

Dans le prolongement de la *Contribution à l'élaboration de la liste de questions en prévision de l'examen des 7ème et 8ème rapports périodiques de la France sur la mise en œuvre de la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, élaborée avec la Commission nationale consultative des Droits de l'Homme (CNCDH) en octobre 2015, le Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes présente ci-dessous ses remarques relatives à quelques réponses apportées par France aux questions posées par le Comité :

Mécanisme national de promotion de la femme (Question n° 3)

3.4 Informations sur les ressources dont disposent le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEfh) (§ 2.3.3 et 2.3.5) et la Commission nationale consultative des droits de l'homme et indiquez si les ressources qui leur sont allouées sont suffisantes compte tenu de leur mandat dans le domaine de l'égalité des sexes, comment on évite les chevauchements d'activités entre ces deux organismes et comment leurs conseils, leurs avis ou leurs recommandations sont mis en œuvre.

25. A l'occasion de l'installation du deuxième mandat du Haut Conseil, le 8 mars 2016, le Président de la République a souhaité « sa consécration par l'inscription dans la loi », afin que cette institution soit pérennisée. Le HCEfh a présenté en mars 2016 son rapport d'activité 2013-2015 (7).

26. Les ressources allouées en 2016 au Haut conseil s'élèvent à 45 100 euros (15 000 euros en 2014) et 5,5 emplois. Ses 72 membres sont bénévoles.

(27. ...) 28. L'articulation entre le Haut conseil et la Commission nationale consultative est régie par les textes régissant le fonctionnement de ces deux instances.(8)

Le Haut Conseil à l'Egalité ne peut que souligner la disproportion entre l'ampleur des attentes en matière d'égalité femmes-hommes, l'importance des travaux qu'il a effectués sur la période 2013-15 en auto-saisine ou sur saisines ministérielles (cf rapport cité sous le pt 25), et les moyens qui lui sont effectivement alloués. Ils sont décrits ci-dessous :

- Sont cités 5,5 emplois : en réalité, 3 agent.e.s seulement occupent des ETP HCE et 2 agentes sont mises à disposition par le Ministère des Affaires étrangères et les Services du Premier Ministre, sans garantie de reconduction. 4 stagiaires (2 par semestre) viennent compléter l'équipe du Secrétariat général.
- Le budget cité (de 45 100€) correspond aux dépenses imputées au titre du HCE sur le budget du Ministère des Affaires sociales et de la Santé. Il couvre, pour l'essentiel, les frais de transport des membres du HCE résidant en province (rappelons qu'ils participent à titre bénévole aux travaux du Haut Conseil), quelques frais de réception et de publication. Les coûts salariaux, relevant du Ministère des Affaires sociales, n'y sont pas inclus. Non plus que les dépenses prises en charge par les Services du Premier Ministre concernant les bureaux, équipements informatiques et frais de communication du Secrétariat général du HCE.

Ces moyens sont heureusement plus significatifs que ceux cités dans la réponse officielle, tendant à projeter une instance pourvue de moyens dérisoires, relativisant l'utilité et la crédibilité de la seule instance indépendante entièrement dévolue à la promotion des droits des femmes en France.

Ceci dit, la problématique des moyens du Haut Conseil à l'Égalité est bien réelle : le Président de la République a confirmé le 8/3/2016, en recevant à l'Élysée les nouveaux membres et les membres reconduits de notre instance, qu'il partageait l'utilité d'inscrire le Haut Conseil dans la loi (le HCE a été créé par décret du 3/1/2013). Nous espérons que la consolidation législative de notre statut permettra de formaliser de jure l'indépendance déjà effective, mais seulement de facto, de notre instance et s'accompagnera d'une autonomie budgétaire, nous permettant en premier lieu d'élargir quelque peu notre équipe pour traiter de sujets que nous ne pouvons couvrir avec 3 ETP dédiés et 2 ETP prêtés et à la pérennité non assurée.

Le décret 2013-8 du 3 janvier 2013 portant création du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes n'aborde pas la question de l'articulation avec la CNCDH.

Violence à l'égard des femmes (Question n° 6)

6.1 Préciser si des évaluations ont été menées sur les mesures adoptées à ce jour, en particulier l'application de la loi no 2010-769 du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants, les quatre plans interministériels de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes, et le protocole-cadre conjoint établi par les Ministres de la justice, de l'intérieur et des droits des femmes et indiquer le résultat de ces évaluations ainsi que l'adoption de politiques s'inscrivant dans cette optique (§ 2.5.1).

44. La politique de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes est évaluée par des missions parlementaires spécifiques¹⁷ par des missions d'évaluation des corps d'inspection¹⁸ et par des instances indépendantes¹⁹

45. La loi du 4 août 2014 (20), s'appuyant sur les préconisations formulées par les missions d'inspection des services judiciaires et des affaires sociales (IGSJ-IGAS) de juin 2013, a allongé le délai de validité de l'ordonnance de protection de quatre à six mois, afin d'assurer une protection plus durable aux personnes victimes de violences conjugales.

46. Le haut conseil à l'égalité femme-homme (HCEfh) est chargé de l'évaluation globale du 4ème plan.

Le HCE a présenté en avril 2016 un rapport intermédiaire d'évaluation (<http://bit.ly/1OW87KG>) qui fait ressortir en première analyse que la mise en œuvre du plan est déjà bien avancée et que les deux tiers des mesures sont quasiment réalisés ou en voie d'être atteints ; il convient de saluer la dynamique lancée et de la soutenir jusqu'à l'exécution complète du plan. Toutefois, le HCE appelle à la plus grande vigilance dès aujourd'hui sur cinq points principaux :

- ❶ le caractère encore partiel des données disponibles pour le suivi et l'évaluation ;
- ❷ le manque de lisibilité des financements alloués ;
- ❸ la nature des places d'hébergement d'urgence et l'articulation avec l'accès au logement social ;
- ❹ l'hétérogénéité de l'implication des ministères concernés et du pilotage à l'échelon local ;
- ❺ l'insuffisante communication sur les obligations et outils nouveaux en matière de formation et d'information.

Un rapport final d'évaluation sera rendu à la veille du 25 novembre 2016, il formulera également des recommandations en vue de l'élaboration du 5ème plan interministériel.

Participation des femmes à la vie politique et publique (Question n° 10)

10.1 Le rapport décrit les mesures législatives et les réformes du système électoral qui ont été adoptées en vue d'accroître la participation des femmes aux fonctions électives (§ 3.1.1). Fournir des statistiques sur la répartition par sexe de l'ensemble des organes délibérants et exécutifs aux échelons national, régional, départemental et municipal.

Le HCE a publié en février 2015 un rapport intitulé « Parité en politique : entre progrès et stagnations - Evaluation de la mise en œuvre des lois dites de parité dans le cadre des élections de 2014 : municipales et communautaires, européennes, sénatoriales » : <http://bit.ly/1qqtgRz>. Il ressort que si la parité progresse dans bon nombre d'assemblées du fait d'obligations paritaires, les fonctions exécutives restent encore largement l'apanage des hommes. De plus, 15 ans après la réforme constitutionnelle et l'adoption de 9 lois, l'analyse a démontré qu'il est désormais important de s'inscrire dans une démarche d'harmonisation des règles paritaires.

10.2 Fournir également des statistiques se rapportant aux autorités administratives indépendantes et principaux organismes consultatifs de l'État, à l'encadrement supérieur de la fonction publique, à des postes de haut rang dans les universités, aux postes d'ambassadeurs et de consuls, au sein des conseils d'administration et de surveillance (§ 3.1 et 3.2) ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales mentionnées au § 4.1.3 de ce rapport.

Le Haut Conseil à l'Égalité et le Conseil Supérieur de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont dressé un bilan contrasté dans un rapport sur la proportion des femmes dans les conseils d'administration et de surveillance, évaluant la mise en œuvre des lois Copé-Zimmermann du 27 janvier 2011 et Sauvadet du 12 mars 2012 (rendu public le 10/2/2016, <http://bit.ly/1XisbrK>).

- dans le secteur privé : les grandes entreprises cotées sont en bonne voie pour atteindre l'objectif de 40% fixé pour 2017, le pourcentage de femmes dans leurs conseils atteignant 34% (CAC 40) et 32% (SBF 120). La moyenne pour l'ensemble des entreprises cotées baisse à 28%. Enfin, elle n'est que de 14,2% pour près de 400 entreprises non cotées concernées par la loi (minimum de 500 salarié.e.s, CA de 50 millions minimum).
- dans le secteur public : les quelques données existantes montrent une légère progression, loin cependant des objectifs fixés pour 2017.

Il ressort de cette évaluation que, comme pour les lois relatives à la parité en politique, les obligations légales ont permis d'accroître la participation des femmes (triplement du nombre de sièges depuis 2009 pour les grandes entreprises), mais n'ont pas encore fait évoluer le partage du pouvoir (5% de femmes à la présidence de conseils d'administration et de surveillance, deux entreprises du CAC 40 sont aujourd'hui dirigées par une femme. On mesure qu'il reste beaucoup de chemin à parcourir puisque les entreprises ne semblent pas s'être totalement appropriées cette obligation légale.

Femmes appartenant à des catégories défavorisées (Question n° 16)

16.1 Dans son rapport, l'État partie reconnaît que les femmes immigrées subissent plus fréquemment que les autres femmes des situations inégalitaires et des violences (§ 2.2.1.1). En raison du contexte social et politique actuel, marqué par une recrudescence des incidents à caractère raciste, xénophobe et islamophobe. Indiquer les mesures prises ou envisagées pour lutter contre toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes appartenant à des minorités raciales, ethniques, nationales ou religieuses, y compris les femmes vivant dans les zones urbaines sensibles, en particulier les mères célibataires, afin de garantir l'égalité d'accès à l'emploi, à la sécurité sociale et aux prestations sociales, au logement, à la santé et à l'éducation, ainsi qu'aux sphères de la vie publique et politique.

Le HCEfh a remis en juin 2014 un rapport « Combattre maintenant les inégalités sexuées, sociales et territoriales dans les quartiers de la politique de la ville et les territoires ruraux fragilisés » à la ministre des Droits des femmes, de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, en réponse à sa saisine : <http://bit.ly/1TXg3Kl>.

Concentration de la pauvreté, répartition traditionnelle renforcée des rôles sociaux entre les femmes et les hommes et moindre accès aux droits et aux services, notamment publics : tels sont les facteurs aggravants des inégalités femmes-hommes dans ces territoires. Ces inégalités sont massives, recoupent largement les inégalités sociales, et se renforcent entre elles. C'est ce qu'ont confirmé les chiffres clés de l'étude statistique rendue publique par le Haut Conseil à l'Egalité femmes-hommes le 24 avril 2014.

Pour la première fois, un rapport institutionnel rend ces inégalités visibles, propose des outils pratiques à destination des actrices et acteurs de terrain, et formule 44 recommandations articulées autour de :

- 3 champs d'action prioritaires : emploi des femmes, espace public – citoyenneté – violences, accès aux droits et services
- 1 démarche globale, dite EGALITER (égalité femmes-hommes et égalité territoriale) composée de 6 piliers méthodologiques : portage politique, formation, ciblage des crédits, coordination et animation, innovation sociale, évaluation.