de l'écoute des victimes dans les commissariats et les brigades de gendarmerie, a également été déclarée prioritaire, au travers notamment de l'élaboration et de la diffusion communes de brochures destinées à la sensibilisation de ces professionnels. Des progrès importants ont été réalisés ces dernières années en matière d'accueil des victimes.

À ce titre, ont été engagées les mesures suivantes : des agents spécialement formés à l'accueil sont en mesure de recevoir les personnes qui se présentent pour exposer des problèmes touchant à leur intimité familiale; un espace de confidentialité, qui peut prendre la forme d'un bureau, est aménagé dans la plupart des services afin de pouvoir recueillir les demandes des victimes à l'écart des autres usagers; plus de 500 sites de sécurité publique sont dotés d'un logiciel informatique d'aide à l'accueil du public dénommé « PROXIMA » (Proximité, Information, Multi-assistance, Accueil). Celui-ci contient plusieurs fiches, renseignées au niveau national et local, relatives aux femmes victimes et comportant notamment les adresses et coordonnées téléphoniques d'organismes de soutien, de foyers d'accueil, d'associations.

Par ailleurs des avancées sont également à signaler en ce qui concerne la protection de la victime et des témoins qui signalent des faits de violences : c'est un élément clef pour inciter la femme à parler, à déposer plainte ou à quitter le domicile conjugal, pour éviter la culpabilisation de la victime ou la crainte de représailles.

Le code de procédure pénale, dont les dispositions ont été renforcées récemment par la loi du 15 novembre 2001 sur la sécurité quotidienne, prévoit que tant la personne victime que les témoins peuvent déclarer comme domicile l'adresse du commissariat ou de la brigade de gendarmerie. L'innovation de cette faculté de déclaration d'adresse réside dans le caractère absolu de ce secret qui ne peut être levé que sur décision judiciaire et à des conditions strictes définies par les articles 706-57 et suivants du Code de procédure pénal). De même les déclarations des témoins peuvent être recueillies sans que leur identité apparaisse dans le dossier de la procédure. En outre, si la personne mise en examen demande à être confrontée avec un témoin, l'audition sera réalisée à distance par l'intermédiaire d'un dispositif technique, la voix du témoin étant alors rendue non identifiable.

Article 13

Avantages sociaux et économiques

Au cours des trois dernières années, des mesures innovantes ont été mise en place afin de susciter une plus grande participation des femmes à l'économie sociale et solidaire. Une mobilisation au premier plan des acteurs associatifs et institutionnels locaux a contribué au succès de cette nouvelle démarche engagée à l'initiative du secrétariat État à l'économie solidaire.

I. Des actions favorisant les initiatives et l'économie solidaires au féminin

Des consultations régionales de l'économie sociale et solidaire se sont déroulées, de février à juin 2000, dans toutes les régions de France. Ces consultations ont rassemblé plus de quatre mille personnes. Le comité de pilotage national et les comités de pilotage régionaux ont eu l'obligation de respecter le principe de parité afin de favoriser la place des femmes dans les débats. Suite à un appel à projets « dynamiques solidaires », lancé en 2000, les projets portés par des femmes ont représenté 28 % des 1 700 projets soumis et 33 % des projets financés. En ce qui concerne l'appel à projets 2001, environ 30 % des crédits devraient être consacrés au soutien des projets de créations d'activités solidaires par des femmes.

Par ailleurs, un prix de l'initiative solidaire au féminin, destiné à récompenser la création d'activités solidaires par les femmes, a été remis le 7 mars 2001.

II. Les femmes dans l'univers sportif et culturel

1. Les femmes et le sport

Dans le cadre de la politique en faveur du développement du sport féminin, plusieurs actions concrètes ont été mises en oeuvre en 2001.

Les résultats de l'enquête nationale lancée par le ministère de la jeunesse et des sports sur la pratique sportive des Français et des Françaises ont été publiés en avril 2001, avec une mise en évidence systématique de la pratique des femmes. Ces résultats sexués font apparaître notamment que, pour un échantillon de 6 526 personnes âgées de 15 à 75 ans, 43 % des femmes pratiquent une activité physique et sportive au moins une fois par semaine.

La féminisation de la pratique d'un sport progresse de façon significative (48 % en 2000, 32,5 % en 1997 contre 9 % en 1968). En 2000, un tiers des licences sportives était délivré à des femmes et elles participent de plus en plus à des compétitions de haut niveau (38 % de participation des femmes aux Jeux Olympiques en 2000, contre 29 % en 1992 et 9,5 % en 1948). Les femmes et les hommes ont des pratiques différentes en matière de sport et se rencontrent encore peu dans les mêmes disciplines. Les femmes pratiquent en plus grand nombre les disciplines dans lesquelles sont produites des figures gestuelles et de spectacle, comme la gymnastique de la forme, la danse et la natation.

Les sports les moins féminisés sont les sports collectifs et individuels d'affrontement, les sports motorisés ainsi que les pratiques de tir ou de chasse.

Les femmes accèdent encore rarement aux responsabilités techniques ou politiques dans le domaine du sport. En 2000, elles ne représentaient que 12 % des cadres techniques placés auprès des fédérations.

Des dispositions d'ordre législatif et réglementaire ont été prévues, dans le cadre tant de la loi No 2000-627 du 6 juillet 2000, modifiant la loi du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives que des textes qui seront pris en application de la loi précitée.

Il s'agit, d'une part, de conditionner l'obtention de l'agrément de l'État aux groupements sportifs, nécessaire pour bénéficier d'une aide financière, à des dispositions statutaires permettant, entre autres, l'égal accès des femmes et des hommes à leurs instances dirigeantes (art. 8). D'autre part, le ministère de la jeunesse et des sports délivrera un agrément aux fédérations sportives dans le cadre de leur mission de service public dont les statuts-types comporteront des dispositions tendant à favoriser l'accès de toutes à la pratique des activités physiques et sportives (quatrième alinéa du III de l'article 16).

Dans le cadre des conventions d'objectifs passées annuellement entre le ministère de la jeunesse et des sports et les fédérations sportives, la ligne spécifique « Femmes et Sport », créée en 1999 dans une première phase de sensibilisation, n'a pas été reconduite car il a été demandé une prise en compte plus globale dans toutes les actions des fédérations de la dimension féminine. Les objectifs assignés au mouvement sportif sont de continuer à proposer des actions destinées à promouvoir la pratique féminine dans toutes les disciplines sportives, à assurer une équité des moyens afférents à l'organisation des compétitions féminines et masculines, à favoriser la prise des responsabilités dans les instances dirigeantes.

Pour favoriser l'accès de toutes les femmes à toutes les pratiques sportives, le réseau de correspondantes et correspondants régionaux et départementaux a poursuivi les initiatives entreprises par des actions de promotion, d'insertion, de formation et de communication. Les services déconcentrés de l'État ont en outre réservé une part des crédits déconcentrés du Fonds national pour le développement du sport (FNDS) au financement d'actions menées en faveur du sport féminin. Afin de mieux valoriser les moyens financiers dévolus aux pratiques sportives féminines dans le cadre du FNDS, la mise en place d'un item supplémentaire « féminin » afin de dimensionner la part régionale attribuée à chaque service déconcentré sera proposé.

Dans un souci d'équité de la pratique sportive de haut niveau entre les femmes et les hommes, la Commission nationale du sport de haut niveau, lors de sa réunion du 21 janvier 2000, avait décidé de ne plus faire de distinctions entre les pratiques féminines et masculines dans une même discipline. En 2001, un travail d'analyse, fédération par fédération, a été entrepris. Chaque fédération devra ensuite renouveler sa demande afin d'obtenir cette qualification « haut niveau » pour une discipline qu'elle soit pratiquée par des hommes et/ou par des femmes.

Des avancées importantes ont également lieu dans le domaine de la médiatisation du sport féminin qui se concrétisent par la poursuite de l'attribution de prix destinés à récompenser un reportage ou un article sur la pratique sportive féminine et à promouvoir le journalisme féminin de sport.

Enfin, une part du fonds dit « Fernand Sastre » servant à redistribuer les bénéfices de la coupe du monde de football est explicitement attribuée au développement de la pratique féminine.

2. Les femmes et les pratiques culturelles

La culture est un secteur de la vie sociale où les évolutions en matière d'identité sexuelle sont importantes. La tendance au rapprochement de la plupart des pratiques culturelles des femmes et des hommes est à souligner.

D'après la dernière enquête sur les pratiques culturelles des français réalisée en 1997 par le ministère de la Culture, l'évolution de ces pratiques, mise en lumière dans la précédente enquête, se poursuit : les Français continuent à s'équiper en matériels et produits audiovisuels et consacrent à leur usage une part croissante de leur temps. Ces pratiques audiovisuelles sont indifférenciées au regard de l'analyse sexuée, même si les émissions sportives demeurent des distractions plutôt masculines, et les feuillets des distractions plutôt féminines.

La diminution du nombre de livres lus se poursuit et le fait de lire est devenu moins fréquent qu'au début des années 1970. Au-delà de cette tendance générale, les femmes semblaient témoigner d'une plus grande pratique de la lecture que les hommes : elles étaient 36 % en 1997 à lire au moins un livre par mois, contre 30 % d'hommes. Elles étaient également plus grandes lectrices régulières d'une revue ou d'un magazine, soit 86 % contre 82 % pour les hommes. À l'inverse, les hommes étaient plus grands lecteurs réguliers d'un quotidien que les femmes, respectivement 40 % contre 33 %.

Certaines activités culturelles se réalisant hors du domicile, auparavant activités à dominante plutôt masculine (aller au cinéma, visiter un musée, s'engager dans la vie associative, jouer de la musique en groupe), connaissent la même tendance au rapprochement des pratiques des femmes et des hommes, même si des écarts subsistent. En revanche, sortir le soir au moins une fois par mois est encore plus courant pour les hommes que pour les femmes, soit respectivement 72 % et 59 %.

Article 14 Zones rurales

(Rappel : une réserve de la France couvre les paragraphes 2c et 2h)

I. La création du statut de conjoint collaborateur agricole

La loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999 offre aux conjoints qui ne souhaitent pas devenir coexploitants ou associés, un nouveau statut qui ne soit pas seulement un statut par défaut, comme celui de « conjoint participant aux travaux ». Le nouveau statut de conjoint collaborateur se substituera progressivement au statut actuel, en voie d'extinction. Le conjoint qui choisit le statut de collaborateur peut acquérir des droits à la retraite proportionnelle, en plus de la retraite forfaitaire. Dès l'été 2000, les trois quarts des conjoints participant aux travaux avaient opté pour ce nouveau statut. La consolidation des statuts de coexploitants ou associés de société a été opérée dans la loi de finances 2001 qui abroge le dispositif de plafonnement

antérieur. Désormais, les époux coexploitants ou associés de société seront traités, au regard des cotisations d'assurance vieillesse et des points de retraite proportionnelle, d'une manière aussi favorable que s'ils exerçaient leur activité à titre individuel.

II. Des actions spécifiques pour les femmes en milieu rural

Le ministère de l'agriculture et de la pêche développe un programme intitulé « Femmes, formation et emploi en milieu rural : intégration de l'égalité des chances ». Ce programme, qui est co-financé par le Fonds social européen (FSE), est d'un montant annuel de 274 408,2 €, soit 1,9 M € pour la période 2000/2006 (1 M € du ministère de l'agriculture et 0,9 M € de FSE). Il s'agit pour l'ensemble du programme de mobiliser les acteurs institutionnels et de prendre des mesures visant à assurer une véritable égalité entre les femmes et les hommes en agissant notamment sur l'orientation, l'information et les représentations et la professionnalisation.

Les actions menées concernent donc plus particulièrement les femmes en milieu rural : agricultrices, conjointes d'agriculteurs, chefs d'entreprises ... dans le secteur de la production. Elles ont pour objectif d'améliorer l'information des droits et des statuts, de favoriser la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le traitement de l'ensemble des questions liées au milieu rural ainsi que l'organisation en groupement d'employeurs et la création et reprise d'activités.

Par ailleurs, des actions spécifiques visent également les secteurs de la formation, de l'emploi et du développement, en se concentrant dans un premier temps sur une meilleure information de la place des filles dans l'enseignement agricole, sur la formation des formateurs et la prise en compte de l'approche genre, sur l'identification des obstacles au travail des femmes en milieu rural et dans le milieu de la pêche et des cultures marines.

Ainsi, pour les années 2000-2001, les orientations suivantes ont été retenues et sont fixées dans le cadre d'une circulaire qui a été présentée au comité national de pilotage le 19 juin 2001.

En matière de formation :

- Améliorer l'outil statistique (notamment en formation continue et professionnelle);
- Développer des études sur la place des filles dans certaines filières et agir sur l'élargissement des choix d'orientation dans les trois niveaux de formation : initiale, supérieure et continue;
- Créer à destination des formateurs des modules de formation prenant en compte l'approche genre.

En matière d'emploi :

- Évaluer les besoins de qualification ou de formation des femmes salariées et non salariées en milieu rural;
- Étudier les obstacles au travail des femmes en milieu rural, recenser les bonnes pratiques et les diffuser largement.

En matière de développement :

- Informer sur les droits et les statuts, notamment par la diffusion du guide « conjointe de travailleur indépendant »;
 - Créer un module « genre et territoire » à destination des décideurs locaux;
- Encourager, diffuser des exemples de création d'activités en milieu rural.

Article 15

Égalité devant la loi

À l'instar du rapport antérieur, l'égalité devant la loi est un principe de valeur constitutionnelle qui se manifeste dans tous les domaines (cf : les rapports précédents).

Article 16

Droit matrimonial et familial

(Rappel : une réserve de la France couvre les paragraphes 1d et 1g)

Le Gouvernement s'est engagé depuis deux ans dans un chantier ambitieux de refonte du droit de la famille. Les mutations observées dans la société française en matière de mariage, de recomposition des familles, de coexistence des générations doivent conduire à une évolution de la règle de droit. L'enjeu de cette réforme est de reconnaître la famille comme un maillon essentiel et structurant du lien social. Cette réflexion s'est nourrie de plusieurs rapports et travaux de chercheurs, juristes et sociologues, commandés par le Gouvernement. Cette réforme est entrée en 2001 dans sa phase législative à travers les quatre volets suivants, dont certains ont déjà abouti à une réforme législative : le nom patronymique, les droits du conjoint survivant, l'autorité parentale et le divorce. Un projet de réforme de la filiation doit également être évoqué.

I. Le nom patronymique

La loi No 2002-304 relative au nom de famille a été adoptée le 4 mars 2002. Elle s'inscrit dans le débat actuel sur la parité et a pour objectif de permettre à tout enfant de porter légitimement le nom de son père et le nom de sa mère.

Le principe de la transmission du nom du père relève d'une coutume féodale liée aux privilèges de primogéniture et de masculinité. Pourtant, ce mécanisme qui consacre la prédominance du père de famille est en décalage avec les évolutions récentes de notre société. Les femmes sont désormais nombreuses à s'affranchir de la tradition consistant à l'usage du nom patronymique de leur époux et préfèrent conserver leur nom de naissance. Aujourd'hui, l'exigence d'égalité des conjoints au sein du couple et de l'exercice à parité des responsabilités parentales commandent une révision des règles de dévolution du nom patronymique aux enfants.

L'adoption de cette nouvelle législation sur le nom patronymique édicte le principe du choix : les parents pourront désormais choisir le nom de leur enfant par déclaration écrite conjointe remise à l'officier de l'état civil. Ce nom pourra être soit

le nom du père, soit le nom de la mère, soit leurs deux noms accolés dans l'ordre qu'ils détermineront librement, dans la limite d'un nom pour chacun d'eux. Le nom dévolu au premier enfant du couple vaudra pour tous les enfants communs à naître. Cependant, à défaut de choix par les parents ou en cas de désaccord, l'enfant portera automatiquement le nom de son père.

Cette évolution a le mérite de gommer la stigmatisation qui existait à l'égard des enfants naturels, seuls à porter le nom de leur mère.

II. Les droits du conjoint survivant

Une loi No 2001-1135 relative aux droits du conjoint survivant et des enfants adultérins et modernisant diverses dispositions de droit successoral a été votée le 3 décembre 2001 et améliore notamment les droits successoraux du conjoint survivant. Ce texte concerne particulièrement les femmes dont l'espérance de vie est de plusieurs années supérieure à celle des hommes, si bien qu'elles représentent 80 % des conjoints survivants alors que la durée de leur veuvage augmente. En premier lieu, la loi confère au conjoint survivant des droits privilégiés sur son habitation : il bénéficiera pendant une année de la jouissance gratuite du logement qu'il occupait à titre de résidence principale au jour du décès, jouissance qui pourra perdurer jusqu'à son propre décès s'il en manifeste la volonté, grâce à l'attribution de droits viagers d'habitation et d'usage sur le logement familial et le mobilier le garnissant. En second lieu, cette loi prévoit qu'à défaut de dispositions testamentaires contraires, le conjoint hérite en pleine propriété d'une partie de la succession quelle que soit la configuration familiale au jour du décès, étant précisé que lorsqu'il hérite concurremment avec les enfants issus de son union avec le défunt, il peut opter pour l'usufruit de l'entière succession. Enfin, si l'époux prédécédé ne laisse que des parents éloignés, une quotité d'un quart de la succession est réservée au conjoint survivant.

III. L'autorité parentale

La loi No 2002-305 relative à l'autorité parentale a été adoptée le 4 mars 2002. Cette loi se propose de permettre une application de la notion de coparentalité qui repose sur le constat d'un triple principe d'égalité entre les parents, d'égalité entre les enfants et de droit de l'enfant à ses deux parents. La situation matrimoniale des parents ne doit pas avoir de répercussions sur les modalités d'exercice de l'autorité parentale.

Certaines dispositions du texte visent à sécuriser et stabiliser le lien de filiation, dans une éthique de l'engagement et de la responsabilité, qui se traduit notamment par l'encouragement et la solennisation des reconnaissances, l'harmonisation des actions en recherche de paternité et de maternité, la limitation des cas et des délais de contestation possible des liens de filiation. En effet, une responsabilité égale des deux parents vis à vis de leurs enfants est instaurée et l'exercice conjoint de l'autorité parentale est généralisée quelle que soit la situation matrimoniale des parents, dès lors que la filiation de l'enfant est établie à leur égard dans l'année qui suit sa naissance. Le texte prévoit également, après la séparation des parents, la possibilité d'organiser une résidence alternée de l'enfant chez chacun d'eux, si tel est son intérêt. De même, le principe de valorisation des accords

parentaux portant sur l'organisation de la vie des enfants notamment dans le cadre de la séparation du couple parental est affirmé. Le rôle de la médiation familiale est, à ce titre, consacré.

IV. Le divorce

1. ***La proposition de loi réformant le divorce a été adoptée en première lecture par l'Assemblée Nationale le 10 octobre 2001 mais le processus d'adoption n'a pu être achevé avant la fin de la législature. Ce texte tend à reconnaître la diversité des situations familiales actuelles tout en dédramatisant la procédure de divorce.***

Cette proposition de loi étend le champ d'application des mesures susceptibles d'être prises sur le fondement des dispositions de l'article 220-1 du code civil qui permet l'intervention du juge aux affaires familiales avant l'introduction d'une procédure de divorce lorsque l'un des époux manque gravement à ses devoirs et met ainsi en péril les intérêts de la famille. Le juge pourra désormais, au-delà des mesures relatives aux biens des époux, organiser la vie de la famille et notamment ordonner la résidence séparée des époux, en prononçant si nécessaire l'exclusion du domicile conjugal de l'époux violent par exemple et statuer, s'il y a lieu, sur les modalités de l'exercice de l'autorité parentale. Ces dispositions devraient notamment permettre aux femmes victimes de violences conjugales d'obtenir une protection sans perdre leurs droits dans la procédure de divorce. Ce traitement spécifique réservé aux situations de violences conjugales, consacre une reconnaissance tout à la fois symbolique et pécuniaire de ces faits d'une particulière gravité.

Cette proposition de loi supprimerait par ailleurs la multiplicité des procédures de divorce et ne laisserait subsister que les deux formes suivantes : le divorce par consentement mutuel et le divorce pour rupture irrémédiable du lien conjugal. Dans les deux cas, le divorce n'est plus que le constat d'un échec. Seule la capacité des époux à s'entendre rapidement sur les modalités de dissolution de leur union conduit à privilégier un dispositif plutôt qu'un autre. La démarche est novatrice en France puisqu'il n'a existé pendant des années que la procédure du divorce pour faute.

Sur ce point, le Sénat a adopté les modifications introduites par l'Assemblée nationale pour la procédure de divorce par consentement mutuel. Ainsi, en l'état des textes, le prononcé du divorce interviendrait au terme d'une seule audience sauf en cas de refus d'homologation de la convention par le juge. Dans ce cas, l'affaire serait renvoyée à une seconde audience sous réserve du dépôt d'une nouvelle convention dans un délai maximum de six mois. Le contrôle du juge sur la liberté des consentements et sur la préservation des enfants et de chaque époux est maintenu.

Des divergences importantes subsistent néanmoins entre les deux assemblées sur la question du divorce pour faute.

En outre, le dispositif envisagé consacre le rôle de la médiation qui devient un outil d'apaisement des conflits familiaux et doit participer d'une meilleure appropriation de la solution de droit retenue dans le cadre du règlement de l'après-divorce.

2. ***La loi No 2000-596 du 30 juin 2000 relative à la prestation compensatoire en matière de divorce prévoit que la prestation versée par un époux à l'autre et qui est destinée à compenser la disparité que la rupture du mariage crée dans leurs conditions de vie respectives après leur divorce doit prendre nécessairement la forme d'un capital dont le paiement peut être éventuellement échelonné sur 8 années et à titre exceptionnel, en raison de l'âge ou de l'état de santé du créancier, la forme d'une rente, nécessairement viagère.***

La loi contient également des dispositions qui permettent de faciliter la révision des rentes qui ont déjà été allouées après un divorce à un des époux, en cas de changement important dans la situation des parties. Il y a lieu de relever que les rentes ne peuvent être que diminuées (et jamais augmentées) ou peuvent être converties en capital.

V. Une réforme de la notion de filiation en projet

Un avant-projet de loi sur la filiation devrait être déposé sur le bureau de l'Assemblée Nationale au cours de la prochaine législature. Le texte projeté consacre pleinement le principe de l'égalité des filiations posé dès la loi du 3 janvier 1972, notamment par la suppression des notions de filiation légitime et naturelle autour desquelles le droit de la filiation est actuellement construit. Ce droit sera ainsi réorganisé en deux grandes parties consacrées à la maternité et à la paternité. Concernant la filiation maternelle, il est prévu que celle-ci sera légalement établie par l'indication du nom de la mère dans l'acte de naissance; la mère non mariée n'aura donc plus à reconnaître son enfant. Sera ainsi consacrée la règle *mater semper certa est*. Enfin les actions judiciaires relatives à l'établissement et à la contestation du lien de filiation seront unifiées et simplifiées, par l'instauration de délais communs et la limitation du nombre de personnes pouvant agir.

Liste des annexes*

- Dates clefs et chiffres clefs de l'égalité 2001
- Annexe budgétaire de la loi de finance 2002 qui fait état des crédits qui concourent aux actions en faveur des droits des femmes, dit « jaune budgétaire »
- Circulaire du ministre de l'intérieur, de la ministre de l'emploi et de la solidarité et de la secrétaire d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle du 2 février 2001 relative aux missions des délégué(e)s régionaux(ales) et des chargé(e)s de mission départementaux(ales) aux droits des femmes et à l'égalité et au fonctionnement du réseau local du service des droits des femmes et de l'égalité
- Loi No 2000-493 du 6 juin 2000 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives
- Avis du Conseil économique et social du 20 décembre 2000 sur la place des femmes dans les instances économiques et sociales et dans le dialogue social
- Avis du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle du 20 décembre 2000 sur l'accès des femmes aux mandats, postes à responsabilité dans les syndicats, etc.
- Loi No 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Circulaire du Premier ministre du 6 mars 2000 relative à la préparation des plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État
- Circulaire du ministre de la fonction publique du 5 décembre 2000 relative aux éléments d'information quantitative et qualitative demandés par la direction générale de l'administration et de la fonction publique pour mieux connaître la situation respective des femmes et des hommes
- Loi No 2001-1 du 3 janvier 2001 portant habilitation du Gouvernement à transposer, par ordonnances, des directives communautaires, dont la directive 92/85 du 19 octobre 1992
- Recommandation du bureau de la vérification de la publicité sur « l'image de la personne humaine » du 16 octobre 2001
- Loi No 2002-93 du 22 janvier 2002 relative à l'accès aux origines des personnes adoptées et pupilles de l'État
- Circulaire du 18 décembre 2001 sur le proxénétisme aggravé
- Circulaire du Premier ministre du 8 mars 2000 relative à l'adaptation de l'appareil statistique de l'État pour améliorer la connaissance de la situation respective des femmes et des hommes

* Les annexes peuvent être consultées au secrétariat du Comité.

- Convention interministérielle du 25 février 2000 pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif
 - Arrêté du ministère de l'éducation nationale du 19 octobre 2000 portant création du Comité national de lutte contre la violence à l'école
 - Loi No 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations
 - Loi No 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale
 - Loi No 2001-1246 du 21 décembre 2001 de financement de la sécurité sociale pour 2002 instaurant le congé de paternité (art. 55)
 - Loi No 2001-588 du 4 juillet 2001 relative à l'interruption volontaire de grossesse et à la contraception
 - Circulaire du 8 mars 2000 relative à l'accès au logement des femmes en grande difficulté
 - Loi No 2000-627 du 6 juillet 2000 modifiant la loi no 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives (art. 8 et 16 alinéa du III)
 - Loi No 99-574 du 9 juillet 1999 d'orientation agricole portant création du statut de conjoint collaborateur agricole
 - Loi No 2002-304 du 4 mars 2002 relative au nom de famille
 - Loi No 2001-1135 du 3 décembre 2001 relative aux droits du conjoint survivant et des enfants adultérins et modernisant diverses dispositions de droit successoral
 - Loi No 2002-305 du 4 mars 2002 relative à l'autorité parentale
 - Ordonnance No 2001-173 du 22 février 2001 relative à la transposition de la directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail et ordonnance No 2001-173 du 22 février 2001 et Rapport au Président de la République relatif à celle-ci.
-