

Ligue
des **droits de**
l'Homme

FONDÉE EN 1888



fidh

**COMITÉ POUR L'ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION A L'ÉGARD DES
FEMMES**

64^{ème} session - 4/22 juillet 2016

**SOUSSION CONJOINTE DE LA LIGUE DES DROITS DE L'HOMME ET DE LA
FIDH (FÉDÉRATION INTERNATIONALE DES LIGUES DES DROITS DE
L'HOMME) À PROPOS DES SEPTIÈME ET HUITIÈME RAPPORTS
PÉRIODIQUES DE LA FRANCE**

La LDH et la FIDH se félicitent du sérieux du rapport gouvernemental, beaucoup plus nourri et complet que le précédent, examiné par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (« le Comité ») le 18 janvier 2008.

En revanche, les deux années supplémentaires écoulées depuis la remise des septième et huitième rapports périodiques de la France ont vu intervenir un certain nombre de changements. Pour commencer, le ministère des Droits des femmes, de la création duquel nous nous étions félicités, est devenu le 11 février 2016 le ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes. Ce regroupement est regrettable car il est maladroit. En effet, il semble utile de rappeler que les luttes des femmes pour leur émancipation ont toujours commencé par le refus de l'assignation au rôle traditionnel d'épouses et de mères, auquel cet intitulé les renvoie.

D'autres changements sont intervenus : des mesures positives ont été abandonnées, comme la mise en place des *ABCD de l'égalité*, présentés comme outil-phare au sein de l'Education nationale et supprimés quelques mois plus tard, dès juin 2014.

Des lois nouvelles ont été votées, comme celle du 4 août 2014 pour l'égalité entre les femmes et les hommes, dont il est trop tôt pour faire le bilan, mais que nous avons analysée comme une série de mesures disjointes.

Enfin de nouveaux problèmes ont surgi, avec la dégradation de l'emploi, la crise de la politique migratoire européenne et française et la montée de forces politiques hostiles aux droits des femmes.

Le rapport gouvernemental définit une orientation nécessaire, celle de l'effectivité des lois et de la réalité de l'accès aux droits. Il manque cependant une volonté politique ambitieuse, avec suffisamment de moyens et de contraintes pour que la loi soit réellement appliquée.

LA FORMATION DES JURISTES À L'UTILISATION DE LA CONVENTION

1. Le Comité, dans les observations qu'il a formulées après avoir examiné le sixième rapport périodique de l'Etat partie, engage celui-ci à prendre d'autres mesures pour faire mieux connaître la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (« La Convention ») et son protocole facultatif et à informer régulièrement les magistrats et les procureurs de la portée et de l'importance de la Convention pour les inciter à l'invoquer dans les procès et pour encourager les juristes à faire de même. De telles recommandations figuraient déjà dans les observations finales relatives aux quatrième et cinquième rapports périodiques. Ce point est repris dans la liste de questions concernant les septième et huitième rapports périodiques qui a été transmise à l'Etat partie à la fin de l'année 2015.

2. La France, dans ses septième et huitième rapports périodiques, transmet quelques informations concernant les formations universitaires mais reste muette sur les formations continues dont peuvent bénéficier les professionnels, particulièrement les magistrats et les avocats. En effet, l'Etat partie se borne à répondre qu'« *une campagne de communication à destination des magistrats et étudiants en droit a été lancée afin de faire connaître la CEDEF à l'occasion du 30^{ème} anniversaire de la ratification de la convention par la France.* ».

3. Si des modules de formation ont été mis en place au sein des universités, il n'en va pas de même pour les professionnels de la justice dans le cadre de la formation continue.

4. Il est d'ailleurs à relever que les autorités françaises ne répondent pas à la seconde partie de la préoccupation de le Comité, à savoir l'invocation de la Convention devant les tribunaux.

5. A ce jour, il est patent qu'il s'agit d'un outil très peu - voir pas - appliqué, a contrario des articles de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et libertés

fondamentales ou d'autres conventions des Nations Unies, telles que la convention des droits de l'enfant ou la convention contre la torture.

6. De surcroît, les recherches jurisprudentielles ne mettent pas en lumière cette référence à la CEDAW, ce qui ne fait que confirmer sa très faible utilisation.

La LDH et la FIDH demandent aux autorités françaises d'améliorer les formations des magistrats et des avocats aux fins d'une prise en compte des conventions internationales que la France a ratifiées et qui sont pleinement invocables dans les procédures internes.

OUTRE-MER

7. Le paragraphe 15 des observations finales de votre Comité le 8 avril 2008 recommandait à l'Etat partie de « *renforcer l'application des dispositions de la Convention dans les territoires français d'outre-mer* ».

8. Les éléments qui vous ont été transmis par les autorités françaises, dans ses septième et huitième rapports périodiques, sont toutefois partiels et la réponse institutionnelle n'apparaît pas à la hauteur de la situation préoccupante qui prévaut dans ces territoires de la République française.

a. Les violences à l'égard des femmes

9. Force est de constater qu'à ce jour, il est toujours difficile de connaître exactement la situation des femmes en outre-mer car les enquêtes nationales n'y sont pas systématiquement étendues. Il n'y a donc que des études partielles. Toutefois, celles-ci dans leur ensemble montrent que la situation des femmes y est bien plus grave qu'en métropole. Ainsi, l'Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales (ONRDP) constate que les départements d'outre-mer ont le triste privilège de se signaler par le plus fort taux de criminalité et de violences, notamment en matière d'homicides et de violences à caractère sexuel.

10. La LDH a eu l'occasion de le souligner dans un article paru au mois d'avril 2004, intitulé « *Quand l'Etat concède la situation alarmante des femmes en outre-mer* ».¹

11. De son côté, le Conseil économique, social et environnemental (CESE)², dans une étude rendue publique au mois de décembre 2014, consacre un « *Focus sur les violences subies par les femmes dans quelques collectivités territoriales d'Outre-mer* ».

12. Il est possible de pointer les éléments suivants pour quelques territoires :

Martinique: l'étude du CESE relève que lors de la rencontre organisée au mois de juin 2014, la déléguée aux droits des femmes de la Martinique « *a souligné l'ampleur des violences sexuelles intrafamiliales, et notamment de l'inceste, qui demeurent largement occultées.* ». En outre, il a été fait état du phénomène en expansion de l'immigration en provenance de Saint-Domingue et d'Haïti qui conduit à l'embauche des hommes en qualité d'ouvriers agricoles par de riches propriétaires de domaines et dont les épouses ou compagnes « *sont, le plus souvent, réduites en esclavage domestique et/ou sexuel.* ».

¹ « *Quand l'Etat concède la situation alarmante des femmes en outre-mer* », Lettre d'information Outre-mer de la LDH, 4 avril 2014.

² *Combattre toutes les violences faites aux femmes, des plus visibles aux plus insidieuses*, étude présentée par Pascale Vion au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité - Les études du Conseil économique, social et environnemental, novembre 2014 - in pages 18 à 23.

Ile de la Réunion: le CESE rappelle que l'Observatoire régional de la santé ainsi que la Délégation régionale aux droits des femmes sur les violences faites aux femmes en situation de couple à la Réunion avaient réalisé un tableau de bord au mois de novembre 2013. A la lecture de ce tableau de bord, il est possible de relever « *qu'en 2012 les services de police et de gendarmerie ont enregistré près de 1600 faits constatés de violences conjugales subies par les femmes. Pour les trois-quarts, il s'agissait de violences physiques. Moins d'une sur dix a donné lieu à un dépôt de plainte.* ». Le CESE souligne également qu'« *une étude nationale réalisée en 2011 par le Ministère de l'intérieur sur les morts violentes au sein du couple a révélé que la Réunion faisait partie des régions françaises les plus touchées par ce phénomène.* ». Et lors de la rencontre qui s'est tenue au CESE en juin 2014, la déléguée aux droits des femmes de la Réunion « *a confirmé la situation très préoccupante de l'île en matière de violences faites aux femmes, depuis de nombreuses années.* ». L'étude du CESE rapporte que: « *Pour autant, les victimes hésitent à porter plainte car elles doutent - malheureusement à juste titre, faute de moyens d'accompagnement et d'hébergement - d'être suffisamment protégées.* ».

Guadeloupe: dans le cadre de l'étude du CESE, la déléguée aux droits des femmes de Guadeloupe « *a évoqué l'augmentation inquiétante des comportements sexistes dans les établissements scolaires, ce qui a conduit à mettre en place des actions de sensibilisation, dès l'école maternelle, avec la collaboration du Centre d'information sur les droits des femmes et des familles.* ».

Mayotte: il apparaît que la situation est en aggravation constante. Ainsi, en 2008, il est recensé 90 dossiers ouverts pour violences sexuelles et/ou familiales. Ce chiffre passe à 153 dossiers ouverts en 2010. Les agressions sexuelles sur mineures apparaissent également en recrudescence.

Nouvelle-Calédonie: la lecture de l'étude du CESE met en lumière l'ancienneté des enquêtes menées sur ce territoire. Lors de la rencontre qui a eu lieu au CESE le 10 juin 2014, il a été acté que « *les constats généraux observés dans les autres collectivités d'Outre-mer se retrouvent en Nouvelle-Calédonie, notamment forte occultation des violences conjugales, reproduction de la violence vécue dans l'enfance, rôle de l'alcoolisation des conjoints, précarité ...* ».

Guyane: en premier lieu, alors que l'Etat partie n'en fait aucunement mention dans ses septième et huitième rapports périodiques, il doit être indiqué que le poste de déléguée aux droits des femmes est vacant depuis 2011, soit depuis 5 ans maintenant. Dans ce contexte, « *les femmes victimes ne peuvent compter que sur les aides apportées par deux associations qui peinent à faire face aux demandes* », comme le relève le CESE. Pour ce territoire, « *les taux de viols sur mineures sont particulièrement importants* », la Guyane détenant « *le triste record de cette criminalité, non seulement par rapport à la métropole mais aussi aux autres collectivités ultra-marines.* ».

La LDH et la FIDH recommandent aux autorités françaises de ne plus exclure l'outre-mer des études statistiques notamment celles sur les violences faites aux femmes.

La LDH et la FIDH demandent aux autorités françaises d'augmenter le nombre de places en centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) afin de permettre l'accueil des femmes avec enfants et de couvrir l'ensemble des territoires, y compris l'Ouest guyanais et Mayotte.

b. La santé

13. Sur cette question également, les enquêtes nationales sont peu nombreuses et pourtant comme le souligne le Sénat, dans un rapport d'information³, il y a « *dans les DOM [départements d'outre-mer], un système de soins à la peine* ».

14. Déjà au mois de juin 2014, la Cour des comptes avait rendu public un rapport thématique intitulé « *La santé en outre-mer, une responsabilité de la République* ». Concernant la mortalité maternelle, la Cour des comptes avait fait référence à une étude de l'[Institut national de la santé et de la recherche médicale](#) (INSERM)⁴ sur la période 2007-2009 qui mettait en lumière le fait que « *les départements d'outre-mer ont un taux particulièrement élevé de 32,2 pour 100 000, soit plus du triple du taux de la France métropolitaine (9,4)* ». Cette surmortalité trouve son explication, dans les deux tiers des cas, pour les raisons suivantes: le défaut d'actions périnatales, consultations ou césariennes trop tardives, absence de pédiatres et/ou de gynécologue, faiblesse de moyens de diagnostic et de surveillance.

15. Le Sénat note qu' « *A la Réunion, en Guadeloupe et en Martinique, (...) la mortalité maternelle y est préoccupante. Sur la période 2001-2006, la seule sur laquelle des données détaillées sont disponibles, on enregistre 26,4 décès pour 10 000 accouchements à la Réunion, 38,8 en Guadeloupe et 21,5 en Martinique, contre 9,6 pour la France entière.* ».

16. Quant à Mayotte, le Sénat relève une situation très tendue. Ce constat est régulièrement abordé dans les médias. Ainsi, un reportage de la chaîne France 24, du 7 octobre 2015, porte sur la maternité de Mamoudzou, chef-lieu du département de Mayotte. L'hôpital recense, pour l'année 2014, plus de 73 000 naissances. Environ 70% des femmes qui accouchent sont de nationalité comorienne et sont entrées à Mayotte sur des embarcations de fortune, se mettant en danger.

17. Le Sénat ne dit pas autre chose quand il écrit: « *La situation en matière de périnatalité est particulièrement difficile à Mayotte, en raison d'une natalité dynamique en lien avec une très forte immigration clandestine, alors que le système de santé n'est pas à la hauteur des défis qui lui sont posés.* ».

18. De fait, il apparaît que « *le suivi des grossesses est très insuffisant et l'orientation des patientes aléatoire* ». Le rapport parlementaire mentionne qu' « *en 2012, la moitié des postes de gynécologie-obstétrique étaient vacants ou occupés par des remplaçants. Ces difficultés n'épargnent pas les sages-femmes, dont le turn-over important induit un fort contingent d'heures supplémentaires. L'établissement n'assure donc que la consultation du 9^{ème} mois.* ».

19. Enfin, la Guyane n'est pas épargnée puisque le rapport du Sénat indique de graves difficultés pour cette collectivité territoriale. Il apparaît que la mortalité maternelle, sur la période 2001-2006, « *s'établissait à 47,9 pour 100 000 naissances soit plus du quintuple de celle de la métropole* ». Et le rapport de poursuivre : « *Ces résultats très dégradés sont notamment imputables à un suivi insuffisant des grossesses (30,5% des femmes seulement bénéficient de sept consultations prénatales), du fait notamment d'une faible densité médicale, mais aussi des difficultés particulières liées à l'étendue du territoire et à l'importance de l'immigration clandestine* ». Dans un tel contexte, il n'est pas surprenant de lire que les deux centres hospitaliers de Guyane sont confrontés à de grandes difficultés.

La LDH et la FIDH demandent aux autorités françaises de mettre en œuvre, sur l'ensemble du territoire de la République française, toute mesure conduisant à un

³ Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires sociales sur l'enquête de la Cour des comptes relative aux maternités - Sénat - 21 mai 2015 - in pages 72 à 76

⁴ « *Understanding regional differences in maternal mortality: a national case-control study in France* », de Saudeco, Deneux-Tharoux, Bouvier-Colle - INSERM, International Journal of Obstetrics and Gynaecology - Décembre 2012

traitement égal des femmes dans l'accès à la santé, et ce quel que soit leur lieu de résidence, afin que cessent rapidement ces disparités qui n'ont que trop perduré.

STEREOTYPES

20. Votre Comité, en son paragraphe 4 de la liste de points et de questions concernant les septième et huitième rapports périodiques de la France, souhaite que soient indiquées les mesures présentées et notamment si celles « *menées dans le cadre d'un programme expérimental à destination des jeunes élèves, intitulé "ABCD de l'égalité" ainsi que les modules de l'égalité dans la formation initiale et continue des enseignants ont été évalués et s'ils ont été élargis à d'autres écoles.* » ont été évaluées et élargies à d'autres écoles.

21. L'abandon des « *ABCD de l'égalité* » a été présenté comme une mesure d'apaisement face aux contempteurs de la « théorie du genre ». Depuis les partisans du retrait de l'école de cette « théorie », qui accusaient celle-ci de « pervertir » les enfants, jusqu'à un plus large mouvement traditionaliste et familialiste, s'est construite une déformation agressive du genre, supposé mépriser la réalité des sexes biologiques. Il doit être du reste souligné que ces « *ABCD* », déjà très prudents, s'abstenaient soigneusement d'avoir recours au concept de genre.

22. Or, il s'agit non d'une théorie mais d'un concept à la base d'études scientifiques dans de nombreuses disciplines et dont la pertinence est avérée et qui figure dans divers textes internationaux ratifiés par la France, le rapport gouvernemental de la France utilise d'ailleurs la notion de « *gender-budgeting* ».

23. Nous croyons moins à la lutte frontale contre les stéréotypes, dont les résultats sont en grande partie le fruit d'évolutions sociétales, qu'à des offensives pédagogiques positives. Enseigner le genre, c'est non seulement déconstruire les procès idéologiques, mais donner aux élèves les moyens de comprendre les bases mêmes de l'égalité: de dissocier la différence sexuelle du rapport de pouvoir millénaire des hommes sur les femmes, afin de modifier ce système de pouvoir qui apparaît aujourd'hui comme archaïque.

La LDH et la FIDH demandent aux autorités françaises que les études de genre, présentes dans les universités, donnent lieu à une pédagogie adaptée à l'âge des enfants, et inscrite dans les programmes scolaires.

FEMMES APPARTENANT À DES CATÉGORIES DÉFAVORISÉES - SITUATION DES FEMMES IMMIGRÉES

24. Au terme de l'examen du sixième rapport périodique de la France, votre Comité a souligné sa préoccupation concernant « *les nouvelles lois et politiques restrictives sur l'immigration qui rendent difficile, pour beaucoup d'immigrées, l'obtention d'un titre de séjour.* ».

25. Si huit ans plus tard, l'adoption de nouvelles dispositions législatives ont permis, pour les femmes étrangères victimes de violences, d'accéder à des droits, il est néanmoins évident que nous restons encore loin d'un texte en faveur des droits des personnes étrangères et de la protection des femmes exilées et migrantes.

26. Les articles 15 et 16 de la loi du 7 mars 2016⁵ relative au droit des étrangers en France modifient le droit au séjour pour les conjointes de ressortissants français ou entrées dans le cadre du regroupement familial, victimes de violences.

⁵ Loi n°206-274 du 7 mars 2016 relative au droit des étrangers en France- Journal Officiel du 8 mars 2016.

27. Les nouvelles dispositions législatives mentionnent que les personnes susvisées, qui ont subi des violences familiales ou conjugales et dont la vie commune est rompue du fait de ces violences bénéficient d'un titre de séjour de plein droit, qu'il s'agisse de la délivrance du premier titre de séjour et de son renouvellement. Pour mémoire, avant la loi du 7 mars 2016, seule la délivrance du premier titre de séjour était de plein droit, mais pas le renouvellement, et uniquement les violences conjugales étaient prises en compte. Cependant, il est à noter que la question des éléments pris en compte par les préfetures pour établir les violences reste entière et qu'il n'est pas donné de définition de la notion de « violences familiales ».

28. En outre, les articles 25 et 26 de la loi du 7 mars 2016 apportent des modifications quant au droit au séjour des personnes qui bénéficient d'une ordonnance de protection. Le titre de séjour est en effet délivré de plein droit aux personnes qui obtiennent cette mesure en raison des violences exercées par un ex-conjoint ou ex-partenaire.

29. Une délivrance de titre de séjour de plein droit est également prévue pour les personnes qui bénéficient d'une ordonnance de protection en raison de la menace d'un mariage forcé.

30. Cependant, les femmes victimes de violences conjugales et les personnes victimes de la traite des êtres humains sont exclues de la carte pluriannuelle. La loi du 7 mars 2016 crée, en son article 17, une carte pluriannuelle, disposition qui est l'une des pierres angulaires de la réforme du droit des étrangers. Le titre de séjour pluriannuel est valable quatre ans, sauf dans certains cas. Il est délivré après un an de séjour régulier. Mais, certaines personnes ne peuvent pas demander le bénéfice de ces dispositions. C'est le cas des étrangers ayant un titre de séjour mention « visiteur » mais aussi des femmes victimes de violences conjugales et des personnes victimes de la traite des êtres humains.

31. Le phénomène migratoire va croissant, et les femmes migrantes sont, en proportion, de plus en plus nombreuses. Il n'est pas possible de se satisfaire des conditions actuelles d'accueil et de traitement des demandes de ces femmes qui ont fui, souvent seules, des guerres et des violences, et subi encore d'autres violences dans leur parcours d'exil avant d'entrer sur le territoire.

CONTRACEPTION- INTERRUPTION VOLONTAIRE DE GROSSESSE (IVG)

32. Le Comité, au mois d'avril 2008, a recommandé au gouvernement français « *de veiller à ce que l'éducation sexuelle, y compris la prévention des grossesses précoces, soit généralisée et touche les filles et les garçons, les femmes et les hommes (...)* ». Le Comité également demandé à l'Etat partie « *de fournir des informations sur la mortalité maternelle et l'avortement* ».

a. Contraception et éducation sexuelle

33. Au mois de décembre 2014, à la demande de la ministre en charge de la santé, des affaires sociales et des droits des femmes, Marisol Touraine, l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) a été chargée d'une mission sur l'accès à la contraception des mineures. La mission a donné lieu à un rapport⁶, rendu public au mois d'avril 2015.

34. Le rapport pointe « *une éducation à la sexualité qui reste en deçà des objectifs fixés par la loi* »⁷. En effet, l'IGAS relève que « *Parmi les adolescents ayant recours à une IVG et déclarant ne pas avoir utilisé de contraceptifs – soit un tiers des adolescentes ayant recours à une IVG, le premier motif avancé par ces dernières pour expliquer l'absence d'utilisation*

⁶ « *L'accès gratuit et confidentiel à la contraception pour les mineures* » - Rapport - Inspection générale des affaires sociales (IGAS) - Avril 2015

⁷ *Ibid.* Paragraphe 2.2.5, in page 38

de contraceptif au moment de la conception est le fait qu'elles ne pensaient pas qu'elles couraient un risque de grossesse (31 % des cas). Cette situation illustre le manque d'éducation à la sexualité d'un certain nombre de mineures. »

35. Il est à rappeler que le législateur a adopté en 2001 une mesure permettant de renforcer l'éducation sexuelle des mineures. La loi du 4 juillet 2001 relative à l'interruption volontaire de grossesse et à la contraception (article L. 312-16) pose le principe selon lequel *« une information et une éducation à la sexualité sont dispensées dans les écoles, les collèges et les lycées à raison d'au moins trois séances annuelles et par groupes d'âge homogène »*.

36. Le rapport mentionne que *« la mission a interrogé les professionnels de terrain qu'elle a rencontrés sur la réalité de l'éducation à la sexualité dans les établissements scolaires. Les informations recueillies, certes ponctuelles, donnent à penser que la loi de 2001 est imparfaitement appliquée. L'exigence de trois heures de cours par niveau d'âge, sur tout le cursus scolaire, semble au mieux concentrée sur les classes de 3ème et 4ème, soit seulement deux niveaux de classes sur les douze prévues par la loi. »*.

La LDH et la FIDH demandent aux autorités françaises qu'une évaluation urgente soit faite de l'application de la loi du 4 juillet 2001 afin que ces disparités cessent.

b. IVG

37. Concernant l'avortement, il est effectif que la loi a progressé, assurant à toutes les femmes la prise en charge complète de l'IVG par la Sécurité sociale et la gratuité de la contraception pour les mineures. En revanche, et simultanément, la poursuite de l'application de la loi *« Hôpital, patients, santé et territoires »* du 22 juillet 2009 a réduit drastiquement le nombre d'hôpitaux et de centres pratiquant l'IVG sur le territoire, rendant l'accès aux droits de plus en plus difficile.

La LDH et la FIDH recommandent la création de centres d'orthogénie en nombre suffisant avec une répartition adéquate sur l'ensemble du territoire, de manière à garantir l'application de la loi Veil de 1975 qui imposait dans ce domaine un service public de proximité, assurant la prise de rendez-vous dans des délais qui sont très contraints, et offrant aux femmes le libre choix de leur mode de contraception et de leur mode d'IVG.

PARTICIPATION DES FEMMES A LA VIE POLITIQUE ET PUBLIQUE

38. Le Comité, dans ses observations finales de 2008, s'est montré *« particulièrement inquiet de la faible présence des femmes dans les assemblées départementales et à l'Assemblée nationale »*. Pour ces raisons, il a engagé *« l'Etat partie à prendre les mesures qui conviennent pour appliquer la loi sur la parité dans la vie politique et les autres lois pertinentes »*.

39. Les septième et huitième rapports périodiques de la France déclinent les différentes mesures législatives engagées pour renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes. Nonobstant ces textes, l'Etat partie dresse le constat de ce difficile équilibre de la représentation des femmes. En effet, la situation des inégalités entre femmes et hommes reste forte notamment aux postes de responsabilités. Le secteur public est le premier concerné. Bien que le gouvernement français, suite au troisième remaniement ministériel en date du 11 février 2016, soit composé d'autant de femmes que d'hommes, aucune femme n'est à la tête d'un ministère régalien.

40. De même, la loi du 17 mai 2013⁸ concernant les élections au niveau local impose, pour les élections départementales, des binômes femmes-hommes afin qu'il y ait 50% de femmes qui siègent dans les conseils départementaux. Les 22 mars et 29 mars 2015, 98 départements ont été appelés à voter. Au terme de cette élection, sur 101 départements au total, seuls 8 se sont dotés d'une femme comme présidente du conseil départemental.

41. De fait, la progression du nombre de conseillères ne s'est nullement traduite par une répartition paritaire des exécutifs. Comme le mentionne l'Observatoire des inégalités⁹: « *Et si la part des femmes est importante au niveau des vice-présidences, elles restent cantonnées à des portefeuilles le plus souvent stéréotypés (enfance, famille, collègue ...).* ». La situation actuelle conduit l'Observatoire des inégalités à conclure: « *Les hommes ont cédé des sièges mais pas les postes de direction. Et les contraintes législatives ne réussissent pas à briser le plafond de verre.* ».

42. Le point sur la situation des femmes dans la vie politique ne peut passer sous silence la question de la lutte contre le harcèlement sexuel, très pratiqué dans les lieux de pouvoir. Si l'actualité politique française¹⁰ au mois de mai 2016 a permis de revenir sur cette question, il est à rappeler que les violences sexistes et sexuelles, fortement répandues dans le monde du travail et souvent impunies, participent elles aussi à une persistance des inégalités, en même temps qu'elles les génèrent.

43. Très peu de sondages existent: un sondage Louis Harris en 1991, demandé par le secrétariat d'Etat chargé du droit des femmes et une enquête nationale sur les violences envers les femmes de 2000 réalisée par l'Institut de Démographie de l'Université Paris I.

44. Du 15 au 24 janvier 2014, une « *Enquête sur le harcèlement sexuel au travail* » a été réalisée par l'institut de sondage IFOP, pour le compte du Défenseur des droits¹¹. L'enquête a été rendue publique au mois de mars 2014. Celle-ci montre que:

a. Pour 64% des Français, travailler dans un environnement avec des blagues à caractère sexuel est fréquent;

b. Une femme active sur cinq est concernée. Le Défenseur des droits relève que « *En 23 ans, la proportion de femmes actives s'estimant victime de harcèlement sexuel n'a pas baissé: 19% s'étaient déclarées victimes en 1991. Elles sont aujourd'hui 20%.* »;

c. Près de trois victimes sur dix n'en parlent à personne;

d. Faire reconnaître le harcèlement sexuel au travail est une démarche rarement engagée et dont l'issue peut être défavorable aux victimes. L'enquête montre que « *40% des femmes actives victimes de harcèlement estiment que l'affaire s'est achevée à leur détriment* », et « *seules 5% des situations évoquées par les femmes victimes de harcèlement ont fait l'objet d'un procès devant un tribunal.* ».

L'EMPLOI

45. Le Comité, lors de ses observations finales du 8 avril 2008, avait engagé la France à « *intensifier son action pour assurer l'égalité effective des chances sur le marché du travail* » et

⁸ Loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires.

⁹ « *La parité en politique au niveau local face au plafond de verre* », Observatoire des inégalités - 8 mars 2016 - www.inegalites.fr

¹⁰ Ouverture d'une information judiciaire à l'encontre de Denis Baupin, député, ancien responsable du parti *Europe Ecologie Les Verts*, vice-président de l'Assemblée nationale, démissionnaire suite aux révélations de harcèlement sexuel.

¹¹ « *Enquête sur le harcèlement sexuel au travail* », Le Défenseur des droits - Etudes & Résultats - mars 2014

à prendre des mesures concrètes pour notamment combler les écarts de salaires entre les femmes et les hommes.

46. La liste des points et questions concernant les septième et huitième rapports périodiques de la France, du 27 novembre 2015, revient sur ces questions, notamment en relevant que le rapport périodique lui-même *« constate qu'en dépit des multiples mesures qui ont été prises afin d'assurer l'égalité en matière d'emploi, les femmes continuent à être en butte à des pratiques discriminatoires »*. De plus, le Comité souligne le manque de précision *« sur les mesures prises pour améliorer les droits sociaux des salariés à temps partiel et pour réduire la part des femmes dans cette catégorie. »*.

47. Concernant le secteur privé, la loi du 27 janvier 2011 relative à la *« représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle »*, plus communément appelée loi Copé-Zimmermann, fixe pour objectif un quota de 20% de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance pour le 1^{er} juillet 2014, et un quota de 40% de femmes pour 2017. A défaut, les nominations seront entachées de nullité et les jetons de présence seront suspendus. Cette obligation s'applique aux sociétés cotées et aux sociétés employant plus de 500 salariés permanents ou présentant un chiffre d'affaire d'au moins 50 millions d'euros.

48. Néanmoins, et au regard des éléments qui sont développés ci-après, on ne peut que s'interroger sur la pertinence de telles sanctions et de leur applicabilité au regard du déséquilibre femmes-hommes observé dans les organes de direction des entreprises entrant dans le champ d'application de la loi, particulièrement celles où l'Etat est actionnaire.

49. En 2012, cette obligation de représentation équilibrée des femmes et des hommes a été étendue aux entreprises publiques nationales, aux établissements publics à caractère industriel et commercial et aux établissements mixtes de l'Etat dont le personnel est soumis à des règles de droit privé et dont les membres du conseil sont nommés par décret. Ces entreprises et établissements sont dans l'obligation de nommer une femme lors de la promulgation de la loi, de respecter le quota de 20% lors du premier renouvellement et le quota de 40% lors du second renouvellement suivant la publication de la loi.

50. De son côté, l'Agence des participations de l'Etat (APE), dans son rapport annuel 2014-2015¹², relève que *« L'amélioration continue du taux de féminisation des conseils d'administration et de surveillance au sein des 77 entreprises relevant du périmètre de l'APE s'est poursuivie cette année à un rythme soutenu. Le taux s'établit au 1^{er} juin 2015 à 27,2% contre 23,8% en juin 2014, 20,7% en 2013 et 16,2% en 2012. Concrètement, 207 femmes siègent actuellement dans les entreprises à participation publique en tant qu'administratrice (hors représentantes des salariés et élues locales). »*.

51. Toutefois, et malgré des signes encourageants, le rapport précité mentionne *« la persistance de disparités d'un secteur d'activité à l'autre: les femmes sont ainsi davantage présentes dans les secteurs de l'énergie (30%) ou des médias (37%). A l'inverse, le secteur de l'aéronautique et de la défense (24%) ou des infrastructures de transport (21%) disposent de conseils avec moins de femmes. »*.

52. La situation est en revanche particulièrement préoccupante du côté des mandataires sociaux, présidents du conseil ou du directoire. Ce même rapport écrit: *« malgré plusieurs nominations récentes, la place des femmes apparaît encore très en retrait (13,9%). »*.

53. La présence des femmes à la direction de grandes sociétés apparaît ainsi difficile, aucune femme n'étant à la tête d'une des 40 plus grandes entreprises en France. De même, sur les 120 entreprises cotées en bourse, seules deux femmes sont président-directeur

¹² L'Etat actionnaire-Rapport annuel 2014-2015, Agence des participations de l'Etat, sous l'égide du ministère des finances - Juillet 2015 - in page 15 - www.economie.gouv.fr

général (PDG) d'une entreprise du CAC 40, et ce depuis très peu de temps: Sophie Bellon (PDG de Sodexo) au mois de mars 2016 et Isabelle Kocher (PDG d'Engie) au mois de mai 2016. Ces deux nominations, pour positives qu'elles soient, restent des exceptions qui demandent à être étendues.

54. Selon une étude¹³ publiée le 10 octobre 2014, sur l'ensemble des sociétés cotées, le taux de féminisation des conseils d'administration est de 29%. Seules cinq sociétés du CAC 40 ont déjà atteint un quota de 40% de femmes. Sur les 120 sociétés cotées en bourse, huit entreprises n'avaient pas atteint le taux de 20% de féminisation du conseil, dont deux dans lesquelles l'Etat est actionnaire. A l'occasion de la sortie de cette étude, le secrétariat d'Etat chargé des droits des femmes a souligné que « *les écarts de salaires restent importants (24%). 80% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. Seuls 12% des métiers sont mixtes et les femmes ne représentent que 30% des créateurs d'entreprise* ».

a. La rémunération

55. A côté de la question de la représentation des femmes, doit être abordée la question des écarts de rémunération. Ces écarts demeurent importants entre les femmes et les hommes. Ils sont de 23,5%.¹⁴ L'inégalité salariale demeure donc extrêmement forte.

56. Il doit être précisé que depuis la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, 1500 entreprises ont fait l'objet d'une mise en demeure et des sanctions financières ont été prises à l'encontre de deux entreprises pour le non-respect de leurs obligations en matière d'égalité de salaire entre les femmes et les hommes. En effet, l'article 99 de la loi susmentionnée dispose que les entreprises publiques et privées de plus de 50 salariés ont l'obligation de se doter d'un plan ou d'un accord d'entreprise pour supprimer les différences de salaires et de promotions entre les femmes et les hommes, sous peine d'être sanctionnées par une pénalité pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale.

57. Pour la période qui se situe à la fin 2014, ce sont environ 50 entreprises qui ont fait l'objet d'une pénalité (à la fin 2014) - la pénalité n'étant appliquée que durant deux à trois mois (l'entreprise signe le plus souvent un accord d'entreprise formel pour ne plus être soumise à cette pénalité).

58. Les services d'inspection du travail qui doivent contrôler l'existence d'un accord ou d'un plan d'action sont en réalité très peu mobilisés sur cette question. Les premières actions de formation des inspecteurs du travail n'ont été mises en œuvre qu'en 2014. Fréquemment, dans de nombreux départements, des salariées et des associations qui s'adressent aux services d'inspection du travail pour demander des interventions s'entendent répondre que les services sont débordés et ont des « sujets plus importants à traiter ». Il est vrai que les services de l'inspection du travail ont été soumis, comme les autres services de l'Etat, à des réductions d'effectifs drastiques ce qui, de manière générale, a pesé sur leur impact.

59 De son côté, l'Observatoire des inégalités¹⁵ souligne que « *plus on progresse dans l'échelle des salaires, plus l'écart entre les femmes et les hommes est important.* ». En outre, « *l'inégalité des salaires entre les sexes est la plus forte chez les cadres (...): les femmes gagnent 26,3% de moins que les hommes. A l'inverse, l'écart le plus faible se trouve parmi les employés (- 9,3%), une catégorie majoritairement féminisée.* ».

13 *Palmarès de la Féminisation des Instances dirigeantes 2014*, étude réalisée par le cabinet *Ethics & Boards*, en partenariat avec le Secrétariat d'Etat chargé des droits des femmes. 10 octobre 2014 - <http://www.ethicsandboards.com/articles/107-palmares-de-la-feminisation-des-instances-dirigeantes-2014>

14 « *Les inégalités de salaires hommes-femmes: état des lieux* », Observatoire des inégalités, 20 mai 2015.

15 « *Les inégalités de salaires hommes-femmes: état des lieux* », Observatoire des inégalités, 20 mai 2015.

60. L'analyse des données du ministère du travail montre que, tous temps de travail confondus (temps partiels et temps complets), les femmes touchent 25,7% de moins que les hommes. Selon l'Observatoire des inégalités¹⁶, « *Le premier facteur explicatif des inégalités de salaires provient des différences de temps de travail. Les femmes sont quatre fois plus souvent en temps partiel que les hommes: leur revenu tous temps de travail confondu est logiquement inférieur à celui des hommes.* ».

61. Enfin, l'Observatoire relève que les femmes touchent 12,8% de moins à temps de travail et métiers de valeur équivalente: « *Cette différence de traitement se rapproche d'une discrimination pure pratiquée par les employeurs à l'encontre des femmes.* ».

b. L'égal accès aux responsabilités familiales et professionnelles

62. La loi du 4 août 2014¹⁷ pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes vise à combattre les inégalités entre les femmes et les hommes dans la sphère privée, professionnelle et publique. L'une des mesures phare est la « prestation partagée ». Afin d'inciter les pères à interrompre leur activité professionnelle, un second congé parental de six mois peut être accordé si le second parent en est le bénéficiaire. Si la durée du congé parental est supportée par un seul parent, celui-ci sera donc plus court que si le congé parental est pris par les deux parents. Dans le même ordre, la prestation sera versée six mois de moins que si le congé parental est pris successivement par les deux parents. Il apparaît ici, que le but recherché soit davantage de réduire les dépenses publiques que d'instaurer un principe d'égalité. Au vu du niveau très faible de cette prestation, très peu de pères-hommes salariés ont pris ce congé depuis l'entrée en vigueur de la loi.

63. Le législateur a également introduit des dispositions permettant de mieux protéger les victimes de violences conjugales, les familles monoparentales victimes d'impayés de pension alimentaire, les salariés victimes de harcèlement moral ou sexuel au travail. Ces mesures sont positives et produiront leurs effets à moyen terme. Ce texte comprend de nombreuses autres mesures.

64. Un tel texte législatif est inédit par son objet et le fait qu'il contient des leviers pour une égalité réelle. Pour autant, la loi du 4 août 2014 ne tient pas compte des réalités économiques et de travail.

65. Le 27 janvier 2015, le Défenseur des droits a rendu public son rapport annuel pour l'année 2014¹⁸. Sur les 73 462 réclamations reçues, 51,6% ont été faites par des femmes. Sur l'ensemble des plaintes déposées pour discrimination, 55,4% l'ont été par des femmes. En outre, en matière de discrimination à l'emploi, le Défenseur des droits a constaté que « *malgré les dispositifs mis en place, les discriminations à l'égard des femmes restent nombreuses dans les deux secteurs d'activités* »¹⁹. Le Défenseur des droits conclut: « *malgré l'importance des dispositifs destinés à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes, les discriminations à l'égard des femmes dans le monde du travail, y compris dans la fonction publique, persistent. Elles visent non seulement le critère du sexe, mais aussi celui de l'état de grossesse ou de la situation de famille.* ».

66. Le Défenseur des droits note aussi que la situation des agents contractuels dans la fonction publique est difficile. En effet, il apparaît que lors du congé de maternité, elles voient leur contrat ne pas être renouvelé. Le Défenseur des droits, dans une décision de novembre

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Publiée au Journal Officiel le 5 août 2014.

¹⁸ Défenseur des droits, *Bilan annuel 2014* - <http://www.defenseurdesdroits.fr/raa/ddd/BAA\2014.pdf>

¹⁹ *Ibid.* page 33

2014, relève qu'une telle initiative « *n'en demeure pas moins totalement discriminatoire: si le renouvellement d'un contrat à durée déterminée n'est pas un droit pour l'agent, le refus doit répondre à l'intérêt du service et ne peut en aucun cas se fonder sur l'état de grossesse qui est un motif discriminatoire.* »²⁰.

67. Le code du travail protège une femme avant, pendant et après la grossesse. Cette protection s'applique en matière de licenciement mais également au retour de congé de maternité. Cependant, force est de constater que cette période donne lieu à de nombreux contentieux. Le Défenseur des droits note, qu'en « *dépit du dispositif très clair, mis en place pour prévenir les blocages dont les femmes sont victimes au cours de leur carrière, et de la jurisprudence abondante à laquelle elle a donné lieu, le Défenseur des droits est encore trop souvent saisi de réclamations montrant la mauvaise foi dans ce domaine ce certains employeurs, publics comme privés.* ».

68. Pour l'année 2015, les constats du Défenseur des droits restent identiques. Il est régulièrement alerté au travers des réclamations qu'il reçoit sur la persistance et l'ampleur des discriminations rencontrées par les femmes dans l'emploi, y compris au sein des trois fonctions publiques (Etat, hôpital et collectivités locales).

69. Le rapport d'activité 2015²¹ note: « *Au-delà des cas individuels, la récente [étude sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des trois versants de la fonction publique](#) démontre l'ampleur du chemin à parcourir pour la fonction publique mais marque également une volonté de mieux connaître les sources de ces inégalités pour les combattre avec plus d'efficacité. Les trois études sélectionnées dans le cadre d'un appel à projet de recherche lancé en 2012 par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et le Défenseur des droits ont en effet produit des résultats convergents et complémentaires* », notamment, et comme pour le secteur privé, il est relevé que « *la maternité est une source d'inégalités salariales persistantes* ».

c. Une évolution législative qui aggrave la situation professionnelle des femmes

70. Le Parlement est actuellement saisi d'un projet de loi²² qui modifie en profondeur le code du travail. L'objectif affiché par le gouvernement français est l'amélioration de la situation de l'emploi. L'article 1^{er} A-4° du projet de loi stipule: « *Le principe d'égalité s'applique dans l'entreprise. L'égalité entre les femmes et les hommes doit y être respectée.* ». Une fois la théorique posée, force est de constater, à la lecture des 52 articles qui composent le texte gouvernemental que le « droit à l'emploi » ne deviendra pas plus effectif avec cette nouvelle réforme.

71. Le projet de loi contient un certain nombre de dispositions qui auront des effets défavorables sur la situation professionnelle des femmes et sur leur égalité avec les hommes, notamment:

- En matière de temps de travail: les forfaits jours avec des durées du travail excessives; le temps partiel avec des rémunérations insuffisantes. Il doit être rappelé que le temps de travail constitue le premier facteur discriminant pour les femmes. 80% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes, comme le rappelle la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)²³.

20 Défenseur des droits, Décision MLD-2014-177 du 26 novembre 2014.

21 Rapport annuel d'activité 2015, Le Défenseur des droits - www.defenseurdesdroits.fr/fr/rapport-annuel-dactivite-2015

22 Projet de loi *visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs*, enregistré à l'Assemblée nationale le 24 mars 2016.

23 « *Femmes et hommes sur le marché du travail. Les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents* » - DARES Analyses - mars 2015 n° 017 - Publication de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

Cette dernière souligne que « *la probabilité de travailler à temps partiel plutôt qu'à temps plein est ainsi près de 6 fois plus élevée pour une femme que pour un homme tous âges confondus, et près de 9 fois plus élevée entre 30 et 54 ans.* ». Pour les salariés à temps partiel, les nouvelles dispositions législatives signifient donc un salaire partiel, une précarité maximale et des heures supplémentaires qui seront encore moins bien payées.

- En matière de négociation collective: particulièrement dans les petites et moyennes entreprises (PME^o où le salariat féminin est concentré, la présence syndicale réduite, et où il y a donc moins de possibilité de se mobiliser et de négocier. En effet, le projet de loi repose sur l'inversion de la hiérarchie des normes et fait systématiquement primer les accords d'entreprise sur les accords de branche ou sur la loi. Un tel dispositif sera profondément nuisible à la lutte pour l'égalité professionnelle qui n'a cessé d'avancer qu'imposée par la loi et par les luttes menées par les mouvements féministes.

72. Le nouveau texte législatif qui fait débat n'est pas le premier à susciter des inquiétudes sur le plan de l'égalité professionnelle femmes-hommes. La loi du 17 août 2015²⁴ a remis en cause de nombreuses dispositions positives de la loi du 4 août 2014. A titre d'exemple, il est possible de relever dans cette loi:

- **La disparition de la « Commission Egalité professionnelle »** dans les entreprises de plus de 200 salariés. Elle n'est désormais prévue que dans les entreprises de 300 salariés et plus.
- **La disparition de la négociation égalité professionnelle**. Cette négociation est désormais intégrée dans la négociation « *Qualité de vie au travail et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* ». Sur ce point, comme sur le précédent, le risque réel est que la question de l'égalité femmes-hommes perde de sa visibilité dans l'entreprise et soit noyée dans une masse d'informations chiffrées sur les sujets les plus divers (informations économiques, etc.).
- **La réforme du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**. Le CHSCT est une instance spécialisée sur les questions de santé au travail compétente notamment pour les risques professionnels auxquels sont exposées les femmes, dans les entreprises de moins de 300 salariés. La loi prévoit que, dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut par décision unilatérale « noyer » le CHSCT dans une instance « générale »: le Comité d'entreprise/délégation du personnel/CHSCT. Les décrets d'application de la loi confortent du reste ces régressions (délais réduits pour envoyer les documents au CHSCT, etc.).

24 Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi. Publiée au Journal Officiel le 18 août 2015.