



ACTES DE LA JOURNÉE DE TABLES-RONDES

sur

**« LES NOUVEAUX ENJEUX DU PARTAGE DES RESPONSABILITÉS
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES »**

organisée par

**les Délégations aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre
les hommes et les femmes des trois Assemblées constitutionnelles**

et

l'Observatoire de la Parité

4 mars 2009

Conseil économique, social et environnemental

9 place d'Iéna – Paris 16^{ème}

SOMMAIRE

TABLE RONDE N° 1 "*Parvenir à l'égalité professionnelle*"3

Présidence : Mme Marie-Jo Zimmermann, Présidente de la Délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes de l'Assemblée nationale

Modération : Mme Pierrette Crosemarie, Conseil économique, social et environnemental

Education : Mme Michèle Tsao (CESE) Droit du travail : M. Michel Miné (CNAM/OPFH) Conciliation des temps : M. François Edouard (CESE) Retraites : Mme Claude Greff (Députée UMP)

Grands témoins : Marilyn Baldeck (Association européenne contre les violences faites aux femmes), Paulette Hofman (ancien membre du CESE), Marie-Cécile Moreau (Association Femmes des carrières juridiques/OPFH), Véronique Préaux-Cobti (Grandes écoles au féminin), Sylviane Villaudière (Association Femmes débat et société)

TABLE RONDE N° 2 "*Garantir les droits personnels*"29

Présidence : Mme Michèle André, Présidente de la Délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Sénat

Modération : Mme Danielle Bousquet, Députée PS

Droits des femmes : Mme Michèle Idels (Alliance des femmes pour la démocratie) Violences : M. Guy Geoffroy (Député UMP) Droits reproductifs : Mme Françoise Laurant (Mouvement français pour le planning familial/OPFH) Parentalités : Mme Michèle Ferrand (CNRS)

Grands témoins : Elisabeth Aubeny (Association française pour la contraception), Jérôme Ballarin (Observatoire de la parentalité en entreprise), Françoise Brié (Fédération nationale Solidarité femmes), Jacqueline Perker-Plauchut (CNIDFF/CESE), Marie-France Picart (HALDE)

Allocution de Madame Valérie LÉTARD Secrétaire d'État chargée de la Solidarité37

TABLE RONDE N° 3 "*Briser le plafond de verre*"57

Présidence : Mme Françoise Vilain, Présidente de la Délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Conseil économique, social et environnemental

Modération : Mme Mariette Sineau, Sciences Po CEVIPOF

Parité politique : M. Yannick Bodin (Sénateur PS) Médias : Mme Isabelle Germain (Association des femmes journalistes) Fonction publique : Mme Annie Junter (Université Rennes 2/OPFH) Sciences et recherche : Mme Catherine Marry (CNRS)

Grands témoins : Charlotte Duda (ANDRH/OPFH), Christine Fauré (CNRS/OPFH), Claudine Hermann (Association Femmes et sciences), Cristina Lunghi (Arborus/OPFH), Annette Vazel (Association Elles aussi)

TABLE RONDE N° 4 "Tenir les engagements européens et internationaux de la France"77

Présidence : Mme Nicole Ameline, ancienne Ministre de la Parité

Modération : Mme Christiane Hummel, Sénatrice UMP

Parlement européen : Mme Claire Gibault (Parlement européen) ONU : Mme Elisabeth Hofmann (Réseau genre en action) Conseil de l'Europe : M. Jean-Guy Branger (ancien Sénateur) UNESCO : Mme Saniye Gülser Corat (directrice de la division pour l'égalité)

Grands témoins : Jocelyne Bougeard (Conseil des communes et des régions d'Europe), Judith Klein (Commission nationale consultative des droits de l'homme), Martine Levy (Coordination française pour le lobby européen des femmes)

Allocution de Monsieur Brice HORTEFEUX, Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville.....103

ANNEXES : TABLE-RONDE N° 4 "Tenir les engagements européens et internationaux de la France"111

Contribution complémentaire de Madame Elisabeth Hofmann (réseau Genre en Action)113

Contribution complémentaire de Monsieur Jean-Guy Branger (Conseil de l'Europe)115

(La séance est ouverte à 9 heures 30 sous la présidence de Mme Vilain)

Mme Vilain.- Mesdames les présidentes des délégations de l'Assemblée nationale, du Sénat, Mesdames et Messieurs les sénateurs, Mesdames et Messieurs les députés, Mesdames et Messieurs les membres de l'Observatoire de la parité, Chers collègues, Mesdames et Messieurs, le Conseil économique, social et environnemental est très heureux de vous accueillir aujourd'hui sur invitation de l'Assemblée nationale, du Sénat, du CESE et de l'Observatoire de la parité.

Je voudrais tout d'abord remercier nos trois délégations, la Secrétaire générale de l'Observatoire de la parité ainsi que les administrateurs, qui ont organisé avec un grand talent ce colloque qui, je l'espère, sera constructif.

Nous avons mené de nombreuses initiatives en commun (colloques parlementaires, conférences de presse conjointes, etc.) Nous avons œuvré en commun pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans l'ensemble des sphères politique, économique et sociale, mais aussi pour lutter contre toutes les formes d'oppression que subissent les femmes en France. Soutenir le combat de celles dont les droits sont bafoués dans le monde est un objectif partagé par nos délégations des trois assemblées constitutionnelles, depuis leur création, il y a une dizaine d'années.

Je tiens à saluer ce travail en commun car ce partenariat renforce notre discours et l'audience que nous pouvons obtenir sur ces sujets. Nous l'avons vu dans le processus législatif relatif à la parité dans les exécutifs régionaux et locaux.

Nous avons soutenu le combat de Mme Marie-Jo Zimmermann à plusieurs occasions, et encore aujourd'hui, les propositions dont elle fera part à l'instant relative à l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales.

Des manifestations comme ce colloque sont un temps fort pour faire partager nos convictions, promouvoir nos travaux et conforter nos réseaux. L'éventail des thèmes que nous allons aborder est vaste, et je suis sûre que la qualité des intervenants et le nombre des participants nous feront franchir un nouveau cap.

Quatre tables rondes sont prévues. En fin de matinée, Mme Valérie Létard, Secrétaire d'État chargée de la solidarité, nous rejoindra et M. Brice Hortefeux, ministre du Travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, clôturera nos travaux. Ce sera son premier discours sur ce thème depuis qu'il occupe ses nouvelles fonctions, et il me semble qu'il aura des annonces à nous faire. Nous sommes par conséquent ravies qu'il ait accepté notre invitation. Nous aurons aussi des choses à lui dire et il faudra donc qu'il nous entende !

Je cède la parole à Mme Marie-Jo Zimmermann qui va ouvrir la première table ronde.

TABLE RONDE N° 1***"Parvenir à l'égalité professionnelle"***

Présidence : Mme Marie-Jo Zimmermann,
Présidente de la Délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances
entre hommes et femmes
de l'Assemblée nationale

Modération : Mme Pierrette Crosemarie,
Conseil économique, social et environnemental

Education : Mme Michèle Tsao (CESE)
Droit du travail : M. Michel Miné (CNAM/OPFH)
Conciliation des temps : M. François Edouard (CESE)
Retraites : Mme Claude Greff (Députée UMP)

Grands témoins : Marilyn Baldeck (Association européenne contre les violences
faites aux femmes), Paulette Hofman (ancien membre du CESE), Marie-Cécile
Moreau (Association Femmes des carrières juridiques/OPFH), Véronique
Préaux-Cobti (Grandes écoles au féminin), Sylviane Villaudière (Association
Femmes débat et société)

Mme Zimmermann.- Dans la période actuelle, les annonces économiques
ne sont pas extraordinairement bonnes, et lorsque l'économie ne va pas bien, ce
sont très souvent les femmes qui en pâtissent.

L'objet du combat de nos trois délégations a toujours été, non pas de
revendiquer plus de droits pour les femmes, mais les mêmes droits pour les
femmes que pour les hommes, notamment dans la sphère politique.

Le travail effectué depuis dix ans montre que, loi après loi, cette demande a
été intégrée dans les instances politiques, sans doute pas suffisamment, mais la
voix des femmes se fait entendre en complémentarité de celle des hommes. Au
niveau professionnel, le combat qui est aujourd'hui le nôtre est celui de la
reconnaissance de la femme et de l'égalité professionnelle.

En particulier pour ce qui concerne les salariés qui travaillent à temps
complet, l'écart moyen des rémunérations entre les femmes et les hommes est
encore de l'ordre de 19 %. Nous ne pouvons pas nous satisfaire d'une telle
situation, et des journées comme celle que nous organisons aujourd'hui sont
d'autant plus importantes que deux de nos ministres s'exprimeront à cette
occasion. Nous serons très attentifs à leurs propositions, et à la volonté politique
de M. Hortefeux de faire avancer les choses. C'est son premier discours sur ce
thème, et l'ayant rencontré hier matin en compagnie de certaines de mes

collègues dont Mme Claude Greff, je puis vous assurer qu'il a la volonté de faire avancer l'application des lois.

Depuis 1990, l'écart salarial ne se réduit plus. Malgré les lois votées et les décrets d'application qui sont sortis, l'écart salarial se maintient sur le terrain et la marche vers l'égalité est de plus en plus dure. En cette période où nous pouvons craindre un certain ralentissement de la réduction de cet écart salarial, nous devons être encore plus actives, encore plus combattives pour réellement faire appliquer les lois.

Les lois ne sont pas les seules mesures indispensables pour faire progresser cette égalité professionnelle, il y a aussi la volonté au sein de l'entreprise. Suite au rapport réalisé par le Conseil économique, social et environnemental sur "*Les femmes dans les lieux de décision*", nous travaillons à l'Assemblée nationale sur le texte que nous avons fait passer, en juillet 2008, dans la réforme constitutionnelle et qui est relatif à l'égal accès aux responsabilités professionnelles et sociales. Suite à de nombreuses auditions que nous avons menées à l'Assemblée nationale, est née la proposition de loi que je vais déposer. J'en avais déposé une au mois d'octobre 2008 sur l'application de la réforme constitutionnelle. Les amendements qui avaient été votés en mars 2006 sur les prudhommes, les conseils d'administration et les comités d'entreprise, le Conseil constitutionnel nous les a renvoyés. Dès le mois d'octobre 2008, j'ai donc déposé une nouvelle proposition de loi. Nous souhaitons voir 40 % de femmes dans les conseils d'administration dans un délai de trois ans, dans les listes paritaires pour les élections aux organes de représentation des salariés, dans l'entreprise et aux élections prud'homales.

Cette proposition est le fruit d'un travail d'équipe mené par nos trois délégations aux droits des femmes, et en collaboration avec l'Observatoire de la parité. Après tous les avis recueillis auprès de l'ensemble de la société civile - le CESE constitue pour nous un excellent vivier d'idées - nous sommes aujourd'hui en capacité de porter cette proposition de loi.

Ce n'est pas ma proposition de loi, mais celle de l'ensemble des parlementaires qui travaillent sur cette question depuis de nombreuses années.

Les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes ne sont pas seulement dans la vie professionnelle, et demain, les constats seront sans doute plus graves à valider, je pense notamment à l'inégalité des femmes face à la retraite.

En plus du travail parlementaire, un travail pédagogique doit être réalisé au sein des entreprises. A tous les niveaux, nous devons être convaincus que parvenir à l'égalité professionnelle est un combat juste.

(Applaudissements)

Mme Crosemarie.- Nous souhaitons faire le point sur les évolutions qui sont intervenues ces quarante dernières années, sur les freins qui ont été rencontrés. Nous souhaitons déterminer quels leviers il est possible d'actionner et quelles dispositions nous pouvons envisager de porter collectivement pour faire en sorte que, aussi bien dans la sphère privée que publique, les choses évoluent, et pas seulement au bénéfice des femmes, mais au bénéfice de tous - hommes et femmes - pour un modèle social auquel nous tenons toutes et tous.

Nous avons choisi de commencer nos travaux par l'égalité professionnelle. En effet, il nous semble que le droit au travail pour les femmes est fondamental. De ce point de vue, nous ne pouvons que saluer les avancées réalisées ces quarante dernières années.

Pour intervenir à cette table ronde, nous avons choisi des intervenants qui ont particulièrement travaillé les questions d'éducation et de formation, d'entrée dans la vie active et de déroulement de la vie professionnelle, de conciliation des temps. Pour exercer ce droit au travail des femmes, une question demeure depuis quarante ans : concilier l'inconciliable... Les travaux domestiques et les charges familiales sont encore trop peu partagés et pour que cette égalité professionnelle soit effective, la conciliation des temps doit être appréhendée d'une façon différente.

Comme vient de l'indiquer Mme Marie-Jo Zimmermann, ces inégalités dans la vie professionnelle auront une forte répercussion au niveau de la retraite.

Pour cette première table ronde, nous souhaitons aborder les questions d'inégalité en matière de retraite. Avant de donner la parole aux intervenants, je rappelle les règles du jeu. Chaque intervenant aura cinq minutes pour :

- Nommer les avancées notables ces quarante dernières années,
- Nommer les freins qu'ils ont pu constater,
- Nommer les propositions pour conforter les droits acquis, mais aussi en gagner de nouveaux et en assurer l'effectivité.

Je vais donner la parole à Mme Michèle Tsao, qui appartient au groupe de la CFDT et qui est membre du CESE. Mme Tsao est plus particulièrement chargée des questions de protection sociale. Nous lui avons demandé d'intervenir sur les questions de formation et d'éducation, qui sont une clé pour l'égalité professionnelle.

Mme Tsao.- En ce qui concerne les avancées historiques majeures, le rapport du CESE "1968-2008 : évolution et prospective de la situation des femmes dans la société française" a établi un état des lieux précis de la situation.

En ce qui concerne l'éducation, relevons deux avancées historiques majeures de ces quarante dernières années : d'une part, la prodigieuse évolution de l'éducation des femmes, d'autre part, la prise de conscience que, malgré cette évolution, l'égalité ne s'est pas faite dans les milieux professionnels et qu'il s'agit maintenant d'agir sur les mentalités et les représentations.

Je voudrais faire un aparté pour rappeler l'importance de la mixité dans le système éducatif et la nécessité de la préserver. De l'égalité dans l'éducation dépend l'égalité dans la vie personnelle, professionnelle et sociale.

Pour en revenir aux remarquables performances scolaires des filles, rappelons que celles-ci ont rattrapé les garçons dans tous les domaines, que ce soit la durée des études, le taux de réussite aux examens et la notation dans les contrôles continus des connaissances. Cette évolution s'est produite dans les années 1980 pour le primaire et le secondaire, dans les années 1990 pour le supérieur. Les filles sont aujourd'hui majoritaires dans l'enseignement supérieur. Depuis 1999, elles sont majoritaires dans les troisièmes cycles universitaires, même si les doctorants sont encore majoritairement des garçons. Notons que l'étendue des filières investies par les filles s'est légèrement améliorée, même si les filières scientifiques les plus prestigieuses sont toujours majoritairement masculines.

Cette réussite des filles n'a pas supprimé les inégalités des femmes dans le monde du travail et la nécessité d'intervenir de manière volontariste pour déjouer les stéréotypes, souvent inconscients. Cette politique poursuit deux objectifs : d'une part améliorer l'orientation scolaire des filles en favorisant la diversification de leurs choix professionnels, d'autre part, dispenser aux jeunes une éducation à l'égalité entre les sexes en intégrant cette dimension dans les pratiques professionnelles des corps enseignants. Tel est l'objet de la convention interministérielle du 25 février 2000, qui s'est achevée en 2006. Si le bilan peut paraître modeste, au moins présente-t-il le mérite d'impulser la mécanique.

Une nouvelle convention, signée pour la période 2006-2011, reprend la même dynamique. L'installation tardive du comité de pilotage en mai 2008, soit deux ans après, rend quelque peu pessimiste quant à la volonté politique de faire évoluer la situation.

Concernant les obstacles actuels qui freinent l'exercice des droits des femmes, il convient de rappeler que, malgré leur réussite scolaire, les filles restent majoritairement investies dans certaines filières. Elles restent minoritaires dans les filières les plus prestigieuses ou scientifiques et techniques, et sont toujours discriminées sur le marché du travail. Ces obstacles sont le plus souvent centrés sur les mentalités et les représentations, les stéréotypes sexistes et le déterminisme sexué de l'orientation en découlent.

De nombreuses enquêtes ont été effectuées concernant ces stéréotypes et toutes convergent. Pour les femmes : douceur, discrétion, compassion. Pour les hommes : force et courage ! Répétés jour après jour, ces refrains s'impriment dans le cerveau des enfants. Les livres pour enfants reprennent ces enseignes : les animaux sont majoritairement masculins, toujours plus forts et plus imposants ; les animaux féminins sont plus petits, la majorité des personnages féminins sont des souris.

Cette représentation du monde, transmise jour après jour, est un modèle sur les petites filles d'une extrême pauvreté, qui ne leur laisse que deux choix : la soumission ou la transgression.

Comme le fait remarquer la sociologue Marie Duru-Bellat "l'accumulation de ces petites différences, qui paraissent à première vue dérisoires, finit par peser."

L'école n'est pas responsable de tout. Dès la petite enfance, dans l'éducation, les comportements attendus des garçons et des filles sont différents. Mme Vidal, neurobiologiste, en a relevé un certain nombre. Son étude recoupe d'une manière presque identique les études qui avaient été relevées dans un livre du début des années 1970 par Eléna Gianini Belotti, Du côté des petites filles. Cela prouve, comme l'explique Mme Vidal, que "la croyance au changement se révèle plus forte que le changement lui-même."

Les manuels scolaires ne sont pas non plus en reste. Dès 1964, les appels à la vigilance avaient pourtant commencé. Une étude récente de la HALDE (octobre 2008) concernant l'ensemble des manuels des collèges et lycées, révèle que, sur 1.387 illustrations de personnages en situation professionnelle, il y a 1.046 hommes et 341 femmes. Et encore, je ne dis pas dans quelles situations professionnelles les hommes et les femmes sont représentés...

De ces stéréotypes sexués ne peut que découler un déterminisme des orientations scolaires. Les deux ans passés pour mettre en place la troisième convention interministérielle laissent mal augurer de la situation future.

(Applaudissements)

Mme Crosemarie.- Je donne la parole à M. Michel Miné, qui est professeur au CNAM et juriste de droit communautaire. Nous avons constaté que le droit communautaire pouvait beaucoup apporter aux droits des femmes. Nous lui avons demandé son expertise concernant l'accès à l'emploi, le déroulement de carrière et la vie professionnelle des femmes.

M. Miné.- Comme le disait Mme Crosemarie, le droit européen est une ressource essentielle pour les femmes pour acquérir une situation d'égalité professionnelle. Mme Zimmermann rappelait que l'essentiel des lois qui ont été votées sont la reprise de directives européennes. Il n'est pas inutile de le dire, en période de campagne électorale pour les élections européennes.

Je voudrais insister sur la mise en œuvre du droit. Parmi les avancées majeures de ces dernières années, la première est que ce droit européen commence enfin à être mis en œuvre, en particulier devant les tribunaux. Un certain nombre d'acteurs mobilisent le droit pour que celui-ci devienne effectif dans les entreprises. Vous connaissez tous la formule "à travail de valeur égale salaire égal." Magnifique formule qui a commencé à être mise en œuvre très concrètement, en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans un arrêt de la Cour d'appel de Riom, le 16 janvier 1995. Cet arrêt

est très bien commenté par Mme Crosemarie, dans son dernier rapport au nom de la délégation aux droits des femmes du CESE.

⇒ Arrêt du 16 décembre 2008 concernant l'AFPA : ses salariés travaillent ensemble et accomplissent un travail de valeur égale. Les salariés masculins ont une formation initiale d'informaticien. La seule salariée qui travaille dans ce secteur a une formation initiale de sténodactylo. Alors que cette salariée effectue un travail de valeur égale, elle perçoit une moindre rémunération. L'entreprise n'arrivera pas à démontrer que la formation initiale différente a une conséquence sur la valeur du travail réalisé. La salariée obtiendra l'égalité de rémunération.

Cette avancée du droit se retrouve dans le déroulement de carrière. Il est essentiel d'analyser de manière comparative comment les carrières des hommes et des femmes évoluent dans les entreprises. Des entreprises, tout à fait respectables par ailleurs (Hispano-Suiza, IBM, la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés) ont été condamnées pour discrimination sexuelle en matière de déroulement de carrière.

Ces condamnations vont valider la parole des personnes qui ont été discriminées. Elles vont permettre de montrer comment se réalise la discrimination sexuelle dans l'entreprise.

⇒ Dans un arrêt du 9 janvier 2007, la Cour de cassation a reconnu l'utilisation de la méthode de la discrimination indirecte, qui est une discrimination non volontaire. En effet, toutes ne sont pas volontaires. La discrimination indirecte est une manière de travailler, une pratique, un usage qui aura des effets plus discriminatoires et pénalisants sur les femmes. Il existe donc une nouvelle ressource pour intervenir. En la matière, la France a vingt-cinq ans de retard.

L'ensemble de ces condamnations aboutit au fait que le droit devient une menace crédible. Un certain nombre de règles (travail de valeur égale, égalité dans le déroulement de carrière) figurent dans des directives et le Code du travail depuis des années, mais commencent seulement aujourd'hui à être mises en œuvre.

⇒ Depuis la loi du 27 mai 2008, transposant avec difficulté les directives européennes, devant le juge civil le harcèlement sexuel est considéré comme une discrimination. Or, le harcèlement sexuel et les violences au travail sont des obstacles à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce droit commence à être mis en œuvre, ce qui signifie que les acteurs s'emparent d'un certain nombre de ressources, les étudient et les appliquent à des situations concrètes. Cependant, les obstacles demeurent et ils sont importants. Il faut avoir conscience qu'ils ne seront pas franchis facilement. Parmi eux, j'en identifierai deux en particulier.

Premièrement, l'on peut voter toutes les lois et adopter toutes les directives, si les acteurs chargés de les faire appliquer ne voient pas les discriminations, ce droit ne sera pas mis en œuvre. C'est pourtant un enjeu majeur : tous les acteurs, qu'ils soient publics ou privés (les services de l'Etat et toutes les organisations confondues) ont besoin d'acquiescer une grille de lecture pour déterminer que, dans telle ou telle situation, cette inégalité entre femmes et hommes est insupportable car elle constitue une discrimination sexuelle. En la matière, il reste encore beaucoup de travail car, pour voir ces discriminations, encore faut-il dépasser les stéréotypes sexuels, sexistes et culturels.

L'accord national inter professionnel de 2004 attirait l'attention en la matière, mais il n'a pas donné de grands résultats. C'est en ce sens que la jurisprudence est intéressante. Elle montre qu'il y avait une discrimination sexuelle, mais qu'elle n'a pas été vue.

Deuxièmement, plus difficile encore, une fois qu'ils ont vu la discrimination, encore faut-il que les acteurs aient la volonté de la supprimer. Cela suppose une réelle motivation pour agir en la matière.

Lorsque l'on allie ces deux éléments (besoin de grille de lecture et besoin de volonté), l'on s'aperçoit que des difficultés demeurent, notamment pour établir le diagnostic en matière de discrimination dans les entreprises.

J'ai été amené à examiner très récemment des outils, qui avaient été proposés par l'ensemble des partenaires sociaux de la métallurgie dans le but d'identifier les écarts de rémunération entre femmes et hommes. La loi stipule que les écarts de rémunération doivent disparaître au 31 décembre 2010. Il n'y a pas de tâche plus urgente...

Ces outils comparent des personnes qui occupent des fonctions identiques. On met de côté le fait que des personnes peuvent avoir la même rémunération lorsqu'elles font un travail de valeur égale, même si elles ne font pas le même travail. D'une part, certains écarts vont apparaître justifiés alors qu'ils ne le sont pas. D'autre part, ces outils ne mettent pas en lumière les discriminations à travers les déroulements de carrière. Nous savons que, à tous les niveaux et pas seulement pour l'accès aux emplois de cadre supérieur, il existe des plafonds de verre et que les femmes ne dépassent pas un certain niveau dans certaines filières professionnelles.

Il me semble que nous entrons dans une période de confusion. Il y a un certain nombre de risques, en particulier concernant la problématique de la diversité. Il faut agir pour la diversité, qui est en réalité un terme managérial soft pour parler de discrimination. Cependant, il ne faudrait pas que l'action pour la diversité, qui est légitime, justifiée et indispensable, renvoie au second plan la nécessité d'agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Or, j'ai un certain nombre d'inquiétudes en la matière, qui se nourrissent de la pratique.

La question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est essentielle, mais elle n'est pas réglée. Nous avons besoin qu'un certain nombre d'acteurs publics et politiques dépassent leur ignorance du droit. Je suis surpris de constater que, par exemple, la dernière résolution européenne adoptée par le Sénat (qui est une transposition d'un projet de directive européenne contre les discriminations) manifeste une ignorance du droit. Quelque chose interroge si ceux qui sont chargés d'élaborer la loi ignorent le droit européen !

Pour conclure, je dirai qu'il y a eu des avancées majeures, mais qu'il reste des obstacles qui ne doivent pas être sous-estimés.

(Applaudissements)

Mme Crosemarie.- Je donne la parole à M. François Edouard qui appartient au groupe de l'UNAF et qui est vice-président de la DDFE du CESE. Nous lui avons demandé d'aborder la question de la conciliation des temps. Il est très attaché à ce que des propositions fassent évoluer la situation professionnelle des femmes dans leur ensemble.

M. Edouard.- J'interviens aujourd'hui sur la conciliation des temps, conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Concilier c'est accorder des positions, des textes, avec des intérêts qui apparaissent en opposition. Ici, il s'agit d'une opposition entre deux mondes : la vie familiale et la vie professionnelle.

Notre objectif commun, femmes et hommes - dans ce combat, la place des hommes m'apparaît absolument indispensable - devrait partir d'une conciliation, qui a une connotation de contrainte, pour aller vers une harmonisation. Harmoniser c'est mettre en accord, en correspondance plusieurs parties qui forment un tout ou qui concourent à une même finalité. Ici, c'est la vie de chaque personne, de chaque citoyen, de chaque famille qui est en jeu.

Quel est l'intérêt de réussir sa carrière professionnelle si c'est pour passer complètement à côté de sa vie de famille et de ses enfants ? En même temps, quelle frustration pour toutes ces femmes qui ont consacré beaucoup de temps à l'éducation de leurs enfants, mais qui ont été obligées de faire l'impasse, totale ou partielle, sur leur vie professionnelle.

Concilier et harmoniser ces deux parties de la vie des personnes, tel est l'enjeu vers lequel il faut tendre.

Quels sont les grandes avancées qui ont été constatées ces dernières années ? Tout d'abord, une politique familiale tournée vers la petite enfance (les 0-3 ans) et offrant des prestations (APAJE) qui permettent aux parents qui travaillent de bénéficier de moyens de garde (individuels ou collectifs.)

Des sondages montrent que la garde collective est le moyen le plus plébiscité par les parents pour faire garder leurs enfants. Il manque actuellement plus de 200.000 places de crèche. Un certain nombre de parents sont obligés de faire appel aux services d'assistantes maternelles. Des plans importants ont été

engagés pour créer de nouvelles places de crèche, notamment dans les crèches d'entreprise. Celles-ci permettent d'apporter un effort de construction auprès des collectivités locales. La crèche d'entreprise pose un problème, celui du transport du domicile jusqu'au lieu de travail, qui est parfois une difficulté supplémentaire car il faut transporter le jeune enfant de son domicile à son travail.

Ensuite, une mesure récente apparaît comme très symbolique en matière de politique familiale, et nous en avons salué l'intérêt, je veux parler du congé de paternité. Pour la première fois, un congé est dédié au père, lui permettant ainsi de pouvoir accompagner le jeune enfant dans les premiers jours de sa vie. Cette mesure nous paraît symbolique et forte car elle fait sauter une barrière qui était de considérer que les soins apportés au nourrisson étaient exclusivement réservés à la mère. Ce congé de paternité permet au père de tisser des liens avec son enfant, et par la suite, une implication plus grande dans son accompagnement et son éducation.

S'il y a eu un certain nombre d'avancées des pratiques au moment du jeune âge, lorsque l'enfant grandit, ce sont les femmes qui prennent en charge le plus souvent l'accompagnement des enfants (l'école, le centre aéré, les maladies, etc.) Dans les conventions collectives, des combats ont permis de favoriser la souplesse des horaires (le matin et le soir) ainsi que l'instauration de jours de congé. C'est important, mais insuffisant.

Il faut imposer des contraintes pour que l'implication soit davantage partagée entre les hommes et les femmes dans l'éducation des enfants. Toutefois, les stéréotypes et la pratique sont difficiles à changer, et malgré les textes, le partage n'est pas encore effectif.

Certaines avancées nous paraissent aller dans le bon sens. Je citerai la Charte de la parentalité en entreprise. On ose dire que, au sein de l'entreprise, il faut parler de la parentalité. L'entreprise ne peut pas s'exonérer des problèmes qui se posent en dehors de la vie en entreprise. En 2008, soixante-dix entreprises ou associations ont signé cette charte qui poursuit trois grands objectifs :

- Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise,
- Créer un environnement favorable aux salariés parents, en particulier pour la femme enceinte. L'Europe va nous permettre de faire évoluer le droit pour allonger la durée du congé maternité.
- Respecter le principe de non discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés parents.

Ce n'est pas parce qu'il y a une absence pour congé de maternité que la carrière doit être absolument réduite ou brisée.

L'Observatoire de la parentalité en entreprise a été créé en novembre 2008, en partenariat avec la délégation interministérielle à la famille et l'UNAF dont je fais partie. Il évalue les pratiques des employeurs en faveur des salariés parents. 97 % des parents salariés affirment que l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale est un sujet de préoccupation important. 72 % de ces parents considèrent que leur employeur ne fait pas grand-chose pour les aider.

“Travailler à temps partiel ou rentrer chez soi plus tôt afin de consacrer un peu plus de temps à sa famille” est plutôt bien accepté pour 62 % des femmes, plutôt bien accepté pour 22 % des hommes. Cherchez l'erreur...

(Applaudissements)

Mme Crosemarie.- Je donne la parole à Mme Claude Greff, qui est députée UMP et auteure d'une proposition de loi visant à modifier le dispositif de retraite dans un sens plus favorable pour les femmes. Elle interviendra sur l'état des lieux et les propositions qu'elle a formulées.

Mme Greff.- Vous m'avez demandé s'il existait des avancées historiques en matière de retraite. En effet, il y en a eues. La première avancée est le fait que, aujourd'hui, nous puissions parler des femmes ! La deuxième est que la société en a pris conscience de par la loi et de par la création des délégations aux droits des femmes.

Mais je tire une sonnette d'alarme. J'ai souvent tendance à comparer notre société à notre système de santé. Lorsque vous souffrez d'une angine, vous la soignez grâce à un antibiotique. S'il n'est pas assez fort, l'angine perdure. Lorsqu'il faut soigner cette angine, il faut donc taper très, très fort. Nous avons parlé de la parité, donc nous avons parlé des femmes. Nous avons essayé d'apporter une solution qui satisfait bon nombre de personnes, mais qui ne nous satisfait pas quant à l'avenir des femmes. Voilà pourquoi j'attire votre attention sur la nécessité d'agir très fortement dans le futur, si nous voulons éviter que notre travail de considération de la femme stagne.

Il y a des avancées historiques en matière de retraite. A mon sens, l'évolution la plus significative résulte de l'accroissement sensible et continu du taux d'activité des femmes. Les années 1970 et 1980 ont été marquées par la qualification de plus en plus poussée des femmes et par la forte montée de l'activité féminine. En 1970, une femme sur deux était en âge de travailler et active. Aujourd'hui, c'est le cas de trois femmes sur quatre entre 25 et 59 ans. Ces femmes travaillent, cotisent et constituent des droits personnels à la retraite. Parallèlement, ont été mises en place des modalités de compensation, sans doute partielles et à perfectionner, mais cependant réelles.

Les périodes d'inactivité, comme celle de la maternité, ont été prises en compte. Celles qui visent à assurer une retraite minimum aux femmes, qui n'avaient pas ou peu travaillé, l'ont été également. L'évolution qui en résulte est malheureusement très lente et des facteurs d'inégalité persistent. Les écarts de pension entre les hommes et les femmes sont encore malheureusement très

importants. En 2004, les femmes retraitées touchaient en moyenne 1.020 € de pension par mois contre 1.636 € pour les hommes, soit 60 % de la retraite d'un homme, et cela en prenant en compte les droits indirects que sont les droits familiaux et conjugaux. En 2004, près de la moitié des femmes retraitées ont touché moins de 900 € de retraite. Les écarts de niveau de pension entre les femmes sont très marqués, bien plus qu'entre les hommes, comme le montre la situation des femmes âgées voire très âgées qui perçoivent le minimum vieillesse et se trouvent dans des situations économiques très difficiles.

En conséquence de cette situation, les femmes ayant constitué moins de droits que les hommes doivent travailler plus longtemps et partent évidemment à la retraite plus tard que ces derniers (en moyenne un an et demi.)

Ce sont des avancées, mais elles génèrent des obstacles. Les obstacles actuels sont vraiment très importants.

Les retraites sont le résultat d'évolutions long terme. Le poids du passé produit des conséquences trente et quarante ans plus tard, et celles-ci ne sont souvent pas perçues à leur juste mesure.

Quelle sera l'évolution des retraites des femmes dans les années à venir ? L'activité croissante des femmes est un facteur d'amélioration de leurs droits directs à pension. Cependant, il faut prendre en compte les évolutions du marché du travail et les caractéristiques des carrières des femmes. D'une part, la précarité et les interruptions de carrière, très pénalisantes en matière de calcul des droits à la retraite, touchent plus les femmes que les hommes. D'autre part, l'inégalité persistante de la répartition des tâches domestiques, dont a parlé à l'instant M. Edouard, joue également sur leur carrière, ainsi que le travail à temps partiel.

Au final, le temps de travail total dans la carrière d'une femme ne rattrape pas celui d'un homme. A cela, s'ajoute le fait que les femmes sont aujourd'hui pénalisées par les retards de salaire, qu'elles ont accumulés tout au long de leur vie professionnelle.

Les projections, qui doivent toujours être prises avec une grande prudence, suggèrent que les écarts de durée d'assurance vont s'atténuer voire s'annuler pour les générations futures. C'est un facteur clé dans le calcul de la retraite, mais il n'est hélas pas le seul. Il faut par conséquent que nous prenions en compte cette question dès maintenant, en informant au mieux les salariées sur leurs droits, en particulier sur les conséquences du travail à temps partiel. Il faut aussi veiller à l'adéquation des mécanismes de compensation liés à la présence d'enfants, surtout pour les femmes seules. Nous aurons des leviers et des bonnes pratiques, dont je vous ferai part dans ma deuxième intervention.

(Applaudissements)

Mme Crosemarie.- Je vous propose que nous passions à la deuxième partie de cette table ronde, et que nos intervenants nous fassent part des leviers et des bonnes pratiques qu'ils envisagent.

Mme Tsao.- Les leviers et les pratiques sont essentiellement apportés sur le thème des comportements. Les mesures peuvent paraître concrètes, parfois “au ras des pâquerettes”, ce sont pourtant celles qu’il faut mettre en place.

Le Conseil économique, social et environnemental, dans un rapport présenté par Mme Crosemarie, avait élaboré un certain nombre de pistes qui, si elles étaient retenues, pourraient faire avancer la situation. Plusieurs expériences ont mis en évidence que les enseignants avaient souvent un comportement inconscient, mais souvent différencié envers les garçons et les filles. Celles-ci sont moins souvent interrogées, vont moins souvent au tableau, et ces comportements sont accentués lorsqu’il s’agit des matières scientifiques.

L’obligation d’un cursus de formation des enseignants, de modules obligatoires favorisant la prise de conscience des stéréotypes sexués et des conséquences qui en découlent pourrait être une première réponse. Ces formations devraient être pratiques, basées sur des scénarios et aboutir à des recommandations concrètes en termes de comportements. Ces mesures devraient être amplifiées en direction des psychologues scolaires et des conseillères d’orientation.

L’Éducation nationale devrait enfin s’engager dans la prévention de la reproduction des stéréotypes dans les manuels scolaires. Au fur et à mesure du renouvellement des ouvrages, l’élimination des représentations sexuées devrait être réalisée. Les programmes doivent intégrer la problématique de l’éducation et du respect mutuel, notamment dans l’éducation civique. Le corps des inspecteurs de l’Éducation nationale devrait pouvoir assurer le rôle de veille pédagogique à ce sujet.

Il convient également de favoriser l’égal accès des garçons et des filles dans toutes les filières professionnelles. A cet égard, notons que le choix sexué s’impose aussi souvent aux garçons, même si l’accent doit rester sur un élargissement du choix des filles.

Dans sa communication “La place des femmes dans les lieux de décision : promouvoir la mixité” élaborée en 2007, Mme Bourven avait relevé la nécessité d’agir dès l’école pour élargir les choix des filières. De ce choix premier dépendra, en France plus qu’ailleurs, l’avenir professionnel des jeunes filles. Les actions entreprises par la Conférence des grandes écoles pour inciter les filles à s’orienter davantage vers les carrières scientifiques doivent être encouragées. A cet égard, citons la collaboration avec l’ONISEP pour illustrer le cursus dans les classes préparatoires et les écoles d’ingénieurs par des exemples de parcours féminins, la diffusion aux familles d’informations sur les conditions matérielles, notamment en matière de logement, lorsque leurs filles désirent s’inscrire dans les classes préparatoires ou les écoles d’ingénieurs. En effet, les parents sont plus souvent réticents à laisser partir leurs filles que leurs garçons pour des études en internat. Citons également l’intervention des jeunes diplômés des grandes écoles dans leur lycée d’origine.

Un certain nombre d'associations de femmes (Femmes et Sciences, Femmes et Mathématiques, Femmes Ingénieurs) ont réfléchi et élaboré des propositions pour inciter les jeunes filles à s'engager dans les carrières scientifiques :

- Parler en classe de l'histoire des mathématiques et des sciences pour les inscrire dans la culture générale, trop axée en France sur la littérature et les sciences humaines.
- Présenter l'apport des femmes dans les différentes disciplines scientifiques et autres, rendre les mathématiques et les sciences plus vivantes, montrer l'impact des sciences dans la vie quotidienne.

Comme la Conférence des grandes écoles, ces associations de femmes préconisent des rencontres dans les établissements scolaires.

Du point de vue juridique, toutes les filières sont ouvertes aux filles. Nous sommes dans le domaine des représentations et de l'exemplarité de modèles féminins diversifiés et concrets ; c'est très important pour ouvrir les aspirations des jeunes filles.

L'alternance et la pratique des stages sont un moyen pour ouvrir de nouvelles perspectives professionnelles aux jeunes filles, pour leur présenter des métiers auxquels elles n'auraient peut-être pas pensé et qui sont souvent porteurs d'emplois.

Pour conclure, je dirai que les mesures que nous avons proposées sont concrètes, pratiques et peu coûteuses financièrement. Elles peuvent paraître modestes, mais comme l'exprime Mme Duru-Bellat *“c'est un ensemble de mesures dérisoires qui, à la longue, pourra faire avancer la situation pour que, enfin, l'égalité des femmes soit une réalité.”*

(Applaudissements)

M. Miné. - Un juriste peut proposer trois choses.

Premièrement, le droit ne doit pas être mobilisé uniquement comme outil de contrainte, mais avant tout comme une ressource. Il faut dépasser cette vision du droit qui serait là pour punir, sanctionner et réprimer. Le droit nous indique un mode de comportement, une manière de faire. Dans le sujet qui nous préoccupe aujourd'hui, cela est primordial.

Cela peut passer par des actions très simples, mais qui sont concrètes et qui donnent de bons résultats, comme j'ai pu le constater dans un certain nombre de négociations d'entreprise. Commencer une négociation dans une entreprise par une formation des acteurs, négocier sur la question de l'égalité professionnelle n'est pas anodin. Ce n'est pas aussi “simple” que négocier d'une manière globale des augmentations de salaire ou la réduction du temps de travail. Négocier sur l'égalité professionnelle est plus compliqué car cela renvoie aux stéréotypes et aux représentations culturelles.

Il faut apprendre à utiliser le droit comme une grille de lecture des situations, afin d'identifier ce qui constitue une situation anormale de discrimination. Si l'on réalise cette formation, toutes les personnes réunies autour de la table n'auront pas obligatoirement les mêmes positions, mais elles parleront le même langage. Si elles doivent s'affronter, elles le feront sur les questions réelles et pas sur de fausses questions.

Le premier levier : former les acteurs à la négociation, aussi bien du côté des directions que de celui des organisations syndicales. Sans oublier de former ceux qui seront chargés de mettre en œuvre les accords. Certaines lois ne sont pas appliquées, certains accords d'entreprise ne le sont pas non plus.

Deuxièmement, il est parfois besoin d'un diagnostic et d'une expertise. L'analyse du travail de valeur égale renvoie à des notions parfois complexes. Une discrimination directe, c'est lorsqu'une personne est moins bien traitée qu'une autre, n'aura été ou ne l'aura été (lorsque des personnes se succèdent) ou ne le serait. Dans un certain nombre d'activités professionnelles, il n'y a que des femmes ou majoritairement des femmes. Comment mettre en lumière le fait que ces personnes sont discriminées puisqu'il n'y a pas d'hommes pour permettre d'effectuer la comparaison ?

Il s'agit d'identifier un certain nombre de compétences qui sont mises en œuvre dans ces professions très féminisées afin qu'elles soient objectivement revalorisées. C'est ce que nos amis Québécois mettent en œuvre depuis un certain nombre d'années. C'est ce sur quoi Rachel Silvera travaille depuis un certain nombre de mois dans les entreprises. Il y a là un enjeu essentiel : la revalorisation des professions massivement composées de femmes.

Troisièmement, mettre en œuvre la fameuse méthode de la discrimination indirecte. On en parle, mais personne ne sait de quoi il s'agit. Deux possibilités d'initiative m'apparaissent intéressantes. Tout d'abord, l'idée, que vous avez soutenue, Madame Zimmermann, qu'une étude d'impact soit menée pour les projets de loi concernant la situation spécifique des femmes. Cette proposition paraît de bon sens. En effet, un projet de loi visant un certain nombre d'objectifs, il paraît logique de vérifier si la mise en œuvre des textes adoptés n'entraîne pas des effets défavorables pour les femmes. C'est tout à fait révolutionnaire... c'est ce que demande la directive européenne depuis 1976 !

Pour illustrer la mise en œuvre effective de la discrimination indirecte dans les relations au sein des entreprises, je donnerai un exemple très simple : la Cour suprême dans l'Union européenne, le 6 décembre 2007, a décrété qu'il ne devait pas y avoir de discrimination dans les taux de majoration des salariés, qu'ils soient à temps partiel ou à temps complet. Si un salarié est à temps complet, les heures supplémentaires sont majorées à 25 %, à 50 % au bout de huit heures. Si un salarié est à temps partiel (le plus souvent une salariée), il y a une franchise : de 20 heures à 22 heures, pour 10 % de son contrat il n'y a pas de majoration. Puis, il y a une majoration des heures supplémentaires à hauteur de 25 %. Mais il n'y aura jamais de majoration à 50 %.

Dans le Code du travail, cela figure aujourd'hui. Personne n'a voulu discriminer les femmes. Cette mesure, qui est neutre en apparence, a un effet discriminatoire à l'égard des femmes. Le juge communautaire dit qu'il s'agit d'une discrimination indirecte et qu'il faut donc aligner le régime du temps partiel sur celui du temps complet. Cette mesure permettrait à des salariés à temps partiel d'avoir une certaine augmentation de rémunération, ce qui ne serait pas sans conséquence aujourd'hui, ce qui ne serait pas sans conséquence demain.

(Applaudissements)

M. Edouard.- En parlant de vie familiale et de vie professionnelle, l'on évolue dans deux mondes différents et l'on est sur un blocage culturel dans l'évolution au sein des couples. Nous pensons qu'il faut nous appuyer sur les changements qui peuvent intervenir au sein de l'entreprise sur vie familiale et vie professionnelle pour que cette séparation sexuée des tâches puisse bouger.

Je reprendrai un certain nombre de préconisations que la délégation a faites et que Mme Crosemarie a reprises dans sa communication.

Premièrement, il faut renforcer le congé paternité. Mieux l'indemniser et allonger sa durée permettraient aux pères de s'impliquer plus fortement dans la vie familiale.

Deuxièmement, le congé parental : le Président de la République a parlé d'une possible évolution. Le congé parental pourrait être fractionné afin que les deux parents s'impliquent dans ce congé parental, en réservant un temps pour les pères, lequel serait perdu s'il n'était pas pris. Cela permettrait de le fractionner et de pousser les pères à prendre ce congé parental. Nous pensons qu'il faut laisser ce choix, mais s'il y avait un choix, certains pourraient faire un congé plus court, mais mieux rémunéré.

Enfin, il nous semble qu'un certain nombre de points précis pourraient changer dans l'entreprise, par exemple proscrire les réunions avant 9 heures du matin et après 18 heures. La souplesse de l'aménagement des horaires de travail est souvent réclamée. Favoriser le télétravail est une piste. Des services de conciergerie pourraient être mis à disposition dans l'entreprise. Sans oublier la prise en charge des frais de garde d'enfants, en cas de déplacement et de formation, ce que l'on oublie généralement.

Je rebondis sur le travail à temps partiel. A mon avis, si 80 % des hommes travaillaient à temps partiel, cela fait bien longtemps qu'un certain nombre de propositions seraient passées dans le droit ! Ce temps partiel est très pénalisant et il faut vraiment qu'il soit choisi. A tout moment, si je demande à passer à temps complet, cela ne doit pas m'être refusé.

(Applaudissements)

Mme Greff.- Je vais vous parler des bonnes pratiques en matière de retraite. Nous y avons beaucoup contribué au Parlement. Il nous reste un travail important à mener lors de la prochaine discussion sur la loi de financement de la Sécurité Sociale à l'automne 2009. Cette année, nous avons vu que, malgré toutes les propositions que nous avons faites, peu ont été retenues. Il faut donc sans cesse remettre l'ouvrage sur le métier.

A l'issue du travail mené par le Conseil d'orientation des retraites, un certain nombre de mesures relatives aux droits familiaux et conjugaux devraient être présentées : premièrement, les droits à la retraite résultant des pensions de réversion, deuxièmement des majorations de durée d'assurance ainsi que des majorations pour enfants à charge, troisièmement, la compensation des périodes d'inactivité.

Les droits familiaux et conjugaux constituent une part très importante de la retraite des femmes. Presque le tiers des montants de pension versés aux femmes des générations 1934-1938 le sont au titre des droits familiaux. Pour les femmes, ces droits sont un facteur essentiel de correction des inégalités de pension et ils ont un effet redistributif, le rapport le plus important pour les femmes qui perçoivent les retraites les plus faibles et celles qui ont le plus d'enfants. C'est dire qu'il convient d'être particulièrement vigilant sur ce point, et vous pouvez nous faire confiance, avec Marie-Jo Zimmernann, nous le serons !

Des améliorations sont indispensables pour harmoniser des règles souvent très complexes et divergentes d'un régime à l'autre, afin de les adapter aux évolutions de notre société, notamment celles qui touchent la famille et le couple, en particulier les nouvelles formes de conjugalité comme le Pacs et le concubinage.

D'autres pistes doivent être envisagées. A ce titre, j'ai déposé une proposition de loi et j'espère que le Sénat et Mme André nous suivront dans cette démarche. A l'issue des travaux de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, j'ai souhaité proposer un partage des droits à la retraite entre les conjoints : dès lors que l'un d'entre eux s'est consacré à l'éducation des enfants, en cas de séparation, les femmes ne doivent pas se retrouver pas dans des situations dramatiques, à un âge où il est malheureusement parfois très difficile de se réinsérer sur le marché du travail. Lorsque l'un des deux conjoints travaille et que l'autre choisit de s'arrêter pour élever les enfants, en cas de divorce (très souvent vers 40, 50 ans), celui qui ne s'est pas arrêté de travailler bénéficie de ses droits à la retraite ; en revanche, l'autre conjoint - le plus souvent la femme - est obligé de travailler plus longtemps. Ma proposition de loi a pour objectif, en cas de divorce et sur décision du juge, que les droits à la retraite soient partagés durant l'interruption de travail.

Pour être mises en application, ces propositions, très concrètes et très simples, doivent être soutenues.

Un autre point mérite d'être abordé : la mobilité professionnelle et géographique. Bien souvent, en cas de recherche d'emploi, l'un choisit son travail et son conjoint est obligé de faire l'abnégation totale de son activité professionnelle - bien souvent la femme. Il faut donc trouver des solutions simples et pragmatiques. Je serai à même de les proposer au Premier Ministre début avril, et je pourrais vous en faire part.

Voilà les mesures pragmatiques que je souhaitais vous proposer. Je vous remercie très sincèrement d'être présente aujourd'hui car lorsque vous assistez à ce genre de réunion et de table ronde, en tant que parlementaires, nous nous sentons plus fortes pour défendre les droits des femmes. Je suis ravie de voir que des hommes participent à cette journée également. Je suis convaincue que le droit des femmes sera plus écouté lorsque les hommes parleront et, sur ce point, il y a une forme d'inégalité, du moins dans notre société.

(Applaudissements)

Mme Crosemarie.- Je vais donner la parole aux grands témoins, en commençant par Mme Marilyn Baldeck, qui va nous présenter son association et le travail qu'elle mène contre les violences faites aux femmes dans le cadre professionnel.

Mme Baldeck.- L'Association Européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT) existe depuis vingt-quatre ans. Elle intervient aux côtés des victimes de violences sexistes et sexuelles. Elle est également un organisme de formation et un lieu de recherche et de réflexion sur le droit.

Mme Zimmermann disait que lorsque l'économie n'allait pas, c'était les femmes qui en pâtissaient. L'activité actuelle de l'AVFT en est l'illustration parfaite puisque le nombre de dossiers traités a augmenté de 66 % entre 2006 et 2008, avec une très forte accélération ces derniers mois.

Par ailleurs, la demande des femmes a changé. L'année dernière, elles nous demandaient comment quitter leur poste tout en conservant un minimum de droits et en opposant la responsabilité de leur employeur. Aujourd'hui elles demandent au contraire comment conserver cet emploi, en dépit des violences, du harcèlement sexuel et des agressions qu'elles subissent sur leur lieu de travail.

Lorsque la loi est bien conçue, elle est un rempart aux conséquences de la conjoncture économique sur les femmes.

Je suis ravie que l'occasion nous soit aujourd'hui donnée d'articuler le concept de l'égalité professionnelle à celui de violences à l'encontre des femmes car il existe des liens entre les deux, et pas seulement en matière de violence à l'encontre des femmes au travail. Lorsqu'une femme est victime de violence conjugale, sa carrière professionnelle en pâtit, en raison d'une part des arrêts maladie qu'elle prend, d'autre part, des procédures judiciaires qu'elle enclenche. Lorsqu'une femme est victime de violence sur son lieu de travail, les conséquences sur l'emploi sont évidentes : elle finit presque toujours par le

perdre. Soit elle aura démissionné car elle sera en danger sur son lieu de travail. Soit elle aura été licenciée pour avoir osé dénoncer les agissements d'un collègue ou d'un supérieur hiérarchique.

Ces dernières années, l'avancée majeure est le vote des lois réprimant le harcèlement sexuel (1992), entrées en application en 1994 dans le Code pénal. Elles ont permis de nommer une réalité et ont encouragé les femmes à dénoncer. Les avancées du droit européen sont également à saluer, l'AVFT les utilise sans modération lorsqu'elle intervient devant les tribunaux.

Nous constatons que le principal obstacle est la loi réprimant le harcèlement sexuel, en raison de sa très mauvaise définition. La directive européenne du 23 septembre 2002 imposant aux Etats membres une nouvelle définition du harcèlement sexuel a été transposée dans une loi du 27 mai 2008. Nous l'invoquons devant les juridictions civiles, en particulier devant le Conseil des prudhommes, mais il n'existe pas encore de jurisprudence. Nous avons l'optimisme de penser que cela ne saurait tarder. En revanche, la loi n'a pas modifié la définition pénale du harcèlement sexuel, défini comme "le fait de harceler dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles."

Le fait de harceler est complètement tautologique, il n'y a donc pas de définition ce qui ne permet aucune stricte application de la loi.

L'obligation pour les victimes de rapporter l'intentionnalité d'obtenir des faveurs de nature sexuelle de la personne qu'elles incriminent est quasiment impossible. En effet, les personnes incriminées diront devant les tribunaux qu'elles ne poursuivaient pas ce but, qu'elles avaient simplement l'intention de plaisanter, et elles seront facilement relaxées. D'ailleurs, les magistrats vivant relativement confortablement avec l'idée que les femmes sont l'objet de propositions sexuelles constantes sur leur lieu de travail et de commentaires sur leur physique, les condamnations se font extrêmement rares pour des faits de harcèlement sexuel stricto sensu. En revanche, les magistrats ont su utiliser ce délit pour déqualifier des violences plus graves. En réalité, les condamnations pour violences sexuelles concernent des agressions sexuelles.

Pour conclure, il paraît essentiel de réformer cette définition dans le Code pénal, et par souci de cohérence dans le Code du travail, en s'inspirant de la bonne définition communautaire. Enfin, il est primordial que les acteurs concernés soient formés, en premier lieu les magistrats et les conseillers prudhommaux.

(Applaudissements)

Mme Crosemarie.- La parole est à Mme Paulette Hofman, responsable à Force Ouvrière et ancien membre du Conseil économique, social et environnemental.

Mme Hofman.- Je rajeunis aujourd'hui de trois ou quatre décennies, ce qui n'est absolument pas désagréable à mon âge, mais ce que j'entends aujourd'hui, je l'ai entendu si souvent...

Un survol rapide de cinquante années de militantisme syndical et social me renvoie à la formule “à travail égal salaire égal” et au traité de Rome en 1957. L’année 1965 a vu la création du Comité du travail féminin, organisme de consultation et de conseils placé auprès du ministère du Travail. Il était présidé - et je tiens à la saluer aujourd'hui car elle est morte récemment – par Mme Marcelle Devaux avec la collaboration de Mme Claude du Granrut, Mme Martine Lévy et quelques autres. Ce Comité a produit un excellent travail, mais comme pour le CESE, j'ai souvent regretté que ses conseils et avis ne soient pas réellement suivis par nos gouvernants.

L’année 1968 fut celle des éveils et des affirmations. Je n'ai jamais appartenu à un mouvement féministe, mais je crois pouvoir affirmer, et même si leurs outrances ont pu parfois leur être reprochées, que si elles n'avaient pas été ce qu'elles ont été, il n'y aurait probablement pas encore de droit à l'interruption volontaire de grossesse, à la contraception et à quelques autres avancées.

En 1974, sous l'égide de M. Valéry Giscard d'Estaing, un Secrétariat d'Etat à la condition féminine est confié à Françoise Giroud, laquelle détestait absolument cette appellation et je la comprends. Celles qui lui ont succédé, Mme Pasquier, Mme Pelletier, Mme Roudy, toutes à leur niveau, ont tenté de faire avancer les choses et y sont parfois parvenues.

1975 fut l’année internationale de la Femme. Dans un Palais des congrès plein à craquer, réunissant des représentantes venues de tous les pays et de tous les continents, je retiendrai deux phrases importantes. La première a été prononcée par Mme la vice Premier Ministre néerlandaise : “La famille est quelque chose de bien trop important pour ne la confier qu'aux femmes. La mise en place de la société est quelque chose de bien trop important pour l'abandonner seulement aux hommes.” La deuxième est de Françoise Giroud qui, reprenant une citation de Mao, déclara : “Les femmes sont la moitié du ciel, puissent-elles au moins ne jamais y mettre le feu.” Je suis restée sur ces deux principes et ils n'étaient pas plus mauvais que les autres.

Je suis entrée au Bureau fédéral de Force Ouvrière en 1974, en charge de la commission féminine et du secteur des conventions collectives. Au sein de FO, l'on n'était pas plus misogyne qu'ailleurs, mais on ne l'était pas moins non plus. Les syndicats comme les partis politiques ont toujours respecté une égalité absolue entre les hommes et les femmes quand il s'agissait de payer les cotisations... Pour le reste, reconnaissons que les syndicats comme les politiques voulaient énormément de bien aux femmes, mais de préférence avec des mesures qui étaient en leur faveur exclusives.

Je me rappelle de certains slogans comme “La retraite à 55 ans pour les femmes et à 60 ans pour les hommes” ou encore “Favoriser le travail à temps partiel pour une meilleure compatibilité” etc. Cela n'avait finalement pas grande importance puisque le salaire féminin n'était jamais qu'un salaire d'appoint, disait-on à l'époque.

Où en sommes-nous cinquante-deux ans après le traité de Rome ? Nier les avancées importantes qui ont eu lieu serait stupide. Depuis 1967, pour ce qui concerne les conventions collectives susceptibles d'extension ou d'élargissement, il y a des conditions obligatoires dont le principe d'égalité entre les hommes et les femmes. Je participais à la Commission supérieure des conventions collectives, je n'ai pas vu beaucoup de conventions collectives qui avaient cette dimension, sauf pour rappeler le traité de Rome.

Je ne suis en désaccord avec aucune des propositions qui sont faites. Je ne veux pas vous faire de peine et je ne me permettrai pas de juger, mais elles étaient déjà en partie dans les revendications lorsque j'étais dans mes fonctions syndicales.

Mme Zimmermann.- Vous avez raison, et c'est grave !

Mme Hofman.- En effet, c'est grave... Compte tenu de l'environnement économique actuel, il me semble, Monsieur Miné, que l'égalité salariale entre les hommes et les femmes - n'en déplaie aux dispositions législatives - aura quelques difficultés à être mise en place. Les femmes doivent continuer à se battre pour accéder aux postes de décision. Là encore, je ne suis pas sûre que l'arrivée d'une femme à un poste de décision important soit le garant d'une amélioration. J'attends Mme Parisot au tournant sur cette question car il me semble avoir compris que cela ne figurait pas au nombre de ses priorités !

(Applaudissements)

Mme Crosemarie.- La parole est à Mme Marie-Cécile Moreau, qui est la présidente de l'Association française des femmes des carrières juridiques (AFFCJ.)

Mme Moreau.- Chers amis, sachez que l'AFFCJ va tenir un congrès avec la Fédération internationale qui regroupe soixante-douze pays à Paris ; la France a pris cette responsabilité d'organiser le XXe congrès durant la deuxième quinzaine du mois de septembre.

Je voudrais remercier et féliciter Mme Zimmermann pour sa ténacité visant à améliorer l'arsenal juridique en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Je vous ai vue, Madame Marie-Jo Zimmermann en 2006 polir la loi sur l'égalité salariale. Je vous ai vue, en 2006, furibarde après la censure du Conseil constitutionnel pour les derniers titres de cette loi. Je vous ai vue, dès le lendemain, me dire : "Il faut faire et préparer une réforme de la Constitution pour étendre aux responsabilités professionnelles et sociales la même formule de la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives - ce qui est arrivé – ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales." Je vous ai vue, Madame Zimmermann, voter cette réforme constitutionnelle le 28 juillet 2008.

Je vous vois aujourd'hui proposer à nouveau, grâce à cette réforme constitutionnelle, une loi relative à l'accès des femmes aux responsabilités professionnelles et sociales. Savez-vous, chers amis, quand Mme Zimmermann m'a envoyé sa proposition de loi ? Hier, à 18 heures... La loi n'est même pas encore enregistrée à l'Assemblée nationale.

Madame Zimmermann, bravo ! Vous avez complété notre arsenal, vous continuez à le compléter, et c'est ce dont nous avons besoin. Mais nous n'avons pas besoin seulement de lois, et là, je ferai des observations en mon nom personnel, mais également au titre des associations que je préside ou dont je suis membre.

Monsieur Miné, à juste titre, vous avez rappelé que le droit communautaire nous avait favorisées et qu'il avait apporté des avancées certaines. Il en est une que vous n'avez pas mentionnée. Je suis une praticienne du droit c'est-à-dire que j'agis en aval des lois et pour les faire respecter. Vous n'avez pas dit que nous devons au droit communautaire d'avoir inversé la charge de la preuve en matière de discrimination. La personne qui se prétend discriminée doit apporter un certain nombre de présomptions, et à l'employeur de s'en défendre.

Cela est très important pour la praticienne que je suis, car appliquer la loi, c'est pouvoir s'en servir et la faire vivre.

Le droit communautaire sauvegarde l'égalité de celui des deux sexes qui est défavorisé (article 141.) Madame Greff, vous savez comment le droit communautaire a pu nous embarrasser pour la question des retraites en matière de bonification pour les enfants élevés. Pour la praticienne que je suis et pour tous les praticiens, il y a toujours une difficulté de savoir si nous sommes dans une revendication qui va entraîner une réplique, une revendication inverse de l'autre sexe. Il faut le savoir puisque, à juste titre, M. Miné nous a expliqué qu'il fallait aussi connaître le contenu du droit communautaire.

Quant à vous, Madame, qui parlez à juste titre de l'éducation, je suis tracassée de voir que ce sont toujours les mêmes mots qui reviennent : "stéréotypes", "défense", "manuels scolaires", etc. L'école fait son travail. Les professeurs sont aussi à la manœuvre. Vous avez cité un certain nombre d'associations. Je citerai l'Association des femmes diplômées des universités, qui travaille en étroite collaboration avec l'Éducation nationale et qui, à la fin du moins de mars, organisera les Olympes de la parole au ministère de l'Éducation nationale, avec pour thème "Comment l'école peut-elle installer la parité ?"

(Applaudissements)

Mme Zimmermann.- Je vais donner la parole à M. Miné qui souhaite apporter une correction.

M. Miné.- Il y a une confusion dans votre remarque, Madame Moreau : il n'y a pas d'inversion de la charge de la preuve.

Mme Moreau.- Nous l'appelons comme cela !

M. Miné.- C'est justement en disant qu'il y a inversion de la charge de la preuve qu'un certain nombre de personnes se rendent devant les tribunaux et perdent leur procès ! Elles pensent pouvoir aller devant un tribunal et dire "mon employeur m'a discriminée." Mais leur dossier est vide et ces personnes sont déboutées. Lorsqu'elles engagent ce type d'action, elles perdent, et les conséquences sont parfois importantes.

En revanche, le juge communautaire nous a offert un aménagement de la charge de la preuve, ce qui n'a strictement rien à voir.

Les mots ont un sens et lorsque l'on est en justice, il ne faut pas se tromper de fondement. Un aménagement de la charge de la preuve signifie que la personne qui s'estime discriminée doit produire des éléments de fait. A partir de ces éléments, le juge va demander à la partie défendeur de prouver qu'il n'y a pas de discrimination. Mais il ne faut pas confondre l'inversion de la charge de la preuve, qui n'existe pas en droit français, et fort heureusement, avec l'aménagement de la charge de la preuve, qui est de nature à favoriser la preuve de la discrimination et qui existe devant le juge civil.

Mme Crosemarie.- La parole est à Mme Véronique Préaux-Cobti, responsable de l'Association des grandes écoles au féminin. Votre activité est très complémentaire des préconisations, simples et immédiates, qui ont été exposées pour aller vers une plus grande égalité professionnelle au bénéfice des hommes et des femmes.

Mme Préaux-Cobti.- Je suis présidente de l'Association des grandes écoles au féminin qui réunit neuf associations d'anciens de grandes écoles (ENA, Centrale, Polytechnique, HEC, ESCP, ESSEC, etc.). Ces grandes écoles ont été ouvertes aux femmes il y a plus de trente ans.

Il y a vingt-cinq ans, il y avait 50 % de filles dans les écoles de commerce, 15 % dans les écoles d'ingénieurs. Elles sont toujours 15 % aujourd'hui... Pourquoi ne les retrouve-t-on pas dans l'entreprise après vingt-cinq ou trente ans d'ancienneté ?

Oui, ces femmes sont diplômées (60 % des diplômées en Europe) mais le diplôme ne suffit pas. Quels que soient les entreprises et les secteurs, il existe des obstacles à leur accès aux plus hauts postes. La dernière étude que nous avons conduite montre que ces femmes diplômées, qui sont certes une catégorie spécifique de la population, mais qui sont les femmes dont on parle dans le management de l'entreprise, présentent exactement la même ambition professionnelle que leurs collègues masculins. Nous avons fait une étude auprès des hommes et des femmes diplômées de ces grandes écoles : Elles présentent le même investissement professionnel, elles travaillent les mêmes temps de travail (en moyenne 50 heures par semaine) et présentent la même mobilité.

Malgré cela, quinze ans plus tard, les écarts restent élevés en termes de niveau d'encadrement. Les femmes sont deux fois moins nombreuses à encadrer des équipes de plus de cinquante personnes. Les femmes sont deux fois moins nombreuses à siéger dans les comités de direction des entreprises. On observe des différences de salaire importantes, y compris pour les plus jeunes dès l'accès à la vie professionnelle.

Pour avancer, encore faut-il en être conscient. A la question "Constatez-vous ou avez-vous constaté des différences de parcours professionnels entre les hommes et les femmes diplômés de vos écoles, de vos réseaux ?" 65 % des femmes ont répondu qu'elles observaient des différences alors que 65 % des hommes n'en voient pas !

La mission de notre association est de mettre en mouvement ces femmes, de communiquer les résultats de nos études, de les mettre en réseau et d'organiser des manifestations pour les aider à partager leurs expériences. Notre mission est aussi de sensibiliser les présidents des entreprises. Nous recevons les présidents du Cac 40 pour qu'ils viennent nous expliquer ce qu'ils font dans leur entreprise.

Une étude de l'Observatoire des entreprises du Cac 40 note un recul du nombre de femmes dans les entreprises du Cac 40 en 2008. La part des femmes dans ces entreprises est passée de 34 % à 29 %, de 27 % à 25 % dans l'encadrement. Dans les Comex, elle est toujours de 6,8 %, et un peu plus de 8 % dans les conseils d'administration.

Certaines entreprises avancent tandis que d'autres reculent. Pour ce qui me concerne, je mise sur celles qui avancent.

(Applaudissements.)

Mme Zimmermann.- Le témoignage que vous venez d'apporter est essentiel pour nous aider à faire progresser les choses. C'est votre témoignage qui nous donne le punch !

Mme Crosemarie.- Nous avons utilisé votre enquête au sein de la délégation aux droits des femmes du CESE car elle nous semblait très éclairante. J'ajoute que, dans les nominations qui sont à discrétion de l'État, nous constatons un recul des femmes alors que l'État a tout pouvoir pour permettre aux femmes d'accéder aux postes de responsabilité.

Je donne la parole à Mme Sylviane Villaudière, qui est fondatrice de Femmes, Débats et Société.

Mme Villaudière.- Ce débat reprend un certain nombre de thématiques qui sont engagées depuis bien longtemps, avec cependant quelques idées neuves et des éléments de contexte qui changent. Notre association Femmes, Débats et Société a pour vocation de rassembler des femmes qui sont forces de proposition dans le débat public et politique. Afin d'impulser des initiatives dans les lieux de pouvoir et les instances de gouvernance, nous souhaitons que soit créé un réseau de solidarité afin de renforcer cette gouvernance au féminin.

Dans ce travail au profit de la gouvernance au féminin, notre association suggère trois pistes de réflexion.

⇒ Premièrement, il ne faut pas oublier la parité et la mixité au prétexte de la très forte médiatisation actuelle de la thématique de la diversité. Elle est très fortement médiatisée, ce dont nous nous félicitons car il faut bien entendu agir dans ce sens. La question des minorités se pose, notre actualité le prouve chaque jour et il est important de trouver des solutions.

Cependant, cette actualité et cette médiatisation de la diversité, cette appétence pour une gouvernance majoritairement encore masculine, ne doivent pas être un prétexte pour oublier le sujet qui, à notre sens, reste absolument central : la place et le rôle des femmes dans nos entreprises, pour l'égalité professionnelle en particulier.

Notre association va produire un texte pour alerter sur ce point l'ensemble de nos responsables, publics et privés. Nous invitons toutes celles et tous ceux qui le souhaitent à signer cette alerte. Mme Zimmermann, au niveau de l'Observatoire pour la parité, et ici même, toutes les femmes et les hommes qui sont à la tête de ce réseau, peuvent avec nous et collégialement travailler à la signature de ce texte et cet appel.

⇒ Deuxièmement, la question des temps de vie ne doit pas être réduite à deux temps : la vie privée et la vie professionnelle. Il y a bien d'autres temps. Se pose également le problème de la linéarité des temps de vie. Le temps de la vie privée est majeur pour tous. Il ne comporte pas uniquement les tâches domestiques, mais aussi le temps des loisirs, de la culture. Et cela, il faut l'encourager. Nous en avons peu parlé pour le moment : il faut encourager ces aspects du temps de la vie privée, y compris dans les entreprises.

Le temps de la vie professionnelle est important, et la performance des femmes dans ce temps l'est aussi. Notre association va mener une étude pour mesurer et évaluer ce que pensent les chefs d'entreprise sur la performance des femmes dans la vie de l'entreprise.

⇒ Troisièmement, dans les temps de vie à prendre en compte, il y a celui de l'engagement, notamment dans la vie associative et politique. Ici même, nous avons tous cette responsabilité. C'est notre force à tous et à toutes que de passer du temps dans cet engagement. Il nous paraît essentiel de le prendre en compte dans cette articulation avec la vie professionnelle.

(Applaudissements)

Mme Zimmermann.- En guise de conclusion, sachez qu'en ce qui concerne l'égalité professionnelle, vous pouvez compter sur les parlementaires car c'est nous qui votons la loi. Vous pouvez aussi compter sur le travail de collaboration, que nous menons avant le vote des lois, avec l'ensemble de nos réseaux.

Je remercie tout particulièrement les quatre intervenants qui, depuis un certain nombre d'années, ont travaillé à la délégation aux droits des femmes, mais également à l'Observatoire de la parité. Un remerciement particulier ira à M. Miné, qui accomplit un travail extraordinaire avec Mme Moreau sur le droit communautaire.

(Applaudissements)

TABLE RONDE N° 2

"Garantir les droits personnels"

Présidence : Mme Michèle André, Présidente de la Délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Sénat

Modération : Mme Danielle Bousquet, Députée PS

Droits des femmes : Mme Michèle Idels (Alliance des femmes pour la démocratie)

Violences : M. Guy Geoffroy (Député UMP)

Droits reproductifs : Mme Françoise Laurant (Mouvement français pour le planning familial/OPFH)

Parentalités : Mme Michèle Ferrand (CNRS)

Grands témoins : Elisabeth Aubeny (Association française pour la contraception), Jérôme Ballarin (Observatoire de la parentalité en entreprise), Françoise Brié (Fédération nationale Solidarité femmes), Jacqueline Perker-Plauchut (CNIDFF/CESE), Marie-France Picart (HALDE)

Mme André.- Dans quelques instants, nous aurons le plaisir d'accueillir Mme Valérie Létard, Secrétaire d'État chargée de la solidarité, qui a également en charge la question des droits des femmes.

Je vous propose d'évoquer quelques grands chapitres de la sphère privée : disposer de son corps, la maîtrise de la fécondité, l'exercice de la parentalité, etc.

Le 13 juillet 1965, une loi fondamentale a modifié les régimes matrimoniaux et a mis fin à l'incapacité de la femme mariée - héritage ô combien lourd du Code civil napoléonien dans lequel la femme était indiquée comme étant une incapable majeure. Ces deux mots, mis côte à côte, ne manquent pas encore aujourd'hui de faire choc.

Saluons la promulgation, le 28 décembre 1967 de la loi Neuwirth sur la contraception, le 17 janvier 1975 de la loi Veil sur l'interruption volontaire de grossesse.

Qui se souvient aujourd'hui que, ouvrir un compte en banque était impossible, que la contraception était un délit et que l'IVG était un crime ? Nous aurions souhaité que l'unité de mesure de tout cela soit la génération. Admettons que cela puisse être deux générations.

Lorsque, Secrétaire d'État chargée des droits des femmes, j'avais fait part à M. François Mitterrand de mon découragement, il m'avait répondu ceci : "Je ne verrai pas la vraie égalité des hommes et des femmes. Je ne serai plus de ce monde, mais vous oui. Il faudra deux générations si l'on ne change jamais de cap." Nous étions en 1990, ce qui nous amène en 2030. Nous travaillons par conséquent pour l'horizon 2030. 2030 c'est pour nous, nos filles et nos petites filles, nos garçons et nos petits garçons.

Globalement le dispositif est bien en place. En revanche il faut contrôler, surveiller, remettre les questions en débat en permanence et travailler, je dois bien l'avouer, à l'évolution des mentalités de nos collègues à l'Assemblée nationale, au Sénat, au CESE.

Je passe maintenant la parole à notre modératrice, pour animer notre table ronde.

Mme Bousquet.- La conquête des droits personnels est le socle sur lequel tout le reste a pu se bâtir. A partir du moment où les femmes ont pu maîtriser leur procréation et décider elles-mêmes de leur corps et de leur maternité, elles ont pu envisager de construire un autre avenir, de faire progresser d'autres droits et d'avoir d'autres revendications. La loi Neuwirth, votée en 1967, a libéré tout le reste.

Dans le domaine des droits personnels, malgré des avancées incontestables, il reste encore à faire pour que les femmes soient à complète égalité avec les hommes dans le domaine de la sphère privée. Avant de passer la parole à nos intervenants, j'aimerais leur poser les questions :

- Selon vous, quelles sont les avancées majeures dans le secteur qui est le vôtre ?
- Quels leviers pourraient être mis en place pour avancer vers une réelle égalité ?
- Enfin, j'interrogerai les grands témoins sur leur action dans les domaines qui auront été abordés.

Je passe la parole à Mme Michèle Idels, qui intervient au nom de Mme Antoinette Fouque.

Mme Idels.- Je vais m'exprimer au nom de Mme Antoinette Fouque, qui regrette de ne pas pouvoir être parmi vous aujourd'hui. Ses remerciements vont à Mme Michèle André, Mme Marie-Jo Zimmermann et à Mme Françoise Vilain.

Un bilan des quarante années écoulées fait état d'avancées spectaculaires. Les femmes ont parcouru plus de chemin ces quatre dernières décennies qu'en quatre mille ans d'histoire, grâce au Mouvement des femmes international, relayé par trente-cinq ans d'action des Nations Unies et de l'Europe.

De bénéficiaires de nouveaux droits, les femmes sont devenues actrices principales du changement.

La cause des femmes faisant l'unité nationale, les réformes démocratiques n'ont pas changé : de l'abolition de la puissance paternelle au partage de l'autorité parentale, du droit de l'IVG associé à la contraception au divorce par consentement mutuel, de l'égalité des hommes et des femmes dans la vie professionnelle aux lois sur le viol et aux agressions sexuelles, aux lois sur la parité et la mixité, sans oublier celle, hautement significative, qui offre la possibilité aux femmes de transmettre leur nom à leur enfant. Nous sommes passés de la condition féminine à la condition historique des femmes, à une perspective paritaire fondée sur l'affirmation de l'existence plénière des femmes.

Ces droits nous ont permis de réaliser l'intégralité de nos compétences. Le taux de fécondité française est le premier de l'Union européenne, leur niveau d'activité professionnelle parmi les plus élevés ; les femmes créent aujourd'hui du lien social, s'expriment dans tous les domaines de la création et s'engagent dans la politique comme jamais. Elles font de notre pays un modèle de modernité.

Pourtant, en cette année 2009, le bilan est contrasté. Les avancées entraînent le *backlash*, la réforme entraîne la contre réforme, et le progrès entraîne des réactions et des régressions violentes. C'est logique... On passe de l'oppression à la répression, nous sommes aujourd'hui entre l'ancien et le nouveau.

Je ne dépeindrai pas, ici, le tableau de la situation des femmes dans le monde : c'est l'enfer en Afrique, en Asie et ici même, partout dans la condition humaine. Le génocide se chiffre à plus de 200 millions de femmes manquantes à l'appel de la population mondiale du fait des mauvais traitements qu'elles subissent dont cent soixante millions rien qu'en Asie. Ce génocide se perpétue toujours dans la même indifférence...

Les violences sont, dans le monde, en Europe et en France, la première cause de mortalité et d'invalidité des femmes avant les accidents de la route et les cancers, notamment chez les européennes de 16 à 44 ans. En 2007, les violences conjugales ont causé en France la mort de 170 femmes, soit une femme quasiment tous les deux jours. Partout, les femmes sont les premières victimes du libéralisme mondial et des cultures traditionnelles et autoritaires qui les excluent.

Depuis près de vingt ans, la pauvreté se féminise. La crise économique actuelle met en péril celles qui sont en situation fragile, c'est-à-dire la majorité des femmes, qui demeurent discriminées à l'embauche comme au salaire. Elles constituent la majorité des nouveaux pauvres dont le travail rémunéré ne suffit pas à assurer la subsistance.

Le *backlash* est conforté par une absence de politique. Il n'y a pas de vision globale ni de politique globale, les violences subies sont disqualifiées, les problèmes spécifiques traités au "coup par coup" et les questions morcelées.

Que faire et pourquoi ? Les modèles existants ne sont pas efficaces.

- Le premier est le modèle réactionnaire et nataliste, celui de la maternité esclave.
- Le deuxième modèle est celui de la sexualité esclave et de la prostitution. Après celui de la droite extrême, c'est celui de la gauche conservatrice, un féminisme à la française des lumières sadiennes, indifférencialiste et assimilationniste.
- Le troisième veut harmoniser le premier et le second, neutralise, annule et "schizophranise" moitié femmes/moitié hommes", sans articulation.

Il faut penser un nouveau modèle. Les femmes, pénalisées par leurs fonctions génésiques, le sous-développement et le déficit démocratique, sont au cœur d'une triple dynamique démographique, avec ses dimensions éthiques de développement humain et de démocratie. Plutôt que d'intégrer les femmes dans un modèle libéral, elles peuvent être les principales actrices d'un nouveau modèle des droits des citoyens pour la France, l'Europe et le monde. Il faut reconnaître l'apport des femmes, la production de richesses que constitue le taux de fécondité, promouvoir le modèle paritaire de la conjugaison des différences, de la fécondité et du partage pour permettre à l'humanité d'accéder à son génie.

Pour stopper les régressions qui menacent les femmes (renvoi à la cuisine ou retour à la religion), pour protéger leurs acquis, dynamiser la promotion de leurs droits à la liberté et à l'égalité, il faut une politique globale non pas de petits pas, mais de bons en avant. Il faut une volonté, une vision, une intelligence, une générosité politique. Il faut élaborer des politiques économiques et sociales qui prennent en compte l'apport des femmes dans tous les champs (procréation, travail domestique, activité professionnelle, engagement politique et civique et création), lutter contre la pauvreté, supprimer les discriminations qui subsistent, mener une politique résolue contre les violences misogynes et adopter une loi cadre contre les violences faites aux femmes. Il faut organiser la solidarité à l'égard des femmes ou des filles en danger dans le monde, et ainsi accomplir la révolution paritaire, la mutation de civilisations dont les femmes sont porteuses au bénéfice de tous.

(Applaudissements)

Mme Bousquet.- On sait que les violences faites aux femmes débordent très largement la question de la sphère familiale et qu'elles en sont le symptôme dans la sphère familiale. Je donne la parole à M. Guy Geoffroy, qui est député UMP de Seine-et-Marne et rapporteur de la Commission d'enquête sur "la politique, en France, en direction des violences faites aux femmes."

M. Geoffroy.- Ces questions ne sont pas très agréables à évoquer, mais elles existent cependant. Quels sont les changements intervenus depuis quarante ans en la matière ? Je serais tenté de répondre que tout a changé dans les principes, mais pas encore suffisamment sur le terrain.

Il y a quarante ans, ma génération qui avait entre 10 et 20 ans ne connaissait pas l'acception selon laquelle il pouvait exister des violences identifiables en tant que telles, blâmables en tant que telles au sein de la sphère familiale. Sphère extrêmement intime dans laquelle la société et l'action publique se refusaient à intervenir.

Il y a une trentaine d'années, sous les coups de boutoir des mouvements féministes, la question de l'existence des violences a été posée ainsi que celle du combat qu'il fallait mener, en amont et en aval, pour lutter contre. L'omerta, qui a longtemps régné et qui règne malheureusement encore un peu sur ces questions, a commencé à se lever.

Depuis vingt ans, la sphère politique s'est emparée sans trop d'ambages de ces questions, elle les a mises en réflexion et les a fait progresser. Un pas décisif laisse espérer de nouvelles avancées : il s'agit de l'enquête nationale sur les violences envers les femmes en France (2000) que le foisonnement des initiatives, des réflexions et des décisions a permis.

L'ENVEFF a mis à nu des réalités considérablement dramatiques. Le fait que 10 % des femmes (entre 18 et 59 ans) se trouvent dans une problématique (passée, présente ou à venir) de violence au sein de leur couple est un scandale et une réalité affligeante. Un certain nombre d'évolutions ont eu lieu. Parmi elles, je citerai la loi d'avril 2006, loi d'initiative parlementaire, votée à l'unanimité par le Sénat et l'Assemblée nationale, qui a porté un certain nombre d'évolutions jugées de manière unanime comme extrêmement utiles, porteuses d'espérance et d'avancées.

Voici quelques avancées majeures apportées dans cette loi :

- Une affirmation de principe, dont on constate avec effroi qu'il aura fallu attendre l'année 2006 pour la poser : le respect entre l'homme et la femme doit être considéré comme premier élément de l'union qu'est le mariage (article 212 du Code civil.) Depuis 2006 seulement, ce terme figure dans la loi.
- Mettre sur le même pied d'égalité l'âge nuptial des garçons et des filles. Jusqu'en 2006, une jeune fille pouvait encore se marier à l'âge de quinze ans, un jeune homme à l'âge de dix-huit ans. Dorénavant, hommes et femmes se marient à partir de l'âge de leur majorité, soit dix-huit ans.
- Des avancées sur le plan de la pénalisation, reconnue aujourd'hui comme absolument nécessaire :
 - Premièrement, le constat selon lequel ces questions concernent les couples mariés, mais également les couples concubins, les couples pacésés, ainsi que tout ce qui peut suivre les couples, parfois longtemps après, lorsqu'ils ont cessé d'exister.

- Deuxièmement, des avancées en matière de pénalisation du vol et du viol, qui sont reconnus comme possibles entre époux - l'affaire ne fut pas simple il y a encore trois ans au Parlement français.
- Troisièmement, les progrès apportés en matière de prévention en ce qui concerne les violences faites aux enfants et notamment aux jeunes filles, avec la lutte contre le tourisme sexuel, contre les maltraitances physiques (excision) et contre la pédophilie.

Ce dispositif a été unanimement reconnu. Cependant, il reste beaucoup à faire pour que la loi soit réellement appliquée. On observe des disparités de traitement d'un parquet à l'autre, d'un commissariat de police ou d'une brigade de gendarmerie à l'autre, bien que soient unanimement soulignés les progrès qui ont été réalisés dans l'ensemble de ces corps de métier.

Des progrès restent à faire sur le plan éducatif, en particulier sur deux sujets. D'une part, les violences de nature psychologique doivent être mieux prises en compte. Elles constituent aujourd'hui la masse immense des violences que subissent les femmes, mais elles sont difficiles à prévenir, encore plus difficiles à combattre et à punir car la définition légale en est mal assurée, lorsqu'elle est assurée. C'est pourquoi une définition légale sera un passage obligatoire. D'autre part, des problématiques demeurent à propos de la médiation pénale en matière de violences conjugales.

L'essentiel de l'ouverture à la parole est acquis, l'essentiel des sujets que la loi devait porter sont posés sur la table, l'essentiel du travail qu'il reste à accomplir est identifié.

Nous débattons de ces sujets au sein de la mission d'information, que nous co-animons avec Mme Bousquet et un grand nombre de parlementaires de l'Assemblée nationale. C'est aussi le travail qui est mené au Sénat, au CESE ainsi qu'au sein de l'Observatoire de la parité qui vient de rendre, sous la plume de Mme Marie-Jo Zimmermann et moi-même, un travail d'étape.

Beaucoup a été fait, beaucoup reste à faire. Une coordination est indispensable ainsi qu'une volonté mieux affirmée de lancer un travail d'éducation, de formation, de prise en compte de toutes ces réalités.

(Applaudissements)

Mme Bousquet.- Je vous propose que Madame la ministre prenne la parole.

Mme André.- Nous avons le plaisir d'accueillir Mme Valérie Létard qui a, dans sa responsabilité, ce formidable secteur des droits des femmes. En lui donnant la parole, je voudrais dire combien la tâche, que vient de définir M. Geoffroy, est vaste. Je me souviens avoir lancé en 1989 la première campagne sur les violences dans les couples, lorsque je me trouvais au Secrétariat d'Etat. A l'époque ce sujet était tabou.

En 2000, nous avions la preuve de l'intuition qui était la nôtre et qui reposait sur un certain nombre d'indicateurs. Je salue Mme Catherine Morbois, ancienne déléguée régionale aux droits des femmes en Île-de-France, qui a travaillé sur la façon de rassembler les éléments tendant à penser que 10 % de femmes étaient victimes de violences. L'enquête menée en 2000 a hélas confirmé qu'il en était ainsi.

Madame la ministre, je vous donne la parole.

Allocution de Madame Valérie LÉTARD
Secrétaire d'État chargée de la Solidarité

Mme Létard.- Mesdames les présidents, Mesdames Messieurs les députés et sénateurs, Mesdames et Messieurs, à quelques jours du 8 mars, vous avez choisi de consacrer une journée de réflexions et d'échanges sur la situation des femmes dans nos démocraties modernes. Je ne peux que m'en réjouir.

Il y a tant à dire sur les perspectives d'avenir qui reconnaissent et valorisent la place des femmes et leur rôle dans nos institutions, dans notre société et dans notre économie. En cette période de crise, des défis supplémentaires se présentent à nous sur ces différents points. Nous ne parviendrons à les relever qu'en mobilisant toutes les composantes de la société et en favorisant un véritable partage des responsabilités.

Dans ce contexte, il serait tentant de penser que la question du partage des responsabilités entre les femmes et les hommes ne relève pas de l'urgence. Je crois au contraire essentiel d'affirmer que les femmes ne doivent pas être la variable d'ajustement de la crise. L'égalité femmes/hommes est une composante majeure de l'essor économique et les compétences féminines multiples y contribuent dans tous les domaines.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fondamental solidement ancré dans l'histoire de la construction européenne, et cette politique est placée au cœur des actions qui relèvent de la solidarité. Vous connaissez ma conviction et ma volonté de construire pas à pas, mais fermement, l'égalité entre les femmes et les hommes. Égalité dans tous les moments de la vie : dans notre vie personnelle, familiale, professionnelle, citoyenne, culturelle et sportive.

L'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, nous en parlons depuis trente ans. Force est de reconnaître que nous n'y sommes pas encore. Certes, le changement est en marche et des avancées ont été enregistrées au cours des trente dernières années. Il nous reste cependant du travail pour faire progresser l'égalité entre les sexes dans les sphères économique, sociale et politique.

Des rencontres comme celle d'aujourd'hui sont l'occasion de faire le point, et je tiens à saluer votre initiative, Mesdames les présidentes des délégations aux droits des femmes et à l'égalité, de réunir aujourd'hui parlementaires, experts, partenaires sociaux, associations et personnalités éminentes pour ce débat.

Les thématiques de vos tables rondes vous permettront d'aborder tous les sujets relatifs aux inégalités auxquelles sont confrontées les femmes et de présenter les moyens de parvenir à l'égalité et de promouvoir la mixité.

A présent, je souhaite partager avec vous les constats suivants qui, reconnaissons-le, sont à la fois instructifs et édifiants :

- Les femmes représentent plus de la moitié de la population et 53 % de l'électorat,

- Leur niveau d'éducation a rejoint voire dépassé celui des hommes,
- L'écart de salaire entre les femmes et les hommes est en moyenne de 19 %,
- Les parcours professionnels des femmes sont rarement linéaires.
- Le taux de chômage des femmes de 25 à 49 ans est supérieur de deux points à celui des hommes,
- L'accès des femmes à la prise de décision, et plus globalement, aux responsabilités se heurte à la résistance du plafond de verre.

Ces quelques exemples signifient que l'égalité entre les sexes tarde à se traduire dans les faits et dans la vie de nos concitoyens. Cette situation est bien sûr regrettable.

Aux côtés de M. Brice Hortefeux et de l'ensemble de mes collègues du gouvernement, je m'attache à traiter d'amont en aval toutes ces questions. En effet, ce n'est que par une approche globale, qui nous implique toutes et tous, que nous ferons évoluer les mentalités et les pratiques en amont.

Il faut promouvoir la mixité. Le taux de réussite scolaire et universitaire supérieur des jeunes femmes pourrait laisser espérer une égale présence des femmes sur le marché du travail et aux postes de décision. Les indicateurs de rémunération, de ségrégation du marché du travail et de présence des femmes aux postes décisionnels ne signalent aucun progrès significatif depuis plusieurs années.

En fin de troisième, les résultats scolaires des filles sont meilleurs que ceux des garçons : 84,7 % des filles contre 78,7 % de garçons ont obtenu le brevet en 2007. Ainsi, les filles s'orientent davantage vers le second cycle général et technologique que les garçons. Mais, à l'issue de la classe de seconde, les parcours des filles et des garçons divergent. Parmi les lauréats du baccalauréat général, 63,8 % de garçons ont obtenu en 2007 un bac scientifique contre 40,6 % des filles. Et ces orientations se confirment dans l'enseignement supérieur. Dans les IUT, les femmes représentent 39,4 % des effectifs. Elles se dirigent peu vers l'informatique (9,2 %.) Dans les classes préparatoires scientifiques, la part des femmes est de 30,4 %, et dans les écoles d'ingénieurs, elle n'est plus que de 26,8 %.

C'est donc le choix dans l'orientation qui doit être étendu et diversifié. C'est l'une des priorités qui ont été fixées à Mme Marie-Jeanne Philippe, rectrice de Besançon qui préside le Comité de pilotage de la Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, entre les hommes et les femmes dans le système éducatif, engageant neuf ministères. L'analyse des stéréotypes féminins dans l'éducation aux médias pour les jeunes sera intégrée dans cette convention, et la formation à l'égalité des sexes a été inscrite aux programmes des organismes de formation initiale et continue.

Pour dépasser les stéréotypes liés à certains emplois et inciter les jeunes filles qui le souhaitent à se diriger vers des secteurs traditionnellement masculins et prometteurs, il faut sensibiliser et former les équipes pédagogiques, les animateurs, les conseillers d'orientation, mais aussi les familles. Les stéréotypes et les clichés pèsent encore de tout leur poids et constituent des obstacles tenaces à la mixité des activités. C'est pour cette raison que nous avons tenu à prolonger la Commission sur l'image des femmes dans les médias, en confiant à Mme Michèle Reiser une mission de suivi des stéréotypes féminins dans les médias. Le premier rapport qu'elle a remis est éloquent quant aux progrès qu'il nous reste à faire. Le meilleur moyen d'y parvenir est de pérenniser la mission de cette Commission afin d'avoir un rendu annuel des progrès réalisés, en auditionnant les directeurs de tous les grands médias nationaux.

En dépit de l'accroissement des femmes diplômées, elles sont encore largement exclues de certains domaines comme les métiers scientifiques, la recherche, la haute technologie, le bâtiment, et demeurent concentrées dans certaines branches traditionnelles et dans des fonctions de management intermédiaire.

Encourageons les filles ! Le Prix de la vocation scientifique et technique est un bon exemple. J'aurai le plaisir de le décerner à quatre vingt-huit jeunes filles d'Île-de-France, à la Cité des sciences, le 11 mars prochain. J'aurai le plaisir d'honorer et de distinguer ces filles qui ont choisi des voies jusqu'à présent trop peu explorées et exploitées.

Pourquoi ne pas nous en inspirer pour d'autres filières ou d'autres choix de carrière ? Songer que seulement 30 % des femmes sont chefs d'entreprise incite à réagir. Il faut développer l'accès au crédit bancaire et faire connaître le fonds de garantie pour la création, la reprise et le développement d'entreprises à l'initiative des femmes, favoriser le microcrédit (comme cela est prévu dans l'accord-cadre signé avec la Caisse des dépôts et consignations) ; pourquoi ne pas mettre en place un Prix national de créatrice d'entreprise ?

Oui, les femmes sont actrices à part entière du monde économique. Elles rencontrent encore trop d'obstacles pour réaliser leurs ambitions, valoriser leur plein potentiel et être reconnues à leur juste valeur.

Quant à leur accès à la prise de décision, et plus globalement à la prise de responsabilité, elles se heurtent au fameux plafond de verre. Au sein des entreprises de l'Union européenne, un conseil d'administration comprend en moyenne 15,4 membres, mais seulement 1,3 femme. En France, elles sont moins de 9 % à siéger dans les conseils d'administration et lorsqu'elles en sont membres, elles sont le plus souvent cantonnées à des postes de gestion des ressources humaines, de communication ou de juristes.

Un effort de rééquilibrages s'impose. Mme Marie-Jo Zimmermann y a contribué en faisant insérer, dans la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008, son amendement « favorisant l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales ». J'ai également pris connaissance de

la proposition de loi, qu'elle a déposée hier, sur l'accès des femmes aux responsabilités professionnelles et sociales. Je salue cette initiative qui apporte une contribution intéressante au débat qui doit s'ouvrir sur cette question fondamentale, sur laquelle les partenaires sociaux devront apporter leur contribution.

Pour cela, trois sujets devant faire l'objet de progrès et de changements sont à aborder avec les entreprises.

- Tout d'abord, réunir les conditions d'articulation entre vie professionnelle, vie familiale et vie personnelle, concilier les temps de vie en mettant en place des modes de garde d'enfants adaptés aux besoins ;
- Ensuite, garantir les parcours professionnels et éviter le temps partiel subi : sur environ cinq millions d'actifs à temps partiel, 83 % sont des femmes.
- Traiter les conséquences du travail à temps partiel. Choisi ou contraint, il alimente les inégalités entre les hommes et les femmes (écart de salaire, puis de retraite, aggravé en cas de divorce ou de veuvage, et moindre carrière.) Son accroissement contribue également à creuser les inégalités entre les femmes elles-mêmes, entre celles qui ont un niveau de qualification suffisant, et celles qui sont peu qualifiées et souvent confrontées au chômage ou au travail précaire.

Aller dans le sens de la modernisation et être ouvert au changement, c'est notamment adapter un plan de résorption des écarts salariaux, être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, ce qui peut se concrétiser par l'obtention du label Égalité. Cet outil mérite d'être développé au sein des entreprises, mais aussi au sein des administrations. Deux ministères s'y investissent actuellement, le ministère des Finances et celui des Affaires étrangères. Notre ministère doit s'inscrire dans cette démarche d'autant que des préfetures emboîtent le pas : la candidature de la préfeture de Haute-Loire, qui sera examinée lors de la commission du 10 mars prochain, nous le montre.

Les grandes entreprises (Renault, Michelin et bien d'autres) doivent adopter cette approche et des viviers de futurs managers doivent être formés.

Il faut répondre aux besoins de garde d'enfants et de services à la personne, développer des modes de garde adaptés, et favoriser l'aménagement du temps de travail des femmes, comme le préconise le Président de la République.

Enfin, il faut favoriser l'accès aux responsabilités.

Sur toutes ces questions, avec M. Brice Hortefeux, nous avons décidé de confier à l'IGAS une mission préparatoire à la concertation, annoncée par le Président de la République, sur l'égalité professionnelle. Elle se traduira par un rapport d'orientation et des propositions relatives à la mise en œuvre de l'égalité professionnelle et l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Tout en tenant compte de la proposition de loi de Mme Zimmermann, ce rapport fera état des orientations relatives à la représentation équilibrée des femmes dans les instances de gouvernance des entreprises. Cette mission devrait être confiée à Mme Brigitte Grésy, inspectrice générale, membre du conseil d'administration de l'Institut européen pour l'égalité.

Une autre priorité s'inscrit dans la politique de prévention auprès des jeunes et des familles : la lutte contre toute atteinte à la dignité physique et psychologique des filles, des jeunes filles et des femmes. Vous savez combien je veille à la mise en œuvre des mesures du Plan triennal 2008-2010 de lutte contre les violences faites aux femmes. C'est une cause qui oblige le gouvernement. En application de la loi de 2006 contre les violences faites aux femmes, le rapport prévu par la loi sur le bilan de cette politique sera adressé au Parlement le 18 mars prochain. A ce titre, je salue l'implication de M. le député Geoffroy qui vient de déposer ce rapport. Je salue également ses collègues parlementaires dont M. Jean-Guy Branger, ancien collègue sénateur, pour leur action dans ce domaine.

Il est fondamental de sensibiliser et d'informer sur toutes les formes de violences. Voilà pourquoi la campagne de communication accompagnant le plan se traduira, avant l'été, par la diffusion d'un spot télévisé sur les violences conjugales. Comme je l'ai annoncé lors de la Journée contre l'excision, le 6 février dernier, nous diffuserons prochainement des brochures contre les mutilations sexuelles féminines et les mariages forcés destinées aux parents et enfants, victimes potentielles de ces pratiques inconcevables dans nos sociétés modernes.

Le 25 novembre dernier, le Premier Ministre a décidé d'attribuer le label de campagne d'intérêt général pour 2009 à la lutte contre les violences faites aux femmes. Les associations se sont constituées en collectif pour ouvrir la voie à la reconnaissance comme grande cause nationale pour 2010. Prévenir, aider, protéger, accompagner, mieux connaître pour mieux comprendre relève bien de la responsabilité de chaque individu, de la collectivité, et bien sûr du Gouvernement.

Nous sommes vigilants dans ce domaine. L'objectif de la candidature à la grande cause nationale sera un véritable outil/levier pour faire en sorte que cette politique soit une véritable politique interministérielle. Si vous me permettez de dresser un parallèle avec le plan Alzheimer, qui a été conçu dans le cadre de la grande cause nationale, cela vous donne une idée du caractère transversal et du travail considérable que nous pourrons mener au sein de chaque ministère, au travers d'un projet global porté par un collectif d'associations très représentatives ; toutes les associations têtes de réseau sont réunies autour de la table pour travailler autour d'un projet global.

Enfin, je souligne la nécessité de rééquilibrer la représentativité politique au regard de l'électorat. La parité dans la vie politique est toujours un enjeu de la citoyenneté. Inutile de rappeler les chiffres et les étapes de progrès, ainsi que les insuffisances de résultats, vous ne manquerez pas de les évoquer cet après-midi.

Les résultats les plus corrects concernent le Parlement européen où la France se maintient au cinquième rang, après la Suède. Le mode de scrutin y est déterminant. En revanche, pour les instances dirigeantes, seules cinq des commissions permanentes sont présidées par des femmes et une sous-commission aux droits de l'Homme ; neuf des vingt-sept commissaires sont des femmes. A ce propos, je rappelle que les membres de la Commission sont proposés par les gouvernements des États-membres, puis nommés par le ou la présidente de la Commission. Espérons que les élections européennes de juin prochain seront l'occasion d'améliorer la situation, tant au niveau de la représentation féminine des vingt-sept États-membres au sein du Bureau et de la Conférence des présidents du Parlement européen, qu'au niveau des nominations au sein des institutions européennes.

J'estime aussi que, au niveau national et au plan local, des progrès doivent être accomplis pour que les femmes, qui constituent 53 % de l'électorat, soient mieux représentées. Seulement 13,8 % d'entre elles sont maires et 12,3 % conseillères générales, ce qui n'est vraiment pas acceptable. D'ailleurs, même lorsque les avancées sont significatives, la disproportion demeure dans les exécutifs. Combien de commissions parlementaires sont-elles présidées par des femmes ? Quelle est la part des femmes dans les instances exécutives locales à des postes clés tels que les finances ou l'urbanisme ? Le seuil du scrutin proportionnel, pour les élections municipales, devrait-il être abaissé pour étendre la parité à un plus grand nombre de communes ? Une obligation de parité ne pourrait-elle pas être étendue à la désignation des délégués siégeant dans les structures intercommunales ?

Force est de constater que, dans les départements, il y a souvent des viviers d'hommes occupant depuis longtemps des responsabilités locales. Ces élus de terrain ont une légitimité à se porter candidat aux élections au Parlement et il n'est pas évident de leur demander de céder leur place aux femmes. Mais, il faut bien amorcer la pompe et créer des espaces pour elles. Dans ce domaine, la vigilance des partis et une démarche volontariste sont primordiales. De ce point de vue, l'obligation d'un ou d'une remplaçante de l'autre sexe pour les élections cantonales va permettre la constitution d'un vivier prometteur y compris pour les départements.

Dans tous les secteurs, dans toutes les sphères de la vie quotidienne, il faut tendre vers la parité au nom des engagements européens et internationaux. Les chiffres clés sur l'égalité entre les femmes et les hommes, produits chaque année par le SDFE (dont la version 2008 sera disponible le 8 mars prochain) confirmeront les progrès et les objectifs qui restent à atteindre. Nous disposons d'un document faisant état de chiffres sur l'égalité. Mais nous ne disposons pas

d'un même document présentant les textes relatifs à l'égalité et à la parité pour les femmes. Je crois qu'il faut le réaliser. C'est pourquoi je vais engager la rédaction d'un code commenté des droits des femmes, afin que nous sachions tout ce qui a été fait, même si je suis consciente qu'il reste des échelons à gravir pour atteindre l'égalité.

Cette année, la Journée internationale des femmes sera dédiée aux jeunes femmes de dix-huit ans. Aux côtés de M. Brice Hortefeux, je convie cent d'entre elles au Secrétariat d'État à la solidarité. Ce sera l'occasion de leur dire, à travers un livre que je leur offrirai, qu'elles sont libres : libres de choisir leur vie, d'acquérir leur indépendance, de préserver leur liberté, de créer leur entreprise, de s'épanouir dans les arts, de travailler dans des métiers essentiellement masculins et d'envisager une carrière politique. Puis, cet ouvrage sera diffusé à toutes les jeunes filles, qui ont ou auront dix-huit ans cette année, pour les persuader - car j'en suis intimement convaincue - que tous les choix sont possibles et que, elles seules, en toute connaissance de cause, peuvent décider de leur avenir sans que des préjugés, des stéréotypes ou des contraintes illégitimes ne les contraignent dans ces choix.

Telle est ma conception de la liberté et de l'égalité entre les hommes et les femmes. Avant de vous rendre la parole, je voudrais remercier Mme Vilain de nous accueillir aujourd'hui dans cet hémicycle. Je remercie également les présidentes des deux délégations, sans oublier l'ensemble des acteurs ici présents, pour le travail considérable qui est aujourd'hui conduit par vous toutes et par vous tous.

Beaucoup de chemin reste à accomplir encore. Je suis convaincue que nous allons avancer fortement, si nous avançons tous ensemble, dans l'écoute et le respect mutuels. Chacun et chacune a beaucoup à apporter au travail que nous allons construire dès à présent.

Je viens de vous présenter notre feuille de route pour les mois à venir. Elle est très ambitieuse, mais elle pourra, j'en suis sûre, aboutir à un progrès de l'égalité entre les hommes et les femmes.

C'est tout le bonheur que je vous souhaite à tous et à toutes.

(Applaudissements)

Mme Bousquet.- Je donne maintenant la parole à Mme Françoise Laurant, présidente du Planning familial, qui va nous parler des droits reproductifs.

Mme Laurant.- Je salue l'intérêt d'une telle journée où la question des droits des femmes est pour l'instant juxtaposée. Je rêve qu'un jour, les liens qui existent entre l'égalité professionnelle et les droits personnels puissent être identifiés. Ce jour-là, nous aurons avancé dans la construction d'une véritable politique d'égalité entre les hommes et les femmes.

Je salue la sortie conjointe du rapport de la délégation parlementaire de l'Assemblée nationale (sur le suivi de l'application de la loi de 2001 sur l'avortement et la contraception) et l'audition de notre association par la délégation du CESE sur le même sujet.

Lorsque la parité et l'égalité professionnelle sont évoquées, l'on ne parle pas toujours des droits reproductifs. Ils commencent à être reconnus comme étant très liés, de façon nécessaire mais aussi dépendante, des autres droits des femmes.

Les dernières avancées législatives datent de la loi de 2001 sur l'avortement et la contraception. Cette loi, qui modifie la loi Veil de 1975, a rallongé les délais légaux pour obtenir un avortement. Lorsqu'une mineure n'obtient pas l'autorisation de ses parents ou qu'elle ne peut pas demander leur autorisation, elle est en capacité de souhaiter son avortement et de l'obtenir. L'entretien préalable a été rendu facultatif à la demande des femmes. Enfin, l'IVG médicamenteuse, pratiquée depuis une décennie dans les hôpitaux, a été décidée comme possible dans les cabinets médicaux. La loi a oublié de préciser que cela pouvait être fait dans les centres de planification. La possibilité de le faire est désormais inscrite dans la loi, même si les décrets d'application sur les centres de planification ne sont toujours pas sortis.

Il y a eu une avancée considérable, autant symbolique que réelle, sur la contraception d'urgence. A la fin des années 1990, une molécule a été découverte permettant une contraception d'urgence sans prescription médicale. Elle a été rendue gratuite pour toutes les mineures et diffusable dans les établissements scolaires. Je qualifie cette mesure de symbolique car, même si elle n'est pas appliquée partout, l'opinion a changé, et dans les établissements scolaires, la sexualité des jeunes est devenue une réalité. En effet, si une fille vient demander une contraception d'urgence à l'infirmier, c'est souvent parce qu'elle a fait l'amour la veille.

Par conséquent, les choses changent, mais la loi n'est pas toujours très bien appliquée. Une campagne nationale de contraception a été lancée sur trois ans par le ministère de la Santé, dans les médias à laquelle nous avons participé. Dans le domaine de la contraception et de l'avortement, les avancées législatives et les politiques nationales se résument à cela. En France, une loi ne suffit pas à changer les comportements, surtout lorsqu'elle n'est pas appliquée. Si nous n'analysons pas les freins qui s'opposent à l'application d'une loi, nous n'arriverons pas à faire en sorte qu'elle entre dans les faits.

Concernant l'avortement, il est presque plus difficile qu'autrefois d'obtenir un avortement. Dans de nombreux établissements hospitaliers, autant l'administration que le personnel médical refusent de pratiquer l'avortement sur une mineure, même si elle est accompagnée d'un adulte.

Notre diagnostic est que rien, au niveau des pouvoirs publics, n'affirme la volonté d'appliquer la loi et de la rendre efficace. Même constat sur la contraception d'urgence. C'est comme si nous n'avions que des lois libérales et que l'application et l'accès à ces lois ne relevaient pas de l'État alors que, de notre point de vue, c'est son rôle.

Notre pays souffre d'un paradoxe : alors que la France est le pays le plus "contracepté" en termes de méthodes modernes et efficaces, le taux de grossesses non prévues ou non désirées est considérable ! Ce paradoxe peut s'expliquer par trois facteurs essentiellement. Premièrement, les prescriptions ne sont pas toujours adaptées au mode de vie et aux blocages d'un certain nombre de femmes. Deuxièmement, la médicalisation de la prescription est un handicap. Enfin, l'inconvénient majeur est d'ordre idéologique : des pans entiers de la population, les jeunes mais pas seulement, sont dans des situations d'illégitimité et de non-reconnaissance de leur sexualité ou de leur droit à en décider.

L'avancée des droits des femmes devrait permettre la construction d'une société où il y a égalité entre hommes et femmes. Or, les rapports de domination hommes/femmes comme grille d'analyse et comme objectifs à faire reculer n'existent pas. Je ne prétends pas qu'il n'y a pas de volonté politique, mais l'on n'assume pas le fait que l'on est autant à lutter contre les stéréotypes qu'à faire appliquer une loi. Lutter contre les stéréotypes nécessite que l'on se regroupe. Il y a des opposants à l'avortement, et ceux qui, au nom de la religion, sont en train d'ébranler les principes laïques de notre société considérant que devrait être appliqué ce qu'ils appellent un respect de la vie, c'est-à-dire le statut de l'embryon - et je fais allusion à la bioéthique.

Entre autres propositions, je citerai :

- Une volonté politique qui dépasse le droit et qui affirme que le droit à l'avortement est réel.
- Il faut de véritables politiques publiques pour rappeler que l'avortement et la contraception sont des droits car les femmes n'en ont pas toujours conscience. Il y a un tabou sur ces questions et la culpabilisation des femmes est presque grandissante par rapport à la décennie écoulée.
- L'éducation à la sexualité : la loi de 2001 comporte d'excellentes mesures en direction des établissements scolaires et des jeunes, de la classe élémentaire à la terminale. Elles ne sont pas appliquées du tout, ni dans les établissements scolaires, ni en dehors.

Les établissements d'information, de consultation et de conseil conjugal ont été créés par la loi Neuwirth, dans son décret de 1972. L'État reconnaît ces associations comme œuvrant dans le même sens que lui, c'est-à-dire qu'elles font circuler l'information et l'éducation à la sexualité. Il les finance, et par conséquent, sa responsabilité est affichée dans ce domaine.

Il doit cependant y avoir une amélioration de l'accès à cette information, l'éducation à la sexualité, à la conjugalité et à la vie de couple doit être dispensée. Dans notre pétition, nous demandons à l'État qu'il affirme cette mission nationale et qu'il en donne les moyens. Aujourd'hui, nous sommes malheureusement à la veille de la disparition subreptice de cette mission de l'Etat, qui est essentielle par rapport à la visibilité et à la légitimité de la sexualité dans notre pays.

(Applaudissements)

Mme Bousquet.- La parole est à Mme Michèle Ferrand, directrice de recherche au CNRS, qui va aborder la question des parentalités.

Mme Ferrand.- Dans le domaine de la parentalité, il n'y a pas d'avancées nouvelles ni récentes. C'est probablement la sphère qui résiste le plus à l'égalité entre les hommes et les femmes.

Des avancées sont intervenues dans les années 1970 et 1980. D'abord, sous la forme de modernisation et de reconnaissance de l'égalité des deux parents dans la famille, transformant la puissance paternelle en autorité parentale partagée. Juste avant les années 1990, un cas d'inversion absolument remarquable prévoyait que, en cas de maternité naturelle, la mère avait l'autorité parentale, le père ne l'ayant qu'en second. Cela fit scandale et ne dura pas.

En termes de parentalité, il n'y a absolument pas symétrie entre les positions des hommes et des femmes. Dès que celles-ci apparaissent, elles sont suspectées de pouvoirs exorbitants. Je renvoie à Evelyne Sullerot et à Marcela Iacub.

Les maternités peuvent aujourd'hui être choisies et désirées par les femmes. Le caractère presque uniquement féminin de la contraception ainsi que la liberté de recours à l'avortement pour les femmes lorsqu'elles le désirent - y compris lorsque le partenaire ou le père potentiel y est hostile - font que l'on peut parler d'un droit à la parentalité à sens unique : les hommes sont aujourd'hui dépendants des femmes pour accéder à la parentalité, alors que cela a été l'inverse pendant des siècles...

En France, toutes les recherches sur l'avortement montrent que les femmes ne font pas des enfants sans les hommes. Une des principales raisons de recours à l'avortement est lorsque le père est absent, qu'il n'est pas souhaité comme père ou qu'il est hostile à la naissance de l'enfant.

Une autre avancée date des années 1970 : l'apparition de la revendication des "nouveaux pères." Dans une étude, Anne-Marie Devreux se demande comment les pères peuvent s'impliquer davantage sans y consacrer plus de temps ! Ce qui résiste en effet, c'est le travail domestique : 20 % du travail domestique est effectué par les hommes en moyenne, un tiers des charges parentales est assumé par les hommes. Les hommes préfèrent emmener leurs enfants à l'école le matin plutôt que d'aller les rechercher le soir, toutes les femmes comprendront pourquoi...

Les hommes et les femmes résistent et sont réticents au changement dans la vie familiale et parentale, en particulier pour ce qui concerne le partage entre vie privée et vie publique, que l'on énonce principalement sous le terme ravissant de "conciliation pour les femmes." Rien ne changera pas tant que nous ne l'aurons pas écrit sous la forme de "conciliation pour les parents."

Depuis les années 1960, les femmes ont participé de plus en plus activement au monde du travail, et elles le font de plus en plus d'une façon continue et à plein temps. Elles sont ainsi passées du modèle de "la mère alternant travail et maternité" à "la mère travailleuse cumulant travail et maternité", exactement comme les hommes qui continuent à travailler y compris lorsqu'ils ont des enfants. Cependant, cette entrée des femmes dans le marché du travail ne s'est pas traduite par un investissement équivalent des hommes au niveau des charges familiales. Les pays nordiques sont un bon exemple : en Suède, l'on parle de la double émancipation des hommes et des femmes (émancipation des femmes par le travail, émancipation par la famille pour les hommes.) L'émancipation des hommes par la famille ne marche pas ; même si une partie du congé paternité est réservée aux hommes, ils le prennent éventuellement, mais en rallongeant leur week-end ou pour faire autre chose que prendre en charge les enfants.

Le problème majeur de la parentalité ne réside pas à l'intérieur de la famille, mais à l'extérieur. Je ferai donc trois préconisations.

⇒ La première est la socialisation de la grossesse. Dans une recherche qu'elle avait menée dans les années 1980, intitulée "La double production", Anne-Marie Devreux faisait remarquer : "*Puisque les enfants sont si précieux à la société, cette production d'enfants devrait être véritablement reconnue.*" On pourrait par exemple compter deux ans d'ancienneté pour une grossesse, et cette dernière ne doit certainement pas être un handicap dans le travail.

⇒ Deuxièmement, j'aimerais que l'on sorte d'une idée qui fait beaucoup de mal aux femmes : l'idéalisation de la maternité que, personnellement, je préfère appeler "la maternitude." On explique souvent aux femmes que si elles ratent leur accouchement, le premier sourire de leur bébé et les premiers pas, elles vont passer à côté de quelque chose. La maternité est en réalité bien plus large que la grossesse, l'accouchement et les premiers pas ou les premiers sourires. Dans ce partage des tâches, les pères ont aussi droit au premier sourire, aux dents qui sortent, etc. Ils pourraient parfaitement prendre leur part.

A mon avis, la solution se trouve dans le monde du travail. Le jour où il y aura une véritable égalité dans le travail pour les hommes et pour les femmes, lorsque les salaires et les positions seront identiques, lorsque la maternité ne sera pas stigmatisée, alors les choses bougeront dans la famille. Les couples où le partage s'effectue le mieux sont les couples à carrière et à diplômes identiques. Quelques cas d'inversion peuvent aussi se produire. Actuellement les femmes sont plus diplômées que les hommes, mais comme cela ne se traduit pas dans le monde du travail, cela ne peut pas non plus se traduire dans la famille.

⇒ Enfin, Il faudrait arrêter de parler des femmes et seulement des femmes. Encore une fois, la conciliation entre les charges parentales et les charges professionnelles ne concerne pas seulement les femmes, mais aussi les hommes. Pour cela, il faudrait qu'un certain nombre de tâches, qui sont essentiellement effectuées par les femmes, soient moins dévalorisées. Un très bel exemple d'ouverture des carrières scientifiques pour les filles a été proposé. Ce genre d'initiative est bien sûr nécessaire. Toutefois, il me semble que pour faire évoluer les mentalités, et maintenant que les filles sont élevées comme les garçons et qu'on leur dit *"Tout ce que font les garçons, tu peux le faire"*, il faut maintenant penser à tenir le même discours aux garçons et leur dire : *"Certes, tu ne peux pas porter un bébé, mais tout le reste, tu peux le faire."*

(Applaudissements)

Mme Bousquet.- Je vais maintenant donner la parole à nos grands témoins.

La parole est à Mme Elisabeth Aubeny, créatrice de l'Association française pour la contraception.

Mme Aubeny.- Notre association réunit tous les professionnels de santé qui s'occupent de la contraception. La contraception appartenant aux femmes et pas aux professionnels de santé, nous ne sommes là que pour les conseiller.

Après quarante ans de contraception moderne et une pratique très longue dans ce domaine, il est temps que le droit à la contraception soit reconnu comme un droit imprescriptible pour les femmes. Il est temps que les moyens leur soient donnés d'appliquer ce droit car c'est là où le bât blesse. C'est un moyen qu'il ne faut pas leur laisser confisquer.

Voici trois propositions pour faire appliquer ce droit.

⇒ Premièrement, il faut diffuser une information large, répétée, claire et nette. Nous rencontrons sans cesse des filles qui sont enceintes car elles ne connaissent pas la contraception. Je vous laisse faire la comparaison entre le nombre de flashs télévisés sur le thème des antibiotiques – et cela a marché - et le nombre de flashs télévisés sur le thème de la contraception. Aucune comparaison possible...

⇒ Deuxièmement, il faut donner la possibilité aux femmes de se procurer facilement la contraception. Tous les moyens contraceptifs doivent être remboursés pour qu'elles puissent choisir. Beaucoup de femmes viennent nous voir et racontent : "Je suis enceinte car je n'ai pas pu renouveler mon ordonnance, je n'ai pas eu le temps d'aller voir mon médecin, etc."

Nous avons aujourd'hui quarante ans de recul sur la contraception. Un simple interrogatoire suffit pour dire "Vous pouvez la prendre ou vous ne pouvez pas la prendre." Il est inutile de faire appel à un médecin pour cela.

Il faut donner le droit aux pharmaciens de renouveler une prescription médicale. Vous savez qu'ils ont le droit de la renouveler pour un mois, mais ce n'est pas suffisant. Ils devraient pouvoir renouveler plus largement, quitte à exiger une liste de contre-indications pour vérifier que tout est correct de ce point de vue.

Il est possible d'aller encore plus loin : des non médecins pourraient prescrire une première contraception. C'est ce que font les Québécois et les Suédois puisque des sages-femmes et des infirmières délivrent une première contraception, après avoir vérifié qu'il n'y a aucune contre-indication. Les Anglais sont en train de mener ce type d'expérience autour de Londres. Toutes les pilules vont être délivrées par les pharmaciens, après bien sûr qu'ils aient aidé les femmes à remplir une *check-list*.

Ce système nous aiderait beaucoup, car trop nombreuses sont encore les femmes qui viennent nous trouver, en nous disant : "Je n'avais plus de pilule. Je n'ai pas pu prendre la pilule."

Essayons de faire en sorte que ces erreurs ne soient pas reproduites en France.

⇒ Troisièmement, respectons le choix des femmes lorsqu'elles ont décidé une contraception. Depuis 2001, vous savez qu'une loi autorise une stérilisation à visée contraceptive. Le rôle du médecin est d'en discuter avec sa patiente et de l'informer. Il doit ensuite la laisser décider seule. Ce n'est malheureusement pas toujours le cas et nous entendons des paroles que nous pensions disparues comme : "Elles feront n'importe quoi, elles ne savent pas à quoi elles s'engagent."

Je vous rappelle qu'il existe une loi qui stipule que "toute femme majeure a le droit à une stérilisation contraceptive, après un délai de réflexion de quatre mois." Les femmes ne sont pas idiotes, leurs choix doivent être respectés !

(Applaudissements)

Mme Bousquet.- La parole est à M. Jérôme Ballarin, qui est président de l'Observatoire de la parentalité en entreprise.

M. Ballarin.- Bonjour à toutes et à tous. Je salue en particulier les hommes, qui ne sont pas nombreux aujourd'hui... L'Observatoire de la parentalité en entreprise a pour rôle d'aider les salariés parents à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. Par salariés parents, nous entendons les femmes comme les hommes. C'est pourquoi nous préférons parler de parentalité et non pas, par exemple, de maternité.

Au titre des actions que nous promouvons, j'en citerai trois principales.

⇒ La première est le lancement de la Charte de la parentalité en entreprise, en avril 2008. A ce jour, quatre-vingts entreprises l'ont signée (cela représente 1 million de salariés français) telles que La Poste (qui emploie 280.000 personnes en France), Carrefour qui est le premier employeur du secteur

privé (qui emploie 140.000 salariés), AREVA, la BNP, mais aussi des PME/TPE.

Ce mouvement doit concerner autant les pères que les mères, autant les grandes que les petites et moyennes entreprises. Parmi les signataires de cette chartre, toutes les entreprises ne sont pas sur la même ligne de départ, mais toutes s'engagent à mettre en place des actions concrètes afin de faciliter l'articulation entre emploi et responsabilités familiales.

Cette première action est emblématique et sujette à entraîner un vrai mouvement de société en France, et nous l'espérons, en Europe. D'ailleurs, nous prendrons des initiatives dans ce sens.

⇒ Deuxièmement, pour aller au-delà des déclarations d'intention, nous animons des groupes de travail dans les entreprises pour les aider à réfléchir sur des dispositifs en la matière. Nous avons lancé les groupes de travail sur la mise en place du télétravail, le développement des crèches d'entreprise, l'accompagnement de la femme enceinte, la réflexion sur les parcours de carrière, par exemple des parcours cycliques qui permettent un investissement plus ou moins fort en fonction des âges de la vie, la formation des managers de proximité à la prise en compte de la situation parentale de leurs collaborateurs.

Les dispositifs peuvent être très intéressants, si les managers hiérarchiques ne les font pas vivre au quotidien, ils restent lettre morte. C'est pourquoi ces groupes de travail ont pour objectif de mettre en place des actions très concrètes.

⇒ Troisièmement, nous avons souhaité lancer le baromètre de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Il comportera un volet entreprise, et permettra, année après année, d'évaluer l'évolution des pratiques des employeurs en la matière. Ce baromètre comportera un volet relatif aux salariés.

Ce sujet est universel puisque 97 % des salariés (quels que soient leur sexe, l'âge des enfants et la structure familiale) ont reconnu que c'était une préoccupation majeure pour eux. 72 % (trois salariés sur quatre) nous ont révélé que leur employeur ne faisait pas grand-chose pour les aider à cette conciliation. Les salariés plébiscitent un certain nombre de mesures, du type participation aux frais de scolarisation et d'études, mutuelles avantageuses pour les familles, participation aux frais de garde des enfants, crèches d'entreprise.

Pour conclure, je vais vous livrer une confidence : je me suis demandé si, en parlant de parentalité en entreprise, nous n'étions pas à contre-courant. Est-ce une priorité pour les entreprises en cette période de crise ? A mes yeux, c'est en effet un sujet très important. Selon moi, la crise que nous traversons est une crise de transition entre deux modèles de capitalisme. En parlant de parentalité en entreprise, nous contribuons à construire le modèle de capitalisme de demain, plus respectueux de l'humain. Ce modèle me semble correspondre aux aspirations de nos concitoyens. Cette crise pourrait être analysée comme une crise de confiance à l'égard du système dans lequel nous vivons depuis des décennies.

Nous n'en sortirons qu'en redonnant du contenu à des mots simples comme le mot progrès. Pour croire en notre aventure collective, nos concitoyens ont besoin de sentir que leur vie quotidienne s'améliore année après année. Derrière la quête de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, se cachent les sujets sociétaux les plus importants du moment : place du travail dans la famille et la société, égalité entre les hommes et les femmes, l'éducation des enfants, la transmission.

Autour de cette question de la parentalité en entreprise, il y a une vraie cause nationale dans laquelle toutes les parties prenantes doivent s'impliquer.

Mme Bousquet.- Je vous remercie d'avoir parlé de la parentalité pour les hommes et les femmes.

Je donne la parole à Mme Françoise Brié, qui est vice-présidente de la Fédération nationale Solidarité Femmes, dont vous savez qu'elle est très investie dans la lutte contre les violences faites aux femmes.

Mme Brié.- Je vais vous faire part de quelques analyses des soixante associations qui composent notre fédération et qui accueillent et hébergent plusieurs milliers de femmes, victimes de violences conjugales en France.

La violence conjugale est reconnue depuis peu, M. Geoffroy l'a souligné. Il paraît essentiel d'instaurer dans la loi l'obligation de produire des statistiques spécifiques selon le sexe, en particulier dans les enquêtes relatives aux actes de délinquance et de violence à l'encontre des personnes, aussi bien sur le plan national que départemental, comme par exemple dans les Conseils départementaux et locaux de sécurité et de prévention de la délinquance.

Par ailleurs, il convient d'être vigilant car l'on observe un glissement sémantique qui tend à englober toutes les violences dans le terme, plus général, de "violences intra familiales" qui fait disparaître la notion de sexe et les inégalités hommes/femmes qui les favorisent.

De plus en plus de femmes osent parler. On a vu les grandes campagnes de communication. Je souligne l'obligation d'un soutien accru aux associations, y compris sur le plan local, agissant contre les violences et dans le cadre des inégalités hommes/femmes. En France, le budget alloué à la lutte contre les violences conjugales est moindre que dans d'autres pays européens, même s'il y a de grandes améliorations, en particulier pour ce qui concerne les foyers d'urgence et d'hébergement.

Sur le plan législatif, une évolution de la loi est nécessaire. Notre Fédération défend la promulgation d'une loi globale et cohérente, avec un article 1er reconnaissant la violence masculine à l'encontre des femmes. Celle-ci permettrait d'impulser un engagement politique sur le long terme et dans l'ensemble des institutions au service de l'État. On a évoqué les freins qui perdurent à tous les niveaux. En effet, malgré les textes législatifs et juridiques, leur nécessaire application est insuffisante pour éradiquer les violences à l'égard des femmes et elle ne peut être l'unique réponse.

Si le droit pénal a devancé les mentalités, il n'est pas seul et doit être relié par d'autres dynamiques. Une telle loi intégrerait l'ensemble des dimensions relatives aux violences faites aux femmes. Elle pourrait permettre d'instaurer un délit de violence conjugale et conférerait une cohérence d'ensemble à ces mesures.

Je vais en citer quelques-unes :

⇒ Le délit de violence conjugale : la Fédération propose la création d'un délit de violence conjugale, qui serait une nouvelle qualification pénale spécifique de la violence conjugale. Elle reprendrait une analyse de genre concernant les multiples faits d'agression organisés dans une logique intentionnelle et stratégique, traduisant une volonté de prise de contrôle et d'emprise sur le conjoint.

⇒ La suppression de la médiation pénale : afin d'assurer un accès identique aux services de justice, toutes les femmes victimes de violence, y compris celles en situation irrégulière du fait de leur conjoint, devraient pouvoir accéder automatiquement à l'aide juridictionnelle ou à un fonds d'urgence.

La Fédération tient à souligner l'importance des mesures de protection en faveur de la femme, en particulier lors de l'exercice de l'autorité parentale. La rupture est l'une des causes du passage à l'acte des auteurs d'homicide, certaines études l'estiment à 30 %.

La loi sur l'autorité parentale en 2002, certes nécessaire et basée sur une égalité théorique des droits entre les pères et les mères, n'est pas adaptée aux situations de violence conjugale. La poursuite de la violence va s'exercer grâce à l'exercice de la parentalité, qui devient un droit pour les pères, à utiliser les enfants pour maintenir un contrôle et une surveillance sur la mère.

La mesure, qui remet le plus en cause la sécurité de la femme, reste le droit de visite et d'hébergement libre avec, pour lieu de remise de l'enfant, le domicile de la femme. Or cette mesure est fréquemment prise par les JAF.

La confidentialité de l'adresse est nécessaire, en particulier dans une procédure civile, puisque la mère est soumise à l'obligation de signifier où elle réside avec les enfants. Il existe une dérogation en matière pénale. En prenant appui sur ce texte, une disposition pourrait être introduite dans le code de procédure civile concernant les situations de violence conjugale. Cela intéresse particulièrement les associations de notre Fédération, notamment entre le moment où le JAF statue sur le droit de visite et d'hébergement et celui où une femme quitte son domicile pour se mettre à l'abri.

La notion de respect et de préservation de l'intégrité de la femme et des enfants pourra être avancée à travers une ordonnance de protection ou un réaménagement des droits de visite. Lors des homicides, les enfants ne doivent pas être confiés à la famille de l'auteur car c'est très préjudiciable du point de vue psychologique.

Enfin, la question de la poursuite des violences exercées par le père à l'occasion des droits de visite et d'hébergement pose la question de l'articulation entre les procédures civiles et pénales.

Les associations de notre Fédération proposent de nommer des magistrats spécialisés et de rétablir la cohérence entre civil et pénal, en introduisant dans le Code civil des dispositions incitant à prendre ces violences en considération. Nous insistons sur ce point car il n'est pas rare de voir les rôles inversés, avec une femme rendue responsable et culpabilisée par la justice ou les services sociaux, tout en occultant les faits antérieurs de l'auteur des violences.

Même si une reconnaissance de la souffrance de l'enfant est amorcée, cette problématique de l'enfant, victime directe ou indirecte, reste indissociable de la protection de la femme.

(Applaudissements)

Mme Bousquet.- Vous soulevez une question primordiale relative à la manière dont la poursuite des violences peut être prévenue et empêchée lorsqu'il y a des enfants. Quant à l'articulation entre le civil et le pénal, c'est aussi une préconisation majeure de notre Commission.

La parole est à Mme Jacqueline Perker-Plauchut, qui est la présidente du Centre national d'information et de documentation des femmes et des familles (CNIDFF.)

Mme Perker-Plauchut.- Notre association anime et dirige l'action de cent quatorze centres d'information répartis sur l'ensemble du territoire. Notre mission est de mettre en œuvre la politique d'information des femmes sur leurs droits, de repérer les problématiques émergentes sur les conditions d'accès à leurs droits, et contribuer à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Près de 780.000 femmes sur l'ensemble du territoire nous sont adressées, dont 40.000 sont victimes de violences sexistes. Nous constatons que ces demandes s'accroissent d'année en année. Notre souci d'information s'inscrit dans une prise en charge globale de la personne dans la perspective de lui conférer la plus grande autonomie possible sur l'ensemble des champs qui concernent sa vie.

A ce stade, je voudrais partager avec vous un constat par rapport à la proximité que nous avons avec le public, celui d'un écart de plus en plus grand entre les femmes elles-mêmes et leur paupérisation. C'est un constat que l'ensemble de nos centres nous font remonter. Il y a aujourd'hui une urgence particulière à faire appliquer les droits acquis et à renforcer les structures d'accès aux droits des femmes. Faire connaître et faire valoir ces droits est une priorité.

Notre association a trente-cinq ans d'existence. Je faisais partie de la petite troupe du Comité du travail féminin. J'ai aussi demandé l'autorisation à mon mari pour ouvrir un compte en banque, par conséquent je mesure le chemin parcouru ! Je me dis que tout ce que nous pouvons apporter en termes d'informations concrètes est le sens même de cette évolution que nous appelons tous de nos vœux.

Enfin, concernant la question de la parentalité, les hommes et les femmes doivent faire un chemin ensemble. De temps en temps, les femmes doivent aussi se poser des questions, qu'elles ne se posent pas toujours de manière significative, quant à un certain nombre de tâches que, presque involontairement, elles s'approprient dans la gestion de la vie familiale et au-delà !

(Applaudissements)

Mme Bousquet.- Je donne la parole à Mme Marie-France Picart, qui est membre de la HALDE.

Mme Picart.- Je vais présenter, à partir d'un exemple concret, les résultats d'un sondage réalisé par la HALDE sur la mise en place de l'égalité. Lorsque la HALDE est saisie, son rôle est de faire appliquer le droit, d'aider la victime à présenter les preuves de la discrimination. La HALDE délibère, puis sa délibération est présentée devant les tribunaux.

Ce sondage réalisé par la HALDE porte sur les discriminations des femmes au travail. Une femme active ou retraitée sur trois a le sentiment qu'elle a été victime de discrimination sur son lieu de travail parce qu'elle est une femme. Cela va depuis le plafond de verre jusqu'au licenciement pour cause de grossesse, en passant par les écarts de salaire avec les hommes. Face à ces discriminations directes ou indirectes, 37 % des femmes déclarent n'avoir rien dit. Pour ce qui concerne la grossesse, 49 % pensent que concilier les deux est une difficulté, et ce sont les catégories les plus favorisées qui se sentent victimes. 52 % des moins de 30 ans jugent que la grossesse est un inconvénient.

Si elles se sentent informées du droit, elles considèrent qu'elles ne savent absolument pas comment le mettre en place.

Depuis la création de la HALDE, nous avons reçu cent soixante-quinze réclamations liées à la grossesse, dont cent vingt-cinq au cours de l'année 2008 (soit cinq fois plus de réclamations qu'en 2005.) La grande majorité est liée à la problématique de l'emploi, notamment dans le secteur privé. Cette augmentation des réclamations n'est pas due à un regain de sexisme de la part des employeurs, mais plutôt à la levée d'un tabou qui traduit une prise de conscience de la part des salariés et de leurs droits.

Je vais vous donner trois résultats de jugement qui apparaissent significatifs.

⇒ Pour ce qui concerne une femme qui avait fait part oralement de sa grossesse à l'employeur, lequel voulait évidemment la licencier, celui-ci a été condamné à lui verser douze mois de salaire.

⇒ Pour ce qui concerne la mutation à la suite d'un congé de maternité, l'employeur a dû verser un minimum de 164.000 € à la personne.

⇒ Enfin, pour le licenciement d'une femme enceinte - ce qui est une faute grave - le tribunal a annulé le licenciement et l'entreprise a été condamnée à verser à la femme 200.000 €.

Lorsque nous agissons, que nous utilisons le droit, il y a des résultats. Bien sûr, la HALDE intervient aussi sur le plafond de verre, le manque de transparence et sur les rattrapages salariaux.

Je voudrais conclure rapidement en disant que la résignation est la pire des attitudes. Il faut absolument que les femmes saisissent la HALDE, indépendamment de toutes les actions que nous mettons en place. Les femmes doivent utiliser le droit car le droit est un socle, mais il est aussi un levier. Il faut qu'elles l'utilisent dans tous les domaines de l'entreprise privée et de la fonction publique. Comme elles l'ont fait tout au long de leur histoire, les femmes doivent s'approprier le droit, s'approprier l'espace public, l'espace politique et l'espace professionnel.

Hommes et femmes, nous devons reconstruire un puzzle. Il nous faut aussi travailler sur le langage, qui est créateur de stéréotypes et de représentations.

Enfin, les femmes doivent apprendre à travailler en réseau, ce qui est souvent l'apanage des hommes. Travailler en réseau c'est communiquer. Le travail en réseau doit devenir notre culture. Il permet de se former, de s'informer et de mettre en place l'égalité.

(Applaudissements)

Mme Bousquet.- Je vais laisser à Mme André le soin de conclure cette table ronde. Je la félicite pour sa désignation à la présidence sénatoriale de la délégation aux droits des femmes !

Mme André.- Je voudrais saluer la richesse des contributions que vous avez apportées à l'occasion de ces deux tables rondes. Je ne doute pas que, cet après-midi, nous aurons le même bonheur à échanger. Nous nous retrouvons à quatorze heures.

(La séance est suspendue à 13 heures 20.)

TABLE RONDE N° 3

"Briser le plafond de verre"

Présidence : Mme Françoise Vilain,
Présidente de la Délégation aux droits des Femmes
et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du
Conseil économique, social et environnemental

Modération : Mme Mariette Sineau, Sciences Po CEVIPOF

Parité politique : M. Yannick Bodin (Sénateur PS)
Médias : Mme Isabelle Germain (Association des femmes journalistes)
Fonction publique : Mme Annie Junter (Université Rennes 2/OPFH)
Sciences et recherche : Mme Catherine Marry (CNRS)

Grands témoins : Charlotte Duda (ANDRH/OPFH), Christine Fauré
(CNRS/OPFH), Claudine Hermann (Association Femmes et sciences), Cristina
Lunghi (Arborus/OPFH), Annette Vazel (Association Elles aussi)

Mme Vilain. - Le Conseil économique, social et environnemental a élaboré une communication importante intitulée "La place des femmes dans les lieux de décision, promouvoir la mixité", qui a été rapporté par Monique Bourven. Je ne vais pas vous en présenter l'intégralité, vous pouvez vous le procurer, ainsi que celui de Pierrette Crosemarie qui fait le bilan de quarante ans d'évolution de la condition des femmes, de 1968 à nos jours.

Peut-être le redisons-nous à M. le ministre Brice Hortefeux, sur la thématique "briser le plafond de verre" les choses ne vont pas bien. On aurait pu croire que cela s'arrangerait, mais cela ne s'arrange pas. Nous l'avons évoqué ce matin pour les entreprises du Cac 40. Dans les médias, si 42 % des femmes sont journalistes, seules 10 % d'entre elles occupent des postes de responsabilité. Dans la fonction publique, 16 % des femmes sont dans des emplois de direction, alors que les viviers sont à majorité féminins (56 %).

Nous observons qu'il en est de même en matière de politique. Regardons quelles sont les têtes de liste aux élections européennes, quels que soient les partis, la parité n'est pas respectée. Derrière, nous obtenons la parité parce que la loi l'oblige. Mais elle ne l'oblige pas pour les têtes de liste. Dans ma région, je connais des femmes qui auraient pu être têtes de liste, qui ne le sont pas, aussi bien à gauche qu'à droite.

Aux dernières élections européennes, la parité en matière de têtes de liste était respectée. Non seulement on ne progresse pas mais l'on régresse, ce qui nous inquiète au Conseil économique, social et environnemental. Monique Bourven a soulevé ce point dans sa communication.

Nous avons proposé des actions pour lever ces handicaps. Les choses n'avancent pas comme nous le souhaiterions.

Mme Sineau.- Je vais donner la parole à M. Bodin, sénateur socialiste de Seine-et-Marne et secrétaire de la commission des affaires culturelles, vice-président de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances du Sénat.

M. Bodin.- Concernant la parité sur le plan politique, il est évident que nous revenons de très, très loin. Ce qui peut apparaître comme de véritables avancées n'est encore que des petits pas.

Cela étant, la situation a été remarquable à partir du moment où, sur le plan politique, institutionnel et législatif, des décisions ont été prises concernant la parité hommes/femmes. Tout cela est à ramener -c'est presque un anniversaire- à 1999, année du vote de la loi constitutionnelle concernant « l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ».

Quelques mots sont apparus et sont entrés dans la pratique au fur et à mesure des scrutins qui se sont déroulés pendant la période. Le mot "parité" est rentré en l'an 2000 avec la loi du gouvernement Jospin, qui imposait la parité sur les scrutins de liste.

En avril 2003, un nouveau pas en avant a été fait, puisque l'on a parlé d'"alternance". Souvent, la parité était, sur une liste de dix, cinq hommes d'abord, cinq femmes ensuite. Quand le mot "alternance", que d'autres ont appelé "chabadabada", est rentré dans la loi, c'est devenu la loi. En 2003, c'est à partir de quatre sénateurs que la proportionnelle s'est appliquée, et non plus à partir de cinq. La loi s'est appliquée à ce moment-là.

En 2007, le mot "parité" est apparu dans les exécutifs, où la parité s'était exercée au niveau des élections, à savoir les élections municipales de villes de plus de 3500 habitants et les élections régionales.

Par quoi cela se traduit-il ?

Je vais comparer, pour les élections municipales, les communes de moins de trois mille cinq cents habitants, où la loi ne s'applique pas, et les communes de plus de trois mille cinq cents habitants. Avant la loi Jospin, il y avait 21 % de femmes dans les conseils municipaux des communes de moins de trois mille cinq cents habitants ; il y en a 32 % aujourd'hui. S'agissant des communes de plus de trois mille cinq cents habitants, il y avait 26 % de femmes siégeant dans les conseils municipaux ; il y en a 48 % aujourd'hui. La démonstration a été faite à travers cela. Il en est de même dans les conseils régionaux.

En conclusion, les pénalités financières n'ont eu aucun effet jusqu'à présent. La promotion des femmes passe à l'évidence par la loi. Vous trouverez en moi un avocat du scrutin proportionnel parce que, avec le scrutin majoritaire, cela ne bouge pas.

Aujourd'hui, vous avez 18,5 % de femmes députées, 23 % de sénatrices. Pourquoi ? Parce que 52 % des sénateurs sont élus au scrutin proportionnel.

Je termine par une anecdote. Pour célébrer la présidence française de l'Union européenne, l'Elysée a eu la gentillesse d'envoyer à tous les députés une mallette qui contenait un drapeau européen et une cravate ! Les femmes portent la cravate ! Quant aux sénateurs, qu'ils soient hommes ou femmes, ils n'ont rien reçu !

(Applaudissements.)

Mme Sineau.- Je suis d'accord avec votre conclusion s'agissant des modes de scrutin. Je précise que le terme "parité" ne figure pas dans la loi. Il n'est question que d'égalité républicaine. Ce détail a son importance.

Mme Vilain.- Les deux assemblées constitutionnelles ont été évoquées, mais pas la troisième, à savoir le Conseil économique, social et environnemental. Aujourd'hui, nous avons un peu plus de femmes dans notre hémicycle, mais pas suffisamment. Le CESE va être renouvelé d'ici à l'été. Il représente la société civile. Nous sommes égalitaires. Il serait intéressant que, au Conseil économique, social et environnemental, la parité stricte s'applique lors de la nomination de la prochaine assemblée.

(Applaudissements.)

Mme Sineau.- Je passe la parole à Isabelle Germain, journaliste, coprésidente de l'Association des femmes journalistes. Elle a créé le site d'information *lesnouvellesnews.fr*. Elle a publié un ouvrage, "*Si elles avaient le pouvoir*", aux Editions Larousse.

Mme Germain.- Dans les médias, le plafond de verre est très épais et très bas. Je ne parle pas de la situation des femmes journalistes, mais de la place des femmes dans le contenu de l'information.

A l'Association des femmes journalistes, nous réalisons des enquêtes depuis 1995, avec un organisme international, sur la place des femmes dans l'information. Il s'agit de compter le nombre d'hommes et de femmes et de voir de quelle façon on parle des uns et des autres. Les résultats n'ont pas évolué depuis 1995 : 17 ou 18 % de femmes citées dans le contenu de l'information, contre 82 ou 83 % d'hommes. Lorsque l'on parle des femmes, elles sont dans une situation soit d'épouses ou de mères de famille, soit de victimes. En général, l'on en parle de façon anonyme (une passante, une vieille dame, etc.)

Ces études font l'objet d'articles dans la presse, qui reprennent très gentiment nos chiffres. Derrière, rien ne change, puisque nous obtenions les mêmes résultats en 1995, en 2000 et en 2006.

Récemment, le rapport Reiser a élargi l'enquête à l'ensemble des médias, sous la houlette de Brigitte Grésy. Le résultat est le même. Il est même encore pire concernant les médias qui s'adressent aux jeunes.

Les médias finissent par renvoyer de la société une image bien plus sexiste qu'elle ne l'est en réalité, ce qui aboutit à un effet "plafond de verre". Chacun d'entre nous se conforme à ce qu'il voit dans les médias et, ce faisant, le confirme. C'est une espèce de cercle vicieux. Les femmes restent cantonnées à un certain type de rôles et de stéréotypes.

Je travaille avec des associations de femmes managers qui veulent agir pour qu'il y ait davantage de femmes aux postes à responsabilité. Chaque fois qu'il y a des réflexions sur ce sujet, le principal élément bloquant, ce sont les stéréotypes. C'est parce que les femmes s'identifient à un certain nombre de rôles qu'elles se freinent dans leur carrière professionnelle et dans leurs ambitions politiques. C'est parce que les hommes projettent sur ces femmes un certain nombre de rôles qu'ils ne leur donnent pas les postes clefs, qui leur permettraient de terme d'arriver à des postes à responsabilité. Nous sommes dans un cercle vicieux dont nous ne sortons pas.

Vous parliez des facteurs de progrès. Le rapport Reiser va être le point de départ d'un système de contrôle. Tous les ans, il va y avoir un suivi des médias à qui l'on va demander ce qu'ils ont fait pour faire avancer les femmes dans le contenu de l'information. Peut-être y aura-t-il une prise de conscience et les médias bougeront-ils. Depuis quinze ans, nous faisons le constat. Derrière, rien ne bouge. Je place beaucoup d'espoir dans la commission de suivi qui va être lancée par Valérie Létard.

L'économie numérique va être importante pour briser le plafond de verre. Pendant très longtemps, les médias ont été entre les mains de ceux qui les dirigent (à 90 % des hommes), qui décident de la hiérarchie de l'information, des angles, des sujets, de ce qui vous intéresse. On dit souvent que les hommes disent aux femmes ce qu'elles doivent penser. Avec le numérique, chacune d'entre nous peut prendre la parole, peut créer son site, son blog. Nous voyons des réactions intéressantes.

Il y a peu de temps, le magazine Elle a créé un classement des blogs de femmes, avec huit catégories reprenant les éternels stéréotypes : la mode, la cuisine, les enfants, la beauté. La blogosphère féminine s'est embrasée en disant : "Arrêtez de nous enfermer dans ses carcans !" Énormément de femmes tiennent des blogs littéraires, politiques, scientifiques. Le magazine a renoncé à faire ce classement.

C'est ce qu'un chercheur a appelé "la grande conversion numérique". On n'est plus dans une démocratie représentative, l'on entre dans une démocratie participative. Les femmes ont un rôle à jouer en s'emparant de la parole et en disant qu'elles voient les choses différemment. C'est ce que nous avons l'ambition de faire en lançant ce nouveau journal (*Les nouvelles news*), qui sera l'information vue par les femmes, dépouillée des stéréotypes dont je vous parlais tout à l'heure.

(Applaudissements.)

Mme Sineau.- Les médias ont un rôle-clef à jouer. J'ai lu ce rapport, et j'ai été catastrophée de voir ce paradoxe qu'il y avait de plus en plus de femmes dans les médias, parmi les journalistes, y compris au sommet, mais que les médias reproduisaient les stéréotypes sexués. En tant qu'expertes, lorsque nous sommes invitées par les journalistes, nous sommes navrées des questions qui sont posées, de la terminologie employée. Nous avons l'impression que les choses n'avancent pas, patinent. Espérons que le numérique va casser les hiérarchies et changer les choses.

Mme Germain.- Nous en sommes aux balbutiements. Il faut s'emparer de la parole sur le numérique.

Mme Sineau.- Je passe la parole à Annie Junter, docteur en droit privé et titulaire de la chaire d'études sur l'égalité à l'Université de Rennes 2. Elle a beaucoup écrit sur l'égalité entre les femmes et les hommes, à la fois dans le secteur privé et le secteur public.

Mme Junter.- Je vais condenser mon propos en une série d'idées pour essayer de vous rendre compte de l'état de la situation dans les fonctions publiques.

S'agissant du changement majeur, je choisis de privilégier la sortie du déni. Pendant longtemps, on a feint de penser que le statut de la fonction publique donnait une sorte de brevet en matière d'égalité professionnelle. Il a fallu une série de rapports récents, dans les années 1999-2000, pour que la lumière soit faite sur les inégalités, en particulier l'écart important entre la progression des femmes dans les emplois publics, y compris en catégorie A, et leur faible participation aux emplois supérieurs.

- 1999, rapport Colmou.
- 2000-2005, rapport Le Pors/Milewski sur les emplois supérieurs dans les fonctions publiques.
- 2005, rapport Boscheron sur la fonction publique territoriale.

Quels sont les obstacles ?

Les fonctions publiques sont dans la société, en reçoivent les échos. Etre fonctionnaire, passer un concours, ne dispense pas d'être imprégné de stéréotypes et de représentations.

Des causes spécifiques aux fonctions publiques : concernant les emplois supérieurs, le recrutement direct qui aurait pu être une opportunité pour faire de l'égalité entre les femmes et les hommes a souvent été calqué sur le modèle de la cooptation dans l'univers politique et a plutôt privilégié les hommes.

Autre cause spécifique à la mise en œuvre du statut de la fonction publique, l'habitus caché, à savoir ce code non écrit qui préside au déroulement des carrières, qui fabrique les chefs, que tous les agents de la fonction publique connaissent, qui mériterait d'être examiné administration par administration, collectivité par collectivité, au regard de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Troisième explication : la tolérance sociale des acteurs. La sortie du déni n'a pas supprimé une tolérance sociale ou une indifférence aux inégalités, avec son lot d'explications consistant à considérer les écarts comme plutôt des différences que des discriminations. Cela renvoie à la question de la formation des fonctionnaires, des agents de l'État et des collectivités territoriales, pour savoir lire les inégalités et identifier lorsqu'il s'agit de discriminations.

Le rapport Milewski comporte quinze propositions, le rapport Boscheron quarante-cinq. A ma connaissance, aucune n'a été appliquée, mais l'on peut toujours commencer à bien faire.

Je ne suis pas une adepte des bonnes pratiques pour faire l'égalité entre les hommes et les femmes, surtout lorsque les pratiques sont supplétives par rapport à un arsenal juridique qui ne me paraît pas pléthorique concernant les fonctions publiques. Il y a tellement peu de pratiques que nous finissons par considérer qu'elles sont bonnes, alors que toutes ne se valent pas.

Les conditions de réussite, pour l'avoir vérifié dans certaines administrations d'Etat ou collectivités territoriales, reposent sur l'articulation entre vouloir, pouvoir et savoir.

(Applaudissements.)

Mme Sineau.- Pour conclure, nous pourrions dire que, en France, si nous savons faire de beaux rapports, nous n'en tirons pas forcément l'usage qu'il faudrait. C'est tout à fait dommageable. L'État, la fonction publique et la haute fonction publique devraient être vitrines et modèles pour l'égalité hommes/femmes dans la vie professionnelle, d'autant que nous savons bien que, dans la haute fonction publique, ce sont des fonctions charnières entre l'administration et la politique qui servent de tremplin à la carrière politique.

Je passe la parole à Catherine Marry, sociologue, directrice de recherche au CNRS, membre du comité de direction du groupement européen de recherche "marché du travail et genre". Elle a beaucoup publié. Un de ses derniers ouvrages s'intitule "Pour en finir avec la domination masculine". Elle a coordonné un numéro spécial de la revue Sociologie du travail sur le plafond de verre dans les professions supérieures, à paraître en juin.

Mme Marry.- La première question porte sur les avancées. Ces dernières années ne sont pas des années d'avancée historique, mais de recul ou de stagnation. En revanche, des avancées historiques jouent leur rôle dans l'accès à la mixité des concours, à toutes les grandes écoles et voies prestigieuses pour les filles : 1972, Polytechnique ; 1973, HEC. La mixité des deux ENS d'Ulm et de Sèvres a pu être contestée. Puisque je suis chargée de parler du secteur universitaire et scientifique, il faut savoir que le titre de normalien dans le milieu universitaire et de la recherche est extraordinairement protecteur et permet des carrières remarquables. Une étude sur les mathématiciens a montré que, grâce au titre de normalienne, les femmes parvenaient à faire jeu égal certes pas avec les hommes normaliens, mais avec les hommes non normaliens, ce qui n'est déjà pas mal ! En revanche, les femmes non normaliennes sont à des années lumière des hommes normaliens. L'entrée dans les grandes écoles a été incontestablement une avancée pour les filles.

Autre avancée : la levée du déni et une certaine visibilité, reconnaissance académique des questions de femmes, des questions d'égalité et de genre. Nos collègues ne ricanent plus lorsque nous proposons un projet. Je siège au CNRS dans une section du comité national ; lorsqu'il y a un projet, plus personne n'ose ricaner. De fait, un certain nombre est recruté sur des sujets ouvertement sur le genre. Certains garçons se mettent sur ces sujets. Je connais des hommes féministes, preuve que c'est une problématique intéressante, qui attire même les garçons.

De très bonnes revues sont publiées sur ce sujet. Des numéros spéciaux de revues généralistes, où l'on ne parlait jamais des femmes, ont fait ces dernières années un effort important. Un numéro spécial sortira en juin sur le plafond de verre.

Les obstacles. En dépit de ces avancées légales, la reconnaissance et l'acceptation des inégalités, il y a les normes implicites, l'habitus caché, les normes au masculin neutre, des normes de gestion de carrière qui ont l'air de fonctionner de façon neutre sur le plan du sexe, mais qui jouent en défaveur des femmes de façon non évidente.

Des études sur les recrutements à l'École des hautes études en sciences sociales montrent qu'il n'y a pas de discrimination dans les procédures de recrutement. Aujourd'hui, à l'université, nous avons autant de femmes recrutées maîtres de conférence qu'il y a de doctorantes. C'est un progrès. En revanche, très vite, se met en place un processus les tenant à l'écart des cursus les plus performants. Dans les sciences de la vie, il existe une cooptation pour un poste de chef d'équipe. Dans un laboratoire de biologie où il y avait 40 % de femmes chargées de recherche, il y avait onze équipes, neuf hommes chefs d'équipe. Or, pour passer directeur de recherche, il faut avoir été chef d'équipe. Les femmes sont donc bloquées, quelle que soit leur excellence.

Autre obstacle : les réseaux de soutien à la candidature. C'est souterrain. Cette recherche le montre, c'est une étude très fine sur les réseaux de soutien. A l'École des hautes études, les femmes ont un moins bon réseau. Cela continue à pénaliser les femmes.

On parle toujours de la famille, des obstacles familiaux. Certes, mais c'est la contrepartie. Beaucoup de femmes chercheurs ou universitaires n'ont pas d'enfant. Joue en revanche l'avantage des hommes dont les épouses se consacrent à leur carrière.

Dernier levier : favoriser les réseaux des femmes, soutenir leur candidature, avoir une politique de ressources humaines, totalement inexistante dans la recherche et l'université.

(Applaudissements.)

Mme Sineau.- Catherine Marry nous a montré qu'il y a un curriculum caché fonctionnant au détriment des femmes. Nous avons intérêt à gratter pour le faire apparaître, rendre visible le plafond invisible qui joue au détriment des carrières féminines.

Nous allons passer la parole aux grands témoins. La première sur ma liste est Charlotte Duda, psychologue clinicienne de formation, directrice des ressources humaines d'un grand constructeur informatique.

Mme Duda.- Je représente l'Association nationale des DRH, qui regroupe cinq mille DRH basés dans les entreprises de l'ensemble du territoire, représentant tous les secteurs d'activité. J'ai l'honneur de présider cette association depuis 2004, pour un cinquième mandat d'un an. J'ai été la première femme présidente de cette association, créée en 1947. Il aura donc fallu soixante ans pour qu'une femme DRH soit reconnue par ses pairs. Je suis très honorée.

Je rejoins ce qui a été dit par les chercheurs, les journalistes, et tous les propos que j'ai pu entendre. La représentation des femmes au plus haut niveau de l'entreprise reste aussi faible que dans les autres corps professionnels, même si notre profession s'est fortement féminisée -c'est ce que l'on voit dans les DESS ressources humaines-, à tel point que certains directeurs de DESS ont cru bon de mettre en place des quotas, afin de réserver des places aux jeunes garçons qui voulaient s'orienter vers cette profession.

Le contexte de ces dernières années a rendu la profession de nouveau extrêmement attractive. Le phénomène de montée des femmes au plus haut niveau de la hiérarchie de l'entreprise se retrouve à nouveau en forte rivalité avec les messieurs, qui retrouvent un regain d'intérêt pour notre profession. Comme vous le savez, lorsqu'une profession se féminise fortement, curieusement elle devient beaucoup moins attractive pour les hommes. Notre profession n'y échappe pas.

Les avancées majeures sont difficiles à apprécier parce que les apparences sont trompeuses et les chiffres très contradictoires. J'en donnerai pour exemple ce que nous entendons à la radio ou ce que nous lisons dans les journaux concernant les entreprises du Cac 40. Massivement, des accords d'entreprise sont signés. Mais, curieusement, nous observons une forte régression de la représentation des femmes en nombre et au plus haut niveau. La seule avancée indiscutable aujourd'hui est, à tous les niveaux de la hiérarchie, concernant les femmes, un vrai travail sur l'égalité salariale.

Quels sont les freins ?

C'est bien évidemment une question de mentalité. Dans nos entreprises, les compétences sont distribuées par genre. Ce n'est pas nouveau. Nous voyons que les choses commencent dans les familles, se poursuivent à l'Éducation nationale. Il y a un énorme travail à réaliser en amont des entreprises, au sein de l'ensemble des familles par la sensibilisation, mais aussi à l'Éducation nationale, parce que l'information, l'orientation, l'encouragement des filles vers un certain nombre de secteurs professionnels, y compris les plus prestigieux, restent complexes et parfois un parcours du combattant.

Autre frein extrêmement important, la représentation des femmes dans les organisations syndicales et au sein des représentants du personnel dans les entreprises. Les organisations syndicales étant majoritairement représentées par des hommes, la sensibilisation pour ce sujet est beaucoup moins portée.

Un domaine très important freine la promotion des femmes : l'organisation de la conciliation vie personnelle/vie professionnelle pour tous. L'accès au logement, l'accès aux transports et le développement des modes de garde sont importants, encore plus pour les femmes qui sont, comme nous le savons, fortement investies dans ces problématiques. Nous avons de plus en plus de familles monoparentales, de femmes qui élèvent seules leurs enfants.

Les chiffres sont trompeurs parce qu'ils oublient de s'intéresser à la situation des PME, grosses et petites, qui sont extrêmement importantes dans le tissu économique, pour lesquelles nous avons peu de visibilité.

L'Europe est un véritable levier pour nous. Ce n'est pas le seul domaine dans lequel c'est le cas. Le droit en matière de harcèlement moral ou sexuel nous a beaucoup aidés, nous DRH, pour sensibiliser nos dirigeants. Il est démontré que la communication sur les bonnes pratiques est possible.

Nous avons beaucoup résisté à nous engager, en tant qu'association, pour la défense de la mise en place de quotas. Aujourd'hui, nous sommes persuadés que c'est la seule voie du changement, au moins pour une durée déterminée.

(Applaudissements.)

Mme Sineau.- Je passe la parole à Christine Fauré, sociologue, directrice de recherche au CNRS. Elle a publié de nombreux ouvrages sur les femmes et la politique, de la Révolution à nos jours. Elle est membre de l'Observatoire.

Mme Fauré.- Je suis d'accord avec ce qui a été dit à la tribune, je ne reprends pas le sujet.

Le CNRS, qui est mon organisme de référence et d'appartenance, totalise vingt-six mille chercheurs ; c'est un des plus grands groupes de la fonction publique. Il comprend 13 % de directrices classe exceptionnelle, l'enseignement supérieur 10 % de femmes professeurs classe exceptionnelle. Au CNRS, nous avons 14 % de femmes directrices. Dans l'enseignement supérieur, c'est 16 %. Directeurs deuxième classe : 26 % de femmes au CNRS, 23 % dans l'enseignement supérieur.

Lorsque l'on fait des statistiques sexuées, il ne faut pas les faire tous statuts confondus, mais grade par grade. Sinon, l'on ne comprend pas et l'on ne brisera jamais ce plafond de verre. Il me semble important de le souligner, parce que des laboratoires du CNRS travaillent là-dessus et envoient des rapports écrans, notamment à l'Europe, pour dire : "Nous avons 30 % de chercheurs." Ce n'est pas vrai. Les femmes sont bloquées au niveau des hauts grades.

Des avancées ont été constatées. Un accord-cadre tripartite a été conclu pour mettre en place un observatoire. Le travail a été fait. Mais l'institution n'a pas l'air concernée par le travail réalisé ; elle ne réagit pas. C'est une espèce de passivité. Il y a une discrimination, mais ils ne font rien contre. Cela me force à m'interroger sur la question du statut de ces lois molles, de ces accords, de ces chartes d'égalité, etc. Je suis pour la sanction. La loi, l'application de la loi, notamment la loi dite "Génisson" !

Nous avons la loi dite "Génisson" sur la configuration des comités de juridiction. Mais c'est déminé subrepticement par le Conseil d'État. Une décision du Conseil d'État du 22 juin 2007 dit que ce sont des mesures incitatives, que cela n'a pas besoin d'être respecté, que le défaut ne peut entraîner l'irrégularité du concours. S'il n'y a pas de risque, l'on reste toujours dans la même situation.

Les syndicats ont une importante responsabilité, notamment au CNRS. C'est inadmissible. Je suis allée voir le SGEN-CFDT. Elles ne savent pas ce qu'est la recherche ou elles ont oublié. Certaines ont fait un article sur les femmes scientifiques. Je suis allée les voir, à la CFDT. Elles nous ont dit : "Nous en sommes au stade de la prise de conscience." Après Nicole Notat, qui avait l'air d'être très importante, les décideurs syndicalistes sont des hommes. Ils ne vont pas appliquer dans les institutions ce qu'ils ne s'appliquent pas à eux-mêmes. Cela m'a été dit ainsi.

Ce qui est terrifiant avec la CFDT, c'est qu'ils regrettent de ne pas avoir été associés à l'élaboration de la charte égalité dans la fonction publique. Ils demandent des excuses au président de l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur. Mais ce monsieur qui a dit des choses insensées sur les femmes, qui justifie son 23 % de femmes expertes dans la plus haute instance de l'évaluation, il faut le faire sauter !

(Applaudissements.)

Mme Vilain.- S'il vous plaît, un peu de modération dans les propos ! On peut être passionné, je le suis, sans trop incriminer les uns et les autres.

Mme Fauré.- Mon dernier point va à contresens de tout ce qui a été dit. Il est difficile de se satisfaire des arguments culturels qui ont fait leur temps en évoquant -en tout cas pour la recherche- une meilleure gestion du rapport vie personnelle/vie professionnelle, ou la prise en compte de la parentalité. Les pays nordiques, experts en matière de parentalité, ont 47 % de femmes au parlement. Très bien. Savez-vous combien ils ont de professeurs au plus haut grade ? 18 % !

(Applaudissements.)

Mme Sineau.- Je passe la parole à Claudine Hermann, physicienne, qui a été la première femme à être nommée professeur à Polytechnique en 1992. Elle est également la membre fondatrice et première présidente de l'Association femmes et sciences.

(Applaudissements.)

Mme Hermann.- L'Association femmes et sciences a deux objectifs principaux :

- Promouvoir les études et métiers scientifiques auprès des jeunes en général et des filles en particulier. Nous faisons des interventions en collège et lycée. Nous rencontrons environ trois mille jeunes par an.

J'ai été heureuse que l'on parle de la formation du corps enseignant à l'égalité entre filles et garçons. C'est un serpent de mer dont nous parlons depuis dix ans. Jusqu'ici, cela n'a jamais été une question prioritaire. J'ai été très heureuse que Mme Létard l'évoque tout à l'heure. Mais je voudrais être sûre que cette formation sera obligatoire.

- Renforcer la position des femmes exerçant des carrières scientifiques et techniques, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé. Une partie importante de nos adhérentes est praticienne dans la recherche publique. Nous en avons d'autres dans le privé. C'est là qu'intervient la question "plafond de verre" dont nous débattons ensemble.

L'Association femmes et sciences est membre de la plateforme européenne des femmes scientifiques. C'est comme le lobby européen des femmes, mais pour les femmes scientifiques. Cela représente onze mille femmes.

On nous a demandé de réfléchir sur les avancées. Dans notre domaine, ce qui s'est passé à la direction générale de recherche de l'Union européenne autour de 2000 a été très important pour lever des interrogations et des prises de conscience. C'est autour de cette question qu'ont été créées les deux missions qui existent actuellement, celle du ministère de la Recherche et celle du CNRS.

Une autre avancée concerne ce qui se passe dans le secteur privé. Dans les entreprises qui ont des activités de recherche et développement, on a eu conscience que le fait d'embaucher des femmes allait faire gagner de l'argent. Cela a profité à des femmes scientifiques ou ingénieurs.

On m'a demandé de regarder les obstacles actuels. En Europe comme en France, la question des femmes scientifiques est passée à l'arrière-plan. L'unité qui s'appelait "femmes et sciences" à Bruxelles s'appelle maintenant "culture scientifique et question de genre" ; cela saute moins aux yeux. En France, le fait que le problème de la diversité soit au premier plan a souvent fait passer en arrière-plan la question de l'égalité hommes/femmes, du moins dans les problèmes éducatifs.

S'agissant du monde de la recherche, tout le monde est, en façade, favorable aux problèmes des femmes scientifiques. Néanmoins, on les oublie assez souvent. Cela amène l'Association femmes et sciences à écrire deux lettres de protestation par mois à des organismes, à des ministères, parce que l'on ne parle plus qu'au masculin et que l'on ne regarde plus nos problèmes.

Dans le décret des enseignants-chercheurs, discuté ces jours-ci, il a fallu se bagarrer pour arriver à faire entrer le mot "égalité professionnelle".

Au niveau du statut des chercheurs, un souci concerne les chercheuses : l'entrée sur poste statutaire arrive ou arrivera de plus en plus tard. Cela entraîne un conflit avec ce que l'on appelle "l'horloge biologique". Faire entrer une femme dans le monde de la recherche sur un poste stable à trente ans, ce n'est pas la même chose qu'à quarante. A trente ans, on peut fonder une famille ; à quarante, pour beaucoup, c'est trop tard. C'est un problème très particulier pour les femmes dans le monde de la recherche.

Au niveau des leviers et des bonnes pratiques, il faut des lois et appliquer celles qui existent. La loi Génisson impose qu'il y ait un tiers du sexe le moins représenté dans les comités et les jurys. Elle ne s'applique pas au corps des chercheurs.

Il est important de regarder ce qui se passe chez nos voisins, dans d'autres pays d'Europe. En Suisse ou en Allemagne, des mesures incitatives ont été prises, ce qui a permis d'augmenter sensiblement la place des femmes dans les postes élevés.

Il est très important de former les collègues qui siègent dans les commissions qui assurent les embauches et les promotions. Si les gens qui sont là pour appliquer les lois au jour le jour ne sont pas convaincus, ils savent les détourner.

(Applaudissements.)

Mme Sineau.- Je passe la parole à Cristina Lunghi, qui a fondé l'Association Arborus en 1995 pour promouvoir les femmes dans l'entreprise. Elle est membre de l'Observatoire de la parité.

Mme Lunghi.- En 2004, le gouvernement, sous l'impulsion de Nicole Ameline, a créé un label pour promouvoir l'égalité professionnelle dans les entreprises, qui est délivré par une commission nationale où siègent à parité l'État, les organisations représentatives des entreprises et les organisations syndicales, qui fait l'objet d'une certification Afnor. J'ai été chargée de mission pour ce label.

Depuis 2006, j'anime un club qui regroupe toutes les entreprises ayant ce fameux label. Nous avons quarante-cinq entreprises, dont certaines sont présentes ici, que je salue. Nous représentons un périmètre d'un million de salariés hommes et femmes sur le territoire national.

Le label égalité comporte trois champs de labellisation :

⇒ Un champ sur la culture de l'entreprise. Il faut avancer et évoluer en termes de valeurs, intégrer l'égalité professionnelle dans la culture.

⇒ Un champ sur la gestion des ressources humaines.

⇒ Un champ sur la parentalité comme outil d'organisation du travail et non comme outil facilitateur de l'articulation des temps de vie. C'est une notion importante.

Notre club a pour objectif d'échanger sur les pratiques. Je rejoins Annie Junter sur le fait que l'on ne parle pas de "bonnes pratiques" mais de "pratiques d'entreprises", que nous échangeons les uns avec les autres.

Nous avons pour objectif de créer une culture commune sur les questions de l'égalité professionnelle, qui est une philosophie ; il faut trouver les outils de mise en œuvre.

Notre objectif est enfin de promouvoir ce label, en France bien sûr -je remercie Mme Vilain de cette invitation- et au niveau européen, puisque nous allons lancer en 2009 des labellisations en Allemagne, en Espagne, en Italie, en Belgique et en Hongrie.

Je voudrais illustrer mon propos par des chiffres et une vision plus optimiste de ce que j'ai pu entendre jusqu'à présent. Nous sommes dans le cadre d'entreprises vertueuses, qui s'engagent de façon volontariste dans une politique d'égalité professionnelle, qui vont au-delà de l'application de la loi.

Chaque année, nous élaborons un baromètre avec des indicateurs RH qui mettent en exergue l'impact sur la politique des ressources humaines des entreprises labellisées par rapport à leur label en question.

Un chiffre va à contresens de ce que l'on a entendu récemment sur les entreprises cotées du Cac 40 ; je parle de l'accès des femmes dans la prise de décision. Nous avons pris la date avant label et la date après label. Le processus de labellisation dure trois années. Avant label, nous étions à 17 % dans toutes les entreprises labellisées de femmes dans les sphères de décision. Après label, nous sommes à 23 %, soit + 6 points. Lorsque l'on s'engage dans des politiques volontaristes et que l'on s'en donne les moyens, c'est faisable.

Autre critère RH important pour les entreprises : le turnover et la fidélisation. Avant label, on était à 33 % de départs ; après label, on est à 25 %, soit + 8 points. C'est extrêmement important en terme économique.

Sur les promotions, on gagne deux points en trois ans, de 29 % on passe à 31 % de promotions de femmes cadres. Sur les femmes non cadres, la stabilité est importante.

Sur les recrutements, on passe de 29 % à 36 %.

Ces chiffres démontrent que, lorsque l'on s'en donne les moyens et lorsqu'on le souhaite, on peut aboutir à une véritable politique d'égalité dans les entreprises. Nous sommes en train de monter en puissance en termes de nombre d'entreprises qui vont être labellisées. Chaque année, nous en avons davantage. Nous vous demandons votre soutien, au CESE, pour porter à bien ce label.

(Applaudissements.)

Mme Vilain.- Vous savez que vous avez notre soutien.

Mme Sineau.- Je passe la parole à Annette Vazel, qui préside l'Association "Elles aussi", dont l'objet est d'accompagner les candidatures de femmes, en particulier aux municipales, et de promouvoir la parité dans toutes les instance élues.

Mme Vazel.- Je rappelle le rôle important qu'a joué, dans les années 90, le mouvement associatif dans les progrès, même insuffisants, que les lois de 2000 et de 2007 sur la parité ont permis.

"Elles aussi", créée en 1992, a fortement participé à ce mouvement avec ses spécificités propres. Elle réunit sept associations féministes et féminines, nationales et locales. Elle constitue un réseau résolument pluraliste, implanté au travers de ses antennes aux quatre coins du territoire. Elle agit à deux niveaux. Elle interpelle les institutions et la société pour une parité dans toutes les instances élues, d'une part ; elle encourage et accompagne les candidatures de femmes aux élections municipales, particulièrement dans les petites et moyennes communes, d'autre part. Rappelons que trente-deux des trente-six mille communes de France et la totalité des intercommunalités ne sont pas concernées par les lois sur la parité.

Les nombreux témoignages entendus depuis 1995 dans nos enquêtes, nos forums, nos colloques, nous ont permis d'élaborer une série de propositions. Elles ont pris la forme d'un livret qui décline nos dix exigences pour une vraie parité.

Parmi ces exigences, figurent des mesures imposant la parité dans tous les scrutins, une stricte alternance femmes/hommes dans tous les scrutins de liste, aux sénatoriales dans tous les départements, aux municipales dans toutes les communes et dans tous les conseils communautaires.

Les maires hommes des petites communes se plaignent volontiers de ne pas trouver de femmes pour leur liste. Curieusement, les femmes têtes de liste ne s'en plaignent pas. L'obligation paritaire entraînerait sans doute rapidement la mise en place de conditions de fonctionnement des conseils plus acceptables pour les femmes et les hommes qui, comme elles, ne veulent plus négliger la sphère privée.

Concernant les scrutins uninominaux (cantonales, législatives), l'expérience confirme qu'ils interdisent de fait un accès rapide des femmes aux responsabilités. Nous avons calculé que, au rythme de croissance actuel des effectifs féminins à l'Assemblée nationale, la parité pourrait y être atteinte en 2032.

Comment en finir avec cette situation tout simplement honteuse ?

Par l'extension du scrutin de liste, à l'image de la plupart des pays européens, ou par un aménagement du scrutin uninominal français, qui consisterait à proposer, sur des territoires plus étendus qu'actuellement, des candidatures en duo, un homme plus une femme, sur le même bulletin de vote.

Pour notre réseau pluraliste, la question reste ouverte. La réforme des collectivités territoriales qui se profile, puisqu'elle va recomposer la carte électorale, doit absolument être l'occasion de briser tous les héritages du passé qui verrouille encore l'instauration de la parité.

Les changements dans les scrutins électoraux ne se feront pas véritablement tant que la France conservera cette détestable habitude de n'imposer aucune limite au cumul et au renouvellement des mandats électoraux. Les exemples fourmillent de candidatures de femmes barrées par le maintien en place d'un élu briguant son quatrième ou cinquième mandat !

(Applaudissements.)

Quant à l'absence de véritable statut de l'élu, elle pose problème au niveau local, et particulièrement aux femmes. Combien en avons-nous rencontré qui, pour assumer correctement toutes leurs tâches, avaient pris un mi-temps professionnel en se préparant un niveau de retraite catastrophique ?

Je vous renvoie aux mesures précises que nous avons pris le temps de décliner dans notre livret et n'évoquerai ici que la reconnaissance des acquis de l'élu, particulièrement nécessaire au niveau des communes et intercommunalités, où la majorité des élus ne mène pas une carrière politique.

Leur mandat est prenant et non valorisé, alors qu'il est riche de compétences acquises. C'est pourquoi nous menons avec l'université de Brest et les élus du réseau de "rien sans elles", association membre de "Elles aussi", une recherche action qui aboutira à un référentiel des acquis de l'élu(e) local(e), que nous présenterons au prochain salon des maires, en novembre 2009.

Je terminerai par l'expression d'une inquiétude dont nous allons débattre lors de notre prochain colloque au Sénat, le 28 mars : celle que la nécessité paritaire vienne se diluer dans l'affichage d'un souci d'assurer la diversité, l'égalité des chances dans les instances de décision et ailleurs. Les femmes ne sont pas une catégorie ni l'une des facettes de la diversité. L'humanité est faite pour moitié de femmes et d'hommes. Puisque nous considérons, heureusement, que les deux sexes sont égaux, ils doivent être représentés également dans les instances élues. Un point c'est tout !

(Applaudissements.)

Mme Vilain.- Je suis d'accord avec les propos de la présidente de "Elles aussi" sur les systèmes de scrutin et il convient d'être vigilant sur la mise en œuvre des recommandations du comité Balladur.

Nous dirons aussi à M. Brice Hortefeux qu'il ne faut pas confondre mixité et parité. Nous ne sommes pas une minorité, même si les problèmes de diversité sont des problèmes auxquels nous tenons beaucoup, que nous ne négligeons pas, que nous ne sous-estimons pas.

Comme l'a dit Mariette Sineau, nous allons donner la parole à la salle.

Mme Zilberg.- (Responsable de la commission féminisme des Verts) Je suis ravie d'assister à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. Cela dit, nous avons assisté, ces dernières années, à la disparition du ministère des Droits des femmes. D'ici peu de temps, allons-nous assister également au démantèlement et à la disparition du Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE), chargé de la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes ? Ce SDFE avait quelques défauts, mais allons-nous assister à sa fin plutôt qu'à son développement ?

Mme Vilain.- Au CESE, nous le précisons dans nos propositions : un ministère à part entière. C'est une question interministérielle. Le SDFE doit être préservé, nous en sommes d'accord.

Mme Le Gall.- Il faut éviter d'employer le mot "parité", parce que c'est un mot que l'on emploie pour éviter la chose. N'employons pas ce mot puisque nous ne prenons pas les moyens de la réaliser !

Tout ce que j'ai entendu me conduit à dire ceci : comment se fait-il que, après tant de temps et certains moyens juridiques, nous en soyons toujours au même point ou avec un risque de régression ?

Cela doit nous interroger sur nos stratégies, même les plus inconscientes. Il y a une défaillance clef à mes yeux. Nous pratiquons la politique des petits pas. C'est mortifère. D'année en année, on fait les mêmes constats et l'on s'efforce de faire avancer des projets qui ne servent à rien, sauf à coûter de l'argent. Il y aura de la publicité plutôt que du droit. Si on veut quelque chose, il faut le dire !

Les femmes voulaient leur citoyenneté et le droit de vote ; on en a parlé pendant vingt ans ! Si nous voulons la parité, nous devons l'avoir dans toutes les assemblées élues, et c'est une structure constitutionnelle, pas des vœux ! Quand on met dans un texte constitutionnel que la loi favorise l'égal accès, il faut être cynique ; cela signifie qu'elle pourrait la défavoriser.

Pour les élections européennes, en régionalisant les scrutins, vous faites reculer les femmes. Vous dites qu'il y en avait presque 50 % et que la France était au cinquième rang ; à ce train, la crémaillère va lâcher !

Si nous voulons quelque chose, il faut le dire, ne jamais lâcher. Je suis pour une parité intégrale dans toutes les assemblées délibératives dans leur composition et pas dans les scrutins. Tant que nous ne nous battons pas pour cela, le reste ne suivra pas.

(Applaudissements.)

Mme Nègre.- Je prends la parole au nom du parti radical de gauche.

La parité est un combat féministe au départ. Nous l'avons obtenue, et c'est une avancée considérable. Reparler de quotas, c'est revenir en arrière. Je préfère le quota égalitaire qu'est la parité. Il faut se battre pour elle sans cesse, encore et toujours, et dans les partis politiques qu'il faut investir, mesdames. C'est la clef de tout, parce que l'on n'est pas dans les pays anglo-saxons. Les hommes politiques n'investissent que des hommes. S'ils y mettent des femmes, ce sont souvent des amies, des petites amies, des femmes, des sœurs, mais certainement pas les femmes que nous aimerions avoir.

Mme Vilain.- Il y en a quelques-unes quand même !

Mme Nègre.- Malheureusement, elles sont beaucoup trop rares. Après une vie associative très riche, je considère que c'est là que les choses se font, peuvent avancer. Dans les programmes pour les Européennes -Mme Couraud, pour le PS, pourra le dire-, le mot "parité" a carrément été oublié ! Les propositions que nous avons pu faire au niveau de l'égalité entre les hommes et les femmes sont oubliées. Je crains qu'il en soit de même pour les Verts. Pour l'UMP, on ne sait même pas ce que c'est. Il reste encore du travail !

(Applaudissements.)

Mme Vilain.- Vive la politique !

Mme Perrache.- Je suis présidente d'une association de femmes professionnelles au niveau européen, qui compte environ trois mille cinq cents membres et est présente dans dix-huit pays.

Je voudrais revenir sur la sphère de l'entreprise, parce qu'il est important de voir ce qui peut être fait au niveau du plafond de verre, puisque tel est l'objet de la discussion que nous avons eue cet après-midi. Dans l'entreprise, des choses se font, à mon avis pas assez. On ne peut pas tout légiférer dans l'entreprise par la loi, puisque c'est un domaine d'ingérence. Au niveau des comités exécutifs des entreprises du Cac 40, il n'y a que 6 % de femmes.

On doit pouvoir progresser dans le domaine des conseils d'administration, puisque l'on fait appel à des personnalités extérieures à l'entreprise. Avec moins de 9 % de femmes dans les conseils d'administration, l'évolution ne se fait pas à la vitesse à laquelle elle se fait dans des pays où l'on a légiféré. En Norvège, il y a 40 % de femmes dans les conseils d'administration.

C'est un débat qu'il convient d'avoir en France. S'il n'y a pas de sanctions, les quotas ne seront jamais appliqués. Mais l'on peut certainement légiférer pour avoir plus de femmes dans les conseils d'administration. Nous savons par expérience que, lorsqu'il y a plus de femmes dans les conseils d'administration, nous arrivons à une meilleure gouvernance d'entreprise. Les femmes font levier pour que l'entreprise ait plus de femmes dans les instances internes, au plus haut niveau de l'entreprise. Nous voyons le bénéfice qu'il y a aujourd'hui à promouvoir plus de femmes dans le domaine des conseils d'administration.

Mme Vilain.- Vous avez raison, madame. La proposition de loi de Mme Zimmermann va dans ce sens ; nous la soutiendrons.

Mme Silvera.- Je voulais revenir sur un des débats de ce matin concernant l'égalité salariale et les propositions faites par Mme Létard. Il avait été annoncé qu'il fallait non pas réduire mais supprimer les écarts de salaires, les voir disparaître à jamais. Dans les propositions qui ont été faites ce matin, la question des sanctions, d'un prélèvement sur un pourcentage de la masse salariale pour les entreprises qui ne joueraient pas le jeu, ne semble plus à l'ordre du jour. Cette année, il devait y avoir une proposition allant dans ce sens. Il est important de relancer ce débat.

(Applaudissements.)

Mme Vilain.- Nous laissons ce sujet à Brigitte Grézy, qui va faire un rapport, et que je remercie d'avoir assisté à cette journée.

Une Intervenante.- Ce matin, j'ai fait remarquer qu'une des avancées qui nous était apportée par le droit communautaire était un assouplissement du fardeau de la preuve. Je me suis avancée avec un mot trop fort, puisque j'ai parlé d'inversion. Néanmoins, je redis que je souhaite que soit mentionné comme étant une avancée cette histoire de preuve. C'est la personne qui se dit discriminée qui se présente devant un tribunal, non pas avec un dossier vide de pièces, comme il a été suggéré ce matin, mais avec un ensemble de présomptions. A l'employeur de se défaire de ce dont il est accusé.

Je suis une praticienne et je suis très contente de ce qui a été dit à plusieurs reprises cet après-midi. Si nous ne parlons pas de sanctions, nous resterons dans ces lois molles. D'autres pays l'ont fait ; la Norvège a été citée, elle l'a fait. Dans la proposition de loi déposée par Mme Zimmermann hier soir, il est prévu une sanction. La loi Génisson avait prévu des sanctions, qui n'ont jamais donné lieu à une évaluation.

Mme Vilain.- Je vous remercie.

Une Intervenante.- Nous avons parlé des entreprises et des assemblées délibératives. A mon sens, nous avons parlé beaucoup trop rapidement de la fonction publique, dont je fais partie. Je suis directrice générale d'administration centrale. Il faudrait donner l'exemple dans la fonction publique et que les directions collégiales des ministères soient à parité. Ce n'est pas du tout le cas aujourd'hui.

(Applaudissements.)

Mme Vilain.- Je représente les entreprises privées, et je trouve que l'on n'en a pas assez parlé ! Je remercie tous les intervenants de cette table ronde.

Briser le plafond de verre sur une égalité des responsabilités des hommes et des femmes dans les entreprises comme dans l'administration n'est pas qu'une question de justice ; c'est aussi une question de rentabilité des entreprises et associations. La mixité conduit à la performance. Nous ne sommes pas des incompetentes, bien au contraire. Nous irons vers une meilleure performance si nous respectons bien la mixité. Je vous propose d'introduire le film que nous allons voir.

Mme Cannat.- Le plafond de verre est vraiment la cible de La Barbe. Nous sommes un groupe d'action. Nous avons décidé de rendre visibles les situations de non parité flagrantes dans les instances de pouvoir de notre pays.

Nous ciblons une instance qui a un certain pouvoir, qui est composée en général à 90 % d'hommes. Nous rendons cela visible en nous mettons devant eux avec des barbes. C'est risible et amusant. Nous le faisons parce que nous pensons que c'est une injustice fondamentale faite aux femmes de ne pas avoir leur part du pouvoir dans notre pays. Nous pensons qu'un des principaux fondements des plafonds de verre est une question de la représentation, l'image que l'on s'en fait. On ne nomme pas de femmes dans des lieux de pouvoir parce que l'on a en tête l'image d'un lieu de pouvoir constitué d'hommes en costume/cravate. La Barbe rend cela visible.

(Applaudissements.)

(Projection des vidéos de l'association La Barbe)

TABLE RONDE N° 4

"Tenir les engagements européens et internationaux de la France"

Présidence : Mme Nicole Ameline, ancienne Ministre de la Parité

Modération : Mme Christiane Hummel, Sénatrice UMP

Parlement européen : Mme Claire Gibault (Parlement européen)

ONU : Mme Elisabeth Hofmann (Réseau genre en action)

Conseil de l'Europe : M. Jean-Guy Branger (ancien Sénateur)

UNESCO : Mme Saniye Gülser Corat (directrice de la division pour l'égalité)

Grands témoins : Jocelyne Bougeard (Conseil des communes et des régions d'Europe), Judith Klein (Commission nationale consultative des droits de l'homme), Martine Levy (Coordination française pour le lobby européen des femmes)

Mme Hummel.- Je me suis sentie gênée parfois, suite à la table ronde précédente. Je ne suis pas la petite amie de quelqu'un d'officiellement connu. Cela ne m'a pas empêchée de devenir maire de ma ville (22.500 habitants) et sénatrice. Je suis normalienne, mariée à un normalien. Je suis docteur en chimie atomique, mais c'est le normalien qui a fait carrière, pas la normalienne. Je suis également mère de famille nombreuse.

Je passe la parole à Mme Claire Gibault, Députée européenne, mais également chef d'orchestre.

Mme Gibault.- Mon expérience de chef d'orchestre m'a fait découvrir beaucoup de joies, mais également beaucoup de difficultés dans le parcours d'une femme au sein de cette profession. Je ne suis députée européenne que depuis quatre ans et demi. Au Parlement européen, il y a 30 % de femmes, ce qui est supérieur aux moyennes nationales.

Je passe sur les lois françaises qui ont été des avancées : 2000, égal accès des femmes aux mandats électoraux. 2001, nouvelle loi sur l'égalité professionnelle. 2005, loi en faveur des petites et moyennes entreprises. 2006, loi relative à l'égalité salariale. L'Union européenne a toujours joué un rôle d'avant-garde en matière d'égalité hommes/femmes.

Le principe de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, inclus dans la stratégie de Lisbonne, s'applique à toutes les actions de l'Union, tant en matière de réduction des écarts salariaux que pour la conciliation entre la vie professionnelle et privée, à savoir la garde des enfants et la qualité des crèches.

Plusieurs propositions ont été faites et sont mises en place pour lutter contre la pauvreté dont souffrent particulièrement les femmes, surtout si elles sont à la tête d'une famille monoparentale, et contre les violences domestiques. Nous nous en occupons au Parlement européen.

Le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne dispose clairement que toutes les politiques européennes doivent promouvoir activement l'égalité entre les hommes et les femmes.

Quels sont les obstacles ?

En ma qualité de chef d'orchestre, j'ai été amenée à rédiger un rapport et plusieurs avis sur la situation des femmes dans le secteur artistique, plus particulièrement dans le spectacle vivant. Les artistes femmes ne sont pas épargnées. On retrouve dans ce secteur des disparités des conditions de travail et d'emploi, mais aussi de revenus.

La persistance de préjugés entraîne des comportements discriminants à l'égard des femmes dans les processus de sélection et de nomination. Pour les recrutements dans les orchestres, j'ai réclamé que se généralisent, comme les CV à l'aveugle, les recrutements derrière paravent. L'on donne rarement un poste de premier violoncelle, de première flûte ou de première trompette à une femme. Si cela se passe derrière un paravent, elles accèdent aux postes. Nous recommandons aux femmes de ne pas arriver derrière le paravent avec des chaussures à talons aiguilles, pour ne pas entendre les pas, et de ne pas répondre quand on leur dit bonjour, pour ne pas entendre leur voix.

Des lacunes demeurent en matière de protection sociale des artistes. C'est encore plus défavorable pour les femmes. Celles-ci accèdent difficilement aux fonctions de direction des institutions du spectacle et aux fonctions de représentation dans les organismes professionnels.

La plupart de mes collègues chefs d'orchestre font de belles carrières si elles ont créé leur propre groupe. Dans les statistiques européennes, nous constatons que les femmes ont des directions de petites et moyennes entreprises si elles ont créé leur entreprise ou leur structure. Sinon, il leur est difficile d'accéder à un poste. D'ailleurs, il n'y a pas de femme directeur d'un grand orchestre en France.

Les leviers sont l'amélioration des conditions de travail, la réduction des écarts de rémunérations, la lutte contre la ségrégation sectorielle. Il convient de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Je demande la création de crèches à des horaires spéciaux pour les industries culturelles, les orchestres. Nous n'avons pas de système d'accueil des enfants.

(Applaudissements.)

Mme Hummel.- Vous avez été parfaite, vous avez mis tout cela en musique !

Mme Vilain.- Sa seule présence ici nous fait chaud au cœur car c'est une femme exemplaire. Je voudrais qu'on l'applaudisse très fort.

(Applaudissements.)

Nos jeunes femmes ont besoin de ces talents et, par votre expérience, que vous leur montriez le chemin. C'est très important. Je vous remercie d'être venue nous soutenir dans notre combat pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

Mme Hummel.- Vous m'avez rajeunie d'une trentaine d'années. Je me souviens avoir entendu à la télévision Lily Laskin faire les mêmes remarques sur la présence des femmes dans les orchestres. A l'époque, un chef d'orchestre refusait de travailler avec des femmes.

L'histoire du paravent est tout de même triste. Battez-vous, continuez ! Les élus locaux que nous sommes pouvons vous aider dans la création de crèches pour les femmes qui travaillent tard le soir.

Mme Gibault.- Je suis également une élue locale, puisque élue du IX^{ème} arrondissement de Paris, en plus de la musique et du Parlement européen.

Mme Hummel.- Je passe la parole à Mme Hofmann, coordonnatrice du réseau "Genre en Action", réseau que je connais moins. Peut-être pouvez-vous nous en dire un mot.

Mme Hofmann.- Le réseau "Genre en Action" est un réseau international francophone sur la thématique "genre et développement", donc la prise en compte des enjeux de l'égalité femmes/hommes dans tout ce qui est travail de coopération et de solidarité internationale. A ce titre, je vais faire quelques remarques sur la dimension internationale, notamment la dimension nord/sud et est/ouest.

Je ne suis pas une grande spécialiste de l'ONU. Mais, en tant que coordinatrice de ce réseau, je peux faire écho des débats qui animent les membres de notre réseau, des associations mais aussi des experts, des agents de développement, des fonctionnaires de nombreux pays du Sud. Nous avons beaucoup de membres, notamment, de l'Afrique francophone.

Il convient de relativiser les avancées historiques. Néanmoins, l'ONU joue un rôle important dans l'arène internationale, notamment comme un contrepoids par rapport à la vision très axée sur l'économie de la Banque mondiale, du FMI et du Forum économique mondial. Dans une vision très utilitariste, on dit que les femmes représentent un potentiel économique sous-utilisé. L'ONU est un contrepoids pour faire valoir une vision plus humaine du développement.

On peut parler des objectifs du millénaire du développement. S'ils sont loin d'être parfaits, un des huit objectifs porte sur l'égalité hommes/femmes. Certaines agences de l'ONU effectuent un travail de suivi important, de remise en question des indicateurs par rapport à cet objectif. Il y a des objectifs sur la scolarisation, le sida, la pauvreté. Il s'agit d'intégrer de manière transversale les enjeux d'égalité et de genre. On peut mentionner la résolution 1325 du Conseil de sécurité de

l'ONU, qui essaie de mieux tenir compte des enjeux autour de la sécurité pour les femmes. Les femmes sont particulièrement vulnérables dans des situations de conflit.

Le protocole additionnel à la convention pour l'élimination des discriminations à l'égard des femmes est moins connu, mais ne permet plus les droits de réserve que permettait la CEDEF. Un Etat pouvait ratifier la convention avec des réserves. Par exemple, il pouvait appliquer la CEDEF tant qu'elle ne rentrait pas en conflit avec la charia. Le protocole additionnel va plus loin ; il ne permet plus ces réserves qui vident de sens et de substance ces instruments internationaux, qui sont des leviers de plaidoyer pour la société civile dans ces pays et pour la communauté internationale, parce qu'il faut régulièrement donner un rapport sur les avancées.

Plus en interne, on peut mentionner une stratégie commune de l'ensemble du système des Nations unies par rapport aux genres. On reconnaît très clairement que l'égalité des genres n'est pas seulement un droit humain mais aussi un objectif de développement en soi.

S'agissant des obstacles, on assiste à un effet post-Pékin. Après une période relativement glorieuse autour du Sommet international.

Je voulais parler du changement institutionnel. Il existe un risque de démantèlement des moyens consacrés à la femme au niveau onusien. Madame Ameline est bien placée pour le savoir, il y a eu un "déménagement" du comité de la CEDEF. Les services d'appui au comité de la CEDEF sont partis de la division de la promotion de la femme à New York vers le haut commissariat des Nations unies aux droits de la Femme à Genève. Officiellement, c'était plus logique.

Il y a un risque de démantèlement des moyens en termes de leviers ou de bonnes pratiques. Nous voyons un rôle intéressant de l'ONU par rapport à l'évolution actuelle des tendances concernant la coopération. Un accent très fort est mis sur l'efficacité de l'aide, avec la déclaration de Paris. L'ONU, notamment l'UNIFEM, joue un rôle très important de plaidoyer, d'information, de statistiques, de soutien de la société civile pour éviter que l'égalité hommes/femmes se perde dans cette concentration de l'aide publique au développement sur l'efficacité.

(Applaudissements.)

Mme Hummel.- Nous avons retenu le rôle très important de l'ONU. Un vocabulaire nouveau : l'égalité de genres.

Madame la présidente, avant de vous passer la parole, je dois excuser Mme Gisèle Halimi, présidente de l'Association "Choisir la cause des femmes", qui n'a pas pu être présente aujourd'hui.

Mme Ameline.- Pardonnez mon retard. Nous étions à l'Assemblée nationale. Il est des moments où l'on ne peut pas être totalement libre.

Je suis heureuse de me retrouver dans ce lieu important. C'est ici que nous avons remis les labels égalité lorsque nous les avons mis en œuvre. Cela m'amène à dire combien cette loi sur l'égalité professionnelle, qui doit cette année être réévaluée et permettre à la France d'occuper une première ligne sur ce sujet, me paraît importante.

Je salue les invités qui sont à cette tribune, mais aussi chacun et chacune d'entre vous. Je reconnais tous les visages. Ils symbolisent pour moi l'un des plus beaux moments de ma vie, parce que nous avons magnifiquement travaillé ensemble. Je voudrais officiellement et solennellement vous remercier.

Je suis maintenant élue aux Nations unies, au Comité CEDAW. Nous nous apercevons que plus que jamais, plus particulièrement face à une crise internationale financière et économique, nous avons besoin de rappeler et de faire en sorte que le rôle et la place des femmes dans les sociétés soient toujours sentis et promus comme une priorité. Pas seulement en termes de justice sociale, mais parce que l'égalité entre les hommes et les femmes est un facteur de croissance et de développement durable. Il faut s'en souvenir en France, en Europe et dans l'ensemble des pays du monde.

La France doit poursuivre le progrès qu'elle a engagé ces dernières années au niveau de la loi. C'est toujours la loi qui protège, qui fait avancer les sociétés. Je voudrais d'ailleurs saluer la proposition de loi de Marie-Jo Zimmermann, qui représente un progrès important au niveau des responsabilités dans l'entreprise. C'est extrêmement utile.

D'une manière plus générale, au niveau des cultures, des stéréotypes, c'est un sujet universel, que nous retrouvons dans tous les pays du monde. Il est essentiel que nous ne baissions pas la garde et que la France reste au premier rang de ce combat. Pourquoi ?

Ce matin, j'étais avec deux cents femmes du monde arabe. Je les connaissais toutes. Elles me disaient : "Il est très important que la France soit en interne progressiste, mais aussi qu'elle exprime une exemplarité vis-à-vis du monde." C'est sur ce point que je voudrais insister, puisque je regarde la France de l'intérieur mais aussi la France et l'Europe de l'extérieur. Nous avons un devoir d'exemplarité. Nous ne pouvons pas, vis-à-vis des femmes dans le monde qui se battent pour leur vie et leur survie, être dans une forme de statu quo amélioré. Nous avons cette nécessité impérieuse de démontrer partout dans le monde que les droits sont une science, et plus encore une conscience, évolutive. Nous ne pouvons nous satisfaire, y compris dans des pays aussi développés que les nôtres, des situations que nous connaissons.

C'est cette impatience et cette mauvaise conscience qui doit toujours nous habiter. Je le dis parce que, lorsque je rencontre les femmes du Guatemala ou du Rwanda, comment leur dire de progresser sur la convention CEDAW si nous ne l'appliquons pas suffisamment ou si nous ne démontrons pas, en France et en Europe, que nous sommes les mieux-disants.

J'avais fait mienne la proposition de Gisèle Halimi consistant à dire que les pays européens pouvaient s'aligner sur le mieux-disant européen. Ce serait une très bonne formule, tout en préservant nos diversités. Sur l'égalité professionnelle, nous avons réalisé ensemble d'importants progrès. L'Espagne a fait une législation intéressante sur les violences. Nous pouvons essayer de faire progresser l'Europe. Je voudrais vous y inviter.

Nous sommes dans une année très européenne. Nous quittons une présidence française qui a placé l'égalité en haut de l'agenda. Il faut faire en sorte que l'Europe soit une puissance extraordinairement illustrative sur ce terrain.

Au moment où nous parlons de la refondation économique et financière, les nouvelles normes comptables seront très importantes dans le monde pour redonner une éthique à la mondialisation. Ne pensez-vous pas que c'est le moment d'engager une refondation sociale de la mondialisation, qui passe par l'égalité entre les hommes et les femmes ?

Je souhaiterais que ce soit vraiment un projet que portent les femmes de France. C'est le moment où nous pouvons parler au monde, où l'Europe peut exprimer une véritable stratégie. Je porte l'idée d'une véritable stratégie internationale du travail. L'autonomie sociale et professionnelle est l'enjeu du XXI^e siècle pour les femmes, particulièrement dans nos pays mais aussi ailleurs. Elaborer une stratégie internationale du travail est tout à fait dans l'air du temps, puisque nous voulons que dans la redistribution des revenus ou dans les évolutions des modèles de développement, la part du travail soit rééquilibrée par rapport à la place du capital, voire des fonds spéculatifs. Il est très opportun que nous puissions porter cette démarche, qui serait extrêmement forte.

Je suis en charge d'une mission sur l'aide au développement à la commission des affaires étrangères. Je porte la même idée. Au niveau européen, si nous avons une politique ciblée en faveur des femmes, notamment des femmes et du travail, cela nous permettra de répondre aux deux enjeux du monde contemporain : la place du travail dans les modèles de développement et la place des femmes dans le développement durable. C'est très, très important.

Au niveau international, aux Nations unies, nous menons un travail objectivement intelligent. Je l'ai vécu à double titre. En tant que ministre, je suis allée devant le CEDAW défendre la politique de la France. Je ne m'attendais pas à cela. C'est une audition qui dure sept à huit heures d'affilée. Vous avez en face de vous des experts mondiaux extraordinairement au courant de la politique conduite par le gouvernement. Que l'on soit un pays extrêmement développé ou un pays qui ne l'est pas du tout, l'accueil est le même. Bien sûr, les contextes politiques sont pris en compte, fort heureusement ! Mais c'est la volonté qui compte, à tous les niveaux.

J'ai siégé pour la première fois trois semaines à Genève, le mois dernier. J'ai beaucoup appris. Je suis juriste, mais j'ai également une vision politique. J'ai beaucoup appris de mes collègues, qui sont extrêmement expérimentés. Il faut arriver à conjuguer dans le monde cette expertise juridique qui consiste à dire à un Etat : "Pourquoi n'avancez-vous pas *sur l'éducation des filles ?*" C'est la première des conditions pour qu'une élite se forme dans un pays, avec l'aide au développement que l'ensemble des nations occidentales dispense.

Les Européens sont les premiers bailleurs de fonds mondiaux dans l'aide au développement. Intégrons-nous dans cette aide au développement, l'idée d'une construction sociale qui intègre les femmes ?

Nous l'avons fait en France, à ma demande. Nous avons introduit un segment prioritaire dans l'aide bilatérale, qui permet de demander aux pays bénéficiaires que l'égalité hommes/femmes soit une priorité.

Même si le mot "*conditionnalité*" est politiquement incorrect dans le monde, si l'on veut que l'expertise et tout ce que nous pouvons faire aux Nations unies aient du sens, il faut que l'Europe soit exemplaire sur sa capacité à progresser et que nous soyons exportatrices de normes. Les normes sociales européennes doivent être exportées dans le monde.

Je crois que c'est la clef, que nous puissions dire : "*Nous sommes pour favoriser des modèles de développement qui, dans le monde, font leur place aux femmes.*" Nous apporterons les moyens d'accompagner ce développement.

C'est le cycle démocratie/développement. C'est ce que nous devons aux femmes dans le monde.

Je suis très heureuse d'être là aujourd'hui. Je sais ce que vous portez, chacune, comme exemple pour les autres femmes. Quand on est à Kaboul ou à Amman, les femmes me disent toujours : "*Les femmes françaises sont exceptionnelles.*" Je leur dis "oui" lorsque je suis là-bas. Quand je reviens, je leur dis doublement "oui", parce que c'est vrai.

Madame Sorabi, à Kaboul, m'a raccompagnée sur le tarmac de l'aéroport en me disant : "*Vous m'avez donné deux fois plus de raisons de me battre.*"

Sachez que ce que vous faites ici leur donne deux fois plus de raisons de se battre.

Mme Hummel.- Madame la présidente, merci pour votre dynamisme et vos encouragements. Nous avons des raisons supplémentaires de passer la parole à M. Branger, qui représente le Conseil de l'Europe, qui est également un ancien collègue. Je suis contente de passer la parole à un moustachu ; ainsi, nous n'aurons pas de problème avec la barbe !

M. Branger.- Madame la présidente, bravo pour cette brillante intervention !

Le Conseil de l'Europe regroupe quarante-sept États membres en Europe. Cette institution, créée en 1949, qui est la plus vieille institution européenne, repose sur trois principes fondateurs :

- Le respect des droits de l'Homme,
- l'Etat de droit,
- La démocratie pluraliste.

Durant quinze ans, j'ai eu le privilège de siéger dans cette assemblée qui regroupe des délégations issues des parlements nationaux des États membres, donc quarante-sept délégations. J'ai été membre de la commission d'égalité et vice-président de la commission des migrations, des réfugiés et de la population.

L'assemblée parlementaire dispose de prérogatives politiques importantes, particulièrement l'élection des juges à la Cour européenne des droits de l'Homme, qui constitue la pierre angulaire du système de protection des droits de l'Homme en Europe.

Comme vous le savez, le Conseil de l'Europe est l'organisation phare en matière de protection des droits de l'Homme en Europe.

Les avancées. Citons la convention européenne des droits de l'Homme, pierre angulaire des droits de la personne humaine en Europe, qui pose le principe de l'interdiction de discrimination fondée sur le sexe. En son article 5, protocole 7-2, elle garantit explicitement l'égalité entre époux.

La charte sociale européenne révisée, dans son article 20, interdit expressément la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi et de profession. Nous en avons parlé tout au long de cette journée.

Je veux citer la convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains.

Quels sont les obstacles ?

Trois domaines constituent à l'évidence des freins à la réalisation d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes. D'une part, les discriminations subies par les femmes se retrouvent dans toutes les cultures et communautés, tous les secteurs, niveaux et domaines, tout au long de la vie. D'autre part, la sous-représentation des femmes dans la prise de décision, en particulier en politique. Dans la grande majorité des quarante-sept États membres du Conseil de l'Europe, les femmes sont sous-représentées dans les assemblées élues et n'atteignent pas la masse critique de 40 % recommandée par notre assemblée.

A l'assemblée parlementaire, composée de délégations issues des parlements nationaux, les femmes ne représentent que 22 % des membres titulaires. Ce n'est là que le reflet de la situation dans les parlements nationaux. Plus de la moitié des parlements des quarante-sept États membres comptait moins de 20 % de femmes en 2007.

L'assemblée parlementaire produit plusieurs textes pour améliorer la participation des femmes, que ce soit dans la vie politique, dans la société ou dans les institutions du Conseil de l'Europe, au sein de la Cour européenne des droits de l'Homme et de l'assemblée parlementaire elle-même.

Enfin, la violence à l'égard des femmes. Le Conseil de l'Europe a mené de 2006 à 2008 une campagne paneuropéenne contre la violence à l'égard des femmes, y compris la violence domestique. La violence à l'égard des femmes constitue à la fois l'expression ultime de l'inégalité entre les femmes et les hommes et un obstacle à la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'assemblée du Conseil de l'Europe considère qu'il faut aujourd'hui disposer d'un instrument juridique contraignant, en l'espèce d'une convention du Conseil de l'Europe pour combattre et prévenir les formes les plus sévères et les plus répandues de violences à l'égard des femmes, parmi lesquelles les mariages forcés, la violence domestique, les agressions sexuelles ou les crimes d'honneur. Je suis convaincu qu'un tel instrument juridique sera une contribution essentielle à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les leviers et les bonnes pratiques.

⇒ Promouvoir les politiques innovantes. De ce fait, le Conseil de l'Europe préconise l'adoption de législations permettant la mise en place d'actions positives ou de mesures temporaires spéciales pour surmonter les effets de la discrimination structurelle et historique pour accéder à la réalisation de l'égalité de facto.

⇒ L'adoption de mécanismes d'examen régulier de la législation interne.

⇒ L'adoption de lignes directrices sur l'intégration d'une perspective de genre, la législation et les politiques dans tous les domaines.

J'ai suggéré la création d'un prix de l'égalité, de façon à récompenser les actions, programmes ou initiatives mis en œuvre par des partis politiques. C'est essentiel pour arriver à nos objectifs.

En conclusion, compte tenu de mon engagement et de mon expérience au sein de l'assemblée parlementaire au cours de ces quinze années, je veux souligner le fait que le Conseil de l'Europe est une institution vitale. A l'heure où nous sommes confrontés à de nombreux défis technologiques qui remettent en question les fondements de notre démocratie, plus que jamais le Conseil de l'Europe doit défendre avec fermeté et conviction les droits et libertés fondamentales de la personne humaine, y compris celles des femmes.

(Applaudissements.)

Mme Hummel.- Je passe la parole à Mme Gülser-Corat, au nom de l'UNESCO, directrice de la division pour l'égalité.

Mme Gülser-Corat.- Représentant une agence du système des Nations unies, j'ai voulu mettre l'accent sur la série d'instruments internationaux clefs qui ont contribué à l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes. Je vais en citer quelques-uns, en commençant par la convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes. L'UNESCO publie la convention sous forme de passeport, qui a obtenu une renommée internationale.

La plateforme d'action de Pékin a reçu le soutien de cent quatre-vingt-neuf pays lors de la Conférence mondiale sur les femmes. Cette plateforme définit douze domaines.

L'année 2000 a connu de nombreuses avancées. En avril, le Forum mondial sur l'éducation, tenu au Sénégal, a adopté le cadre d'action de Dakar qui a réaffirmé l'engagement de la communauté internationale de réaliser l'éducation pour tous d'ici à 2015. L'UNESCO est le chef de file de l'éducation pour tous.

En septembre 2000, lors du Sommet du millénaire à New York, les huit objectifs du millénaire pour le développement ont été adoptés. L'égalité des sexes est au cœur de la réalisation de ces objectifs, notamment l'objectif n° 3 : promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

En 2005, le Sommet mondial des chefs d'État a réaffirmé l'engagement des gouvernements pour promouvoir les droits des femmes et l'égalité des sexes.

La Conférence mondiale sur les droits de l'Homme, tenue à Vienne en 1993, la déclaration de Vienne et le programme d'action ont confirmé que les droits fondamentaux des femmes et des fillettes font partie des droits universels de la personne.

Des progrès importants ont vu le jour au niveau de l'UNESCO. Depuis sa création, l'UNESCO a mené des actions prônant la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les domaines de compétence que sont l'éducation, la science, la culture, la communication et l'information.

Dans le cadre de sa précédente stratégie à moyen terme pour 2002-2007, la problématique des rapports sociaux entre les hommes et les femmes a été intégrée à la planification des politiques, à la programmation, à la mise en œuvre et à l'évaluation des activités de tous les domaines de compétence de l'UNESCO, afin de promouvoir l'autonomisation et l'égalité entre les sexes.

Plus récemment encore, pour sa nouvelle stratégie à moyen terme pour 2008 et 2013, l'UNESCO a désigné l'égalité des genres en tant qu'une des deux priorités globales, à côté de l'Afrique. La division pour l'égalité des genres vise à fournir les orientations générales des politiques de mise en œuvre des programmes spécifiques aux genres et de la généralisation de l'analyse selon le genre au sein de l'UNESCO, par le biais du plan d'action prioritaire pour l'égalité des sexes pour 2008-2013.

S'agissant des obstacles, je citerai quelques chiffres. Les femmes représentent les deux tiers des neuf cent soixante millions d'adultes de par le monde qui ne savent pas lire ; 57 % des soixante-dix-sept millions d'enfants non scolarisés sont des filles.

En Afrique subsaharienne, 57 % des personnes vivant avec le VIH sont des femmes. Les jeunes femmes entre quinze et vingt-quatre ans courent trois fois plus de risques d'être infectées que les hommes du même âge.

Les femmes ne représentent qu'un quart des chercheurs dans le monde et la fracture entre les hommes et les femmes est l'une des inégalités les plus marquées observées dans le cadre de la fracture numérique.

Les obstacles les plus importants sont la volonté politique, qui demeure absente dans certaines sociétés. La crise financière et économique a un impact direct sur la situation des femmes dans le monde entier.

Quelles sont les bonnes pratiques ou recommandations ?

Le point primordial pour notre réflexion est que la question de l'autonomisation des femmes et l'égalité des genres est toujours posée par les femmes elles-mêmes. Je rêve du jour où la question sur l'égalité se posera naturellement entre hommes et femmes, sera un réflexe naturel et inné dans nos mentalités. Nous n'en sommes pas encore à ce stade. C'est justement la mission de l'UNESCO de faire en sorte que la question de l'égalité entre les femmes et les hommes devienne un réflexe.

(Applaudissements.)

Mme Hummel.- Je vous remercie d'avoir mis en exergue ce point important : ce sont toujours les femmes qui parlent de l'égalité entre les hommes et les femmes. Mais quelques hommes en parlent aussi. Nous aurons fait un grand progrès si l'UNESCO nous aide dans ce sens.

Nous allons passer la parole aux grands témoins. Jocelyne Bougeard va prendre la parole au nom du Conseil des communes et des régions d'Europe.

Mme Bougeard.- Le Conseil des communes et des régions d'Europe est la plus importante association de collectivités locales en Europe. Trente et un pays contribuent à ses travaux. C'est une association qui a été créée en 1951. Il a fallu attendre 1984 pour qu'une commission de femmes élues soit créée, certainement parce que cette problématique avait été oubliée dans les domaines d'intérêt traités par l'association.

Nous sommes une association d'élus. Au niveau de la commission des femmes élues, que je préside depuis un an, nous sommes convaincues que les collectivités locales, toutes formes associées, sont d'excellents leviers pour travailler la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, compte tenu de leurs compétences et de leurs missions. C'est un formidable levier d'action et de partenariat avec les acteurs locaux, qu'ils soient institutionnels ou associatifs.

Nous avons pu mener le projet dont je vais vous parler grâce aux fonds de l'Europe. Il faudra que nous puissions dire aux électeurs, les mois prochains, comment l'Europe peut nous aider, d'ailleurs pas seulement en terme financier.

Nous avons souhaité formaliser cette priorité et contribuer à ce travail de recherche de l'égalité par la rédaction d'une charte. Vingt et une associations nationales représentant ces vingt et un pays ont contribué à ce travail. Aujourd'hui, neuf cents signataires, dans l'Europe entière, ont adopté cette charte. Malheureusement, je suis obligée de dire qu'un peu moins de cinquante collectivités françaises sur ces neuf cents ont signé cette charte à ce jour. Il y a dix régions, dix départements, trois intercommunalités et vingt-sept communes. Il nous reste à faire.

Aujourd'hui, cette charte est traduite en vingt-deux langues. Ce travail a exigé de longs échanges. Il était parfois difficile, sur certains sujets, de trouver un consensus, des mots communs, des volontés communes. C'est ce que nous voulions faire ensemble. Nous sommes attentifs au travail de Gisèle Halimi, et je regrette qu'il ne soit pas présenté aujourd'hui. Cet élan européen a aussi du sens.

Cette charte est un contrat ambitieux, qui couvre tous les domaines de vie et d'intérêts que l'on peut et doit avoir en tant que collectivité locale. Nous avons réuni trente articles. La signature de cette charte rend compte de l'engagement des élus. La collectivité, en tant qu'organe politique, doit être en capacité de vérifier que les principes qu'elle inscrit dans ses programmes politiques soient vécus au quotidien.

Les collectivités sont employeurs, donneurs d'ordre, prestataires. Nous avons beaucoup à faire, puisque notre champ d'intervention touche beaucoup l'emploi. Les collectivités locales sont des employeurs majeurs dans les territoires.

Nous nous préoccupons beaucoup du développement économique. Nous avons également des services publics à rendre à la population. Dans ce cadre, l'égalité femmes/hommes a beaucoup à faire. Nous avons des fonctions de planification et d'urbanisation. Quatre ans après les premières signatures de la charte, il reste important que nous continuions de diffuser cette charte, d'accompagner les collègues élus qui sont au travail, qui souhaitent l'être. Il n'est pas simple pour les équipes politiques d'établir un plan d'action.

(Applaudissements.)

Mme Ameline.- Tout cela est passionnant. Pourrions-nous avoir les comptes rendus, les éléments de langage ? Ce serait très utile. J'en profite pour saluer Françoise Vilain et Michèle André, que je suis très heureuse de revoir.

Mme Vilain.- Le plaisir est partagé, Nicole. Les actes de notre journée seront disponibles, sur les sites de l'Observatoire, du Conseil économique, social et environnemental et des assemblées. Ils seront communiqués à nos ministres de tutelle, afin qu'ils en fassent le meilleur usage possible.

Mme Hummel.- Je passe la parole à Judith Klein, pour la Commission nationale consultative des droits de l'Homme.

Mme Klein.- Je vais apporter le témoignage de la manière dont la Commission nationale consultative des droits de l'Homme apporte son concours à la France pour tenir ses engagements européens et internationaux. Je vais rapidement parler de la collaboration qui s'est instaurée, qui, je l'espère, a pris une vitesse de croisière entre la commission et le gouvernement, pour la préparation des rapports de la France devant les comités conventionnels des Nations unies, en l'occurrence le Comité pour l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes. La Commission contribue également à la présentation de ces rapports devant les membres du comité. Elle s'emploie à faire en sorte qu'il y ait un suivi de ces rapports et que le travail de présentation, qui revient tous les quatre ans, ne corresponde pas à un moment dans l'histoire de l'administration française mais soit continu.

La Commission est composée de représentants de la société civile, des différents courants de pensée, d'experts, notamment siégeant dans les instances internationales.

Nous avons été consultés en 2006, au moment de la rédaction du rapport. Nous avons apporté des éléments d'approfondissement. Nous avons été particulièrement sensibles à la qualité de la collaboration établie avec le Service du droit des femmes et de l'égalité. Nous l'avons mentionné aux membres du comité.

Une fois le rapport envoyé, nous avons pu faire des remarques sur les réponses que la France a apportées aux questions posées par le comité.

Enfin, nous avons pu faire une intervention orale au moment de la réunion du comité. Le rapport de la France et la préparation de l'audition ont gagné en qualité.

Il ne faut pas considérer cette partie du respect des engagements internationaux comme un simple exercice qui reviendrait tous les quatre ans, alors qu'avoir à rendre des comptes au niveau international est un remarquable aiguillon qui permet de faire avancer la réflexion, la législation, etc.

Se pose la question du suivi de ces rapports et des observations finales présentées par le comité. Du point de vue de la Commission nationale consultative des droits de l'Homme, les questions dépassent largement celle de la parité ou de l'égalité. Nous sommes sensibles aux questions des droits des femmes migrantes ou étrangères sur le sol français, qui sont doublement discriminées. Nous sommes également particulièrement sensibles au fait que l'on est lacunaire sur les données concernant l'outre-mer. Ce sont des espaces de la République sur lesquels les comités conventionnels des Nations unies se posent des questions. Souvent, l'on nous reproche de ne pas fournir suffisamment de données chiffrées.

Ces engagements internationaux sont assez mal connus. Le Comité a regretté que la convention pour l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes n'ait jamais été invoquée dans une quelconque décision judiciaire.

De manière récurrente, les comités demandent qu'il y ait une vraie formation à ces textes internationaux des professionnels et une véritable information à destination du grand public, afin que ces questions progressent.

Au-delà de l'assistance que la Commission nationale consultative des droits de l'Homme apporte à la rédaction d'un rapport, quel peut être le rôle d'une institution nationale de protection et de promotion des droits de l'Homme ?

Il est de mener des travaux de fond lui permettant d'apporter des éléments au moment de la préparation de ces rapports. La Commission nationale consultative l'a fait sur les mariages forcés, sur les mutilations féminines. Les questions des droits des femmes ne sont qu'un des aspects traités.

Un autre moyen d'agir consiste à relayer les préoccupations de la société civile et les analyses d'experts dans les enceintes internationales, de pleinement jouer son rôle d'interface entre la société civile, les experts et les départements ministériels. A ce titre, je vous remercie de nous avoir associés à cette manifestation, de nous avoir associés l'année dernière à une réflexion au moment où le Comité des Nations unies rendait ses observations finales.

Puisque nous avons une mission d'information, je voulais vous informer que, à très courte échéance, la Commission nationale consultative publiera un état du respect des droits de l'Homme en France vu à travers les instances internationales (Comités onusiens, Conseil de l'Europe, UNESCO).

(Applaudissements.)

Mme Hummel.- Je donne la parole à Mme Lévy, pour la Coordination française pour le "lobby européen des femmes".

Mme Lévy.- En tant que coordination française, je voudrais signaler, pour suivre ce qu'a dit l'intervenante précédente, que nous avons réalisé un rapport alternatif et que nous avons participé très activement à la commission qui a examiné le rapport national. Il y a à la fois une mobilisation des réseaux associatifs féminins en France de manière large, des formations organisées pour sensibiliser à la convention de la CEDEF. Ce n'est pas le désert, comme on en a l'impression parfois. C'est conjointement que l'on arrive à faire bouger les choses.

Je vais parler au nom de l'Europe. Il est très agréable de voir citer au fil de la journée ce que l'Europe a apporté. Je représente le lobby européen des femmes, ce que nous appelons la voix de toutes les femmes en Europe.

La voix de toutes les femmes en Europe est un regroupement de plus de deux mille associations dans trente pays, les vingt-sept États membres et trois pays candidats (Turquie, Croatie, Macédoine). Nous avons une vingtaine de réseaux européens associatifs permettant d'avoir une diversité croissante des vies et des expériences des femmes.

Le lobby est un forum de rencontres, de solidarité et d'actions communes entre toutes les organisations de femmes. Nous travaillons également avec tous les réseaux mixtes européens. Nous sommes partie prenante active de la plateforme sociale européenne et de l'ensemble des réseaux qui défendent les mêmes objectifs que nous. Notre mission et nos objectifs sont d'agir ensemble, partout en Europe, pour réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes, pour éliminer toutes les formes de discriminations, veiller au respect des droits humains et éradiquer la violence.

Nous œuvrons avec ceux qui luttent contre le racisme, qui s'occupent des personnes migrantes, des questions d'âge et de famille. Nous sommes un très gros réseau d'organisations de femmes qui travaillent et coopèrent avec l'ensemble des autres réseaux en Europe pour faire bouger les choses. Notre action vise à influencer les institutions européennes, la Commission mais aussi le Parlement européen, en espérant que les parlementaires européennes et européens seront de plus en plus ouverts aux questions et prendront en compte dans chacune de leur décision l'impact que peuvent avoir les décisions sur la situation respective des hommes et des femmes en Europe.

L'égalité entre femmes et hommes est bien au cœur des défis du futur de l'Europe. La crise renforce ces défis, qu'il s'agisse des défis démographiques, des questions économiques, des questions de violences. Le modèle de société démocratique que nous voulons en Europe est en jeu.

Je remercie celles et ceux qui ont bien voulu signer la pétition que j'ai fait circuler aujourd'hui. La campagne que nous menons a pour but de donner à l'Europe son visage démocratique. L'Europe a un déficit de démocratie parce qu'elle n'est pas représentée, dans les instances politiques, dans les instances administratives et à tous les postes importants, à égalité et à parité entre les hommes et les femmes.

Notre premier objectif est de veiller à ce que, à l'issue des élections européennes et des nominations dans les commissions, mais aussi à la Commission européenne elle-même et dans les nouveaux postes décisifs qui vont être issus du Traité de Lisbonne, il y ait cinquante/cinquante. Notre campagne est : "Cinquante/cinquante pour une Europe démocratique avec plus de justice". C'est une question de justice, mais également du modèle démocratique que nous voulons promouvoir. Si nous voulons servir de fer de lance démocratique dans le monde, tout en étant solidaires avec les autres femmes et hommes du reste du monde, il est important que nous améliorions notre modèle. Quantitativement, nous voulons des résultats. Qualitativement, c'est ce modèle qui est en jeu.

Je remercie ceux et celles qui ont signé. Vous pouvez vous rendre sur nos sites. Nous devons faire nombre pour montrer que nous exigeons que la parité soit une réalité et que l'Europe se construise aussi avec les femmes.

(Applaudissements.)

Mme Ameline.- Merci d'avoir démontré que l'efficacité était aussi une valeur féminine !

Sans aucun doute, beaucoup d'entre vous ont envie de s'exprimer, de poser des questions, de faire des propositions.

Une Intervenante.- Je souhaiterais que madame la Députée européenne puisse reprendre la parole, car j'ai été frustrée par sa courte intervention. J'aimerais savoir quelles sont les directives européennes qui ne sont pas appliquées en France.

Mme Gibault.- Il n'y a pas de directive européenne concernant les femmes qui ne soit pas appliquée en France. Je siège à la Commission du droit des femmes. C'est très difficile parce que les femmes qui arrivent d'autres pays de l'Europe n'ont pas les mêmes droits. Il faut rechercher un consensus. La présidente de la Commission du droit des femmes, qui est une Slovaque, est arrivée avec l'envie de faire interdire l'avortement, l'éducation aux homosexuels et les divorces. Dans tous ses rapports, elle cite un prix Nobel d'économie, Gary Becker, qui dit que la cause de la pauvreté des femmes est le divorce, qui entraîne à sa suite les avortements, etc.

Je prends l'exemple de l'avortement des filles en Chine, que l'on appelle l'orthogénie sexuée. Elle en a profité pour vouloir faire interdire l'avortement en général. Je ne suis pas légiste, mais je suis heureusement très bien entourée. Il a fallu changer les termes par "*discrimination eugénique en matière de santé génésique*". La lutte est très subtile. Mais il est passionnant de discuter avec des femmes qui n'ont pas les mêmes points de vue, d'essayer de se convaincre. Nous apprenons les unes des autres. C'est long, mais c'est le prix de la vraie concertation. Il n'y a aucune raison d'imposer rapidement à ces femmes nos points de vue actuels et nos conquêtes depuis plus de trente ans.

(Applaudissements.)

Mme Ameline.- Bravo pour votre détermination !

Mme Brigidou.- Je suis responsable du réseau Équilibre à la CFE-CGC. Madame la présidente, j'ai l'honneur de représenter les syndicats au bureau du Label égalité. Je vous donne des nouvelles de votre petit, si je puis dire. Il se porte bien. Il n'est pas en mauvaise santé, mais il serait bien de refaire une campagne de communication, sachant que, depuis peu, existe le Label diversité, auquel je participe également. L'un est à la mode, l'autre mérite tout autant d'être à l'affiche.

Depuis la conférence de novembre 2007, un important travail a été réalisé au niveau paritaire. Beaucoup de choses ont émergé : le rapport de situations comparées, l'allègement du Label égalité, la nouvelle loi, etc. J'en profite pour dire qu'il était prévu des sanctions, ce que nous déplorons car nous préférons passer par l'incitation. Rien n'est précisé sur la sanction. Nous sommes en mars 2009. Peut-être faudrait-il qu'un texte sorte.

J'ai le sentiment que nous ne sommes pas près du but. Le travail que nous avons effectué en 2008 me paraît inachevé. Des régions vont de l'avant, d'autres beaucoup moins. Il reste à faire de la communication ; ce n'est pas de notre fait, nous le faisons en entreprises.

Deux sujets manquent vraiment : la table ronde sur le temps partiel, qui était prévue ; celle sur le plafond de verre, que nous réclamons et que nous attendons.

Mme Ameline.- Je vous remercie pour vos observations, qui sont parfaitement légitimes et pertinentes. Je vous remercie de votre soutien. Nous avons fait un tour de France de l'égalité professionnelle remarquable. Le Label égalité se porte bien. Je salue Cristina Lunghi qui le porte au niveau européen. Le commissaire Špidla avait été à l'écoute.

Ce que vous dites est juste. Nous avons besoin de faire en sorte que le système fonctionne au niveau décentralisé. C'est un message que je communiquerai à Brice Hortefeux, car il est très important que ce relais se fasse et qu'une campagne de communication soit faite.

Sur la loi, la détermination du gouvernement est forte. Quand j'ai prévu qu'il y aurait une sanction trois ans après si les entreprises n'avaient pas été au rendez-vous de cette égalité, l'idée n'était pas de les taxer, mais de faire jouer la dissuasion. A un moment, il faut savoir ce que l'on veut. L'intérêt de tous est que l'égalité progresse.

S'agissant de l'égalité professionnelle et salariale, jamais un patron d'entreprise ne s'est dit : "*C'est une femme, je vais moins la payer qu'un homme.*" Lorsqu'une femme arrive en même temps qu'un homme dans une entreprise, cinq ou dix ans après, ils ne sont plus au même niveau. Ce parcours est lié à l'autorésignation, aux contraintes familiales, aux charges, au fait que les femmes se disent : "*Ce n'est déjà pas mal, je suis déjà là. Faut-il vraiment que je fasse autre chose ?*" Pour certaines, se retrouver dans l'emploi, dans l'entreprise, est une grande satisfaction.

La question est : comment gère-t-on les parcours et les carrières à l'intérieur de l'entreprise ? C'est l'idée des dynamiques d'emploi au sein de l'entreprise.

J'avais apprécié les patrons qui mettaient en place les crèches d'entreprise. Cela a bien fonctionné. Dans les zones industrielles qui se créent, on crée une crèche comme l'on crée un service commun. Néanmoins, il faut rester vigilant, continuer à accompagner ce mouvement, ne pas relâcher l'effort. Nous sommes convaincus, dans notre majorité, que la crise doit nous rendre de plus en plus intelligents et innovants. Nous devons faire en sorte que la France sorte plus fort de cette épreuve, grâce à l'innovation industrielle, sociale ou autre. C'est un message qu'il faut faire passer au ministre. Je vous soutiendrai dans ce domaine, dont je n'oublie pas avoir eu la charge.

Un Intervenante.- Je représente l'Union française à la Fédération européenne du Soroptimist international, ONG qui s'engage à promouvoir et à améliorer les droits humains, en particulier ceux des femmes et des enfants, et à développer l'égalité des chances pour tous. Nous sommes présents dans plus de cent vingt-cinq pays.

Le Soroptimist international est très sensible aux travaux menés, parce que ce sont ses valeurs et ses missions sur le plan national et international. Nous sommes très préoccupés par ce que nous voyons et ce que nous vivons. Aujourd'hui, la situation économique est dramatique. Le chômage touche majoritairement les femmes, qui vont se trouver dans une situation d'exclusion et, bientôt, de marginalisation.

Nous sommes préoccupés parce que se développent les petits travaux, les petits boulots, souvent à temps partiel. Nous sommes dans les bas salaires, même plus dans les salaires d'appoint. Cela va poser un vrai problème pour la survie de certaines familles.

Nous sommes préoccupés au niveau des fonctions électives. Les femmes sont souvent en charge du secteur social lorsqu'elles ont des fonctions électives, et peu des finances, de l'urbanisme, des grands projets de création et d'aménagement du territoire.

Nous sommes préoccupés par les cursus et les responsabilités professionnels. Plus on monte dans la hiérarchie, moins il y a de femmes. Peu de choses ont changé à ce niveau depuis des années, malgré les textes de loi. Nous voyons la faiblesse des syndicats qui ferment les yeux.

Je voudrais émettre deux propositions.

La première serait de maîtriser la partie législative. Il faut arrêter de légiférer, surtout à petits pas. Les femmes ne font pas la mendicité ni la charité sur le plan professionnel, politique et social. Elles sont capables de s'organiser, surtout lorsqu'elles sont déterminées dans leur engagement.

La seconde est de ne pas relâcher la mobilisation des associations au-delà des grands temps forts qu'elles portent. Je pense à la Journée internationale de la femme. Madame la ministre, vous l'avez évoqué, il faut favoriser le réseau des femmes au niveau national et international. Le chemin est long, le combat n'est pas gagné, même dans notre pays qui est sur la voie de la modernisation.

Mme Ameline.- Vous avez raison s'agissant de la fragilisation des publics féminins en cas de crise. Je lance un grand programme d'égalité des chances pour les femmes. Nous avons un système appelé "les contrats de transition professionnelle". Ce sont des contrats intelligents. L'on prend des publics qui risquent de connaître le chômage et on les fait glisser sur des formations qualifiantes et intelligentes. Le statut de l'autoentrepreneur est très efficace. Il permet à des femmes d'exercer leurs talents dans des conditions d'exonération de charges utiles.

Je retiens votre approche globale : il faut progresser dans tous les domaines. Je dis tout le bien que je pense du lobby européen des femmes, avec les associations. C'est absolument essentiel.

Mme Crosemarie.- Je l'ai dit ce matin, nous sommes très, très heureuses de vous accueillir ici, au Conseil économique, social et environnemental.

Je voudrais insister sur le social. Dans l'égalité professionnelle, il y a un certain nombre de conditions. Nous avons évoqué les questions de formation, qui sont essentielles. Je ne reprends pas les propositions que nous avons établies ici de façon consensuelle, afin que les filles accèdent à l'égalité professionnelle et à de nouveaux métiers, comme leurs collègues masculins.

Je voudrais insister sur l'accès à l'emploi. La première des discriminations que subissent les femmes est l'accès à l'emploi. L'embauche des femmes n'est pas la même chose que l'embauche des hommes. Je rappelle ce qu'a dit la présidente d'une association, ce matin ; elle a fait une étude sur les grandes écoles au féminin. Les formations sont les mêmes ; les diplômes obtenus, les réussites au concours aux écoles sont les mêmes. Les femmes ont beaucoup plus de difficultés à trouver un premier emploi. Lorsqu'elles l'ont trouvé, nous constatons qu'elles n'ont pas le même salaire que les hommes.

Les écarts de salaires sont inadmissibles. Nous avons interpellé les ministres car, en France, les textes disent : "*A travail égal, salaire égal.*" Nous constatons des écarts de rémunération de près de 20 %. Or il avait été prévu un processus de négociation dans les entreprises pour permettre de réduire ces écarts de salaires et de faire en sorte qu'ils disparaissent, afin de nous mettre en conformité avec nos engagements européens et internationaux.

Il y a eu une période d'observation. Des accords ont pu être négociés dans les grandes entreprises. Pour qu'ils soient efficaces, il convient que des enveloppes financières y soient dédiées.

En France, le tissu économique est constitué de petites entreprises. Nous avons constaté que les femmes étaient écartées du processus et continuaient à subir des discriminations salariales, discriminations pures et simples inadmissibles.

Nous avons eu une phase d'observation, où les procédures conventionnelles étaient mises en œuvre. Nous constatons que ce n'est pas suffisant. Nous disons aux ministres, comme cela a été prévu dans la loi, qu'il faut passer à l'étape des sanctions. Si les employeurs ne comprennent que les sanctions, nous irons vers l'égalité salariale par ce biais. C'est un dispositif qui sera transitoire.

Je ne voudrais pas laisser penser que nous ne portons pas cette revendication très majoritairement ici, au Conseil économique, social et environnemental. Avec toutes les forces qu'il y a à la délégation aux droits des femmes à l'Assemblée nationale, avec l'appui de ces nouvelles dispositions, avec ce qu'a fait la délégation aux droits des femmes du Sénat sur la question des qualifications, nous avons les outils juridiques pour avancer vers une réelle égalité salariale et professionnelle.

C'est un combat auquel nous croyons beaucoup. J'aimerais que ce message puisse être porté.

Mme Ameline.- Je vous rassure pleinement sur la détermination, en tout cas la mienne. Dans un instant, madame Valérie Létard et monsieur Brice Hortefeux évoqueront cette loi, puisqu'elle vient à évaluation. Elle a été votée à l'unanimité à l'Assemblée nationale. C'est la France qui est engagée.

Mme Dental.- (Collectif de pratiques et de réflexions féministes "ruptures") Je suis animatrice des activités en réseau dans la mixité. L'un de nos champs d'intervention est l'engagement dans la construction d'une autre Europe.

Pour nous, il est incontestable que l'Union européenne a eu un rôle positif dans les politiques publiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Les orientations que prend l'Union européenne dans la période actuelle me laissent songeuse. L'Union européenne est-elle toujours un espace d'égalité pour les femmes ?

L'Union européenne continue à préconiser la marchandisation du corps des femmes à travers la reconnaissance de la prostitution comme profession. Les droits à l'IVG sont remis en cause dans un certain nombre de pays, précisément par un retour à la reconnaissance de l'héritage religieux qui renforce les intégrismes et aboutit à une situation où, sans le dire, l'on assiste à une harmonisation des droits des femmes à partir du plus petit dénominateur commun, plutôt que d'avoir une harmonisation des droits des femmes à partir du plus haut droit.

Comment voyez-vous la situation qui nous permettrait de ne pas renforcer ce bâclage qu'un certain nombre a mis en évidence ? Les enjeux sont considérables dans les prochaines élections européennes.

Mme Ameline.- L'initiative de Gisèle Halimi est intelligente. L'idée d'aligner sur le mieux-disant est une réponse. Vu de l'extérieur, je ne ressens pas que l'Europe est en régression. Du fait de l'élargissement, je la sens en discussion. Mais, face au reste du monde, il faut garder une vision objective et très satisfaisante.

Mme Gibault.- Il n'est absolument pas question de remettre les droits à l'avortement en question. Je vous ai fait part des sujets de discussion et de toutes les contradictions positives, parce que la femme dont je parlais a beaucoup évolué, commence à changer. C'est un travail de persuasion, une force de convaincre. Au sein de la Commission du droit des femmes, qui est constituée de vingt-cinq personnes, cette femme qui lutte contre l'avortement n'a pas la majorité. Vous pouvez être rassurée, il n'y aura pas de demande d'abolition de ce droit pour les femmes.

Concernant la prostitution, en Allemagne et aux Pays-Bas, il n'y a pas d'abolitionnisme. On dit que l'on n'éradiquera jamais la prostitution. Pour mieux protéger les femmes, il existe une série de droits sociaux, de santé. On demande parfois la sécurité sociale. Beaucoup de discussions ont pour objectif de protéger les femmes victimes des réseaux. Nous n'arrivons pas à obtenir une harmonisation sur ce sujet. Personne ne la souhaite. Nous essayons de protéger les femmes des violences dans ce domaine.

Mme Ameline.- L'Europe est un formidable espace de démocratie. L'élargissement permet d'intégrer cette démocratie, de la faire vivre. Ce n'est pas toujours simple car nous avons aussi, dans nos pays, des faiblesses structurelles. Tout est perfectible, mais cet espace reste un bel exemple, malgré des faiblesses un peu coupables.

Mme Bel.- Je suis vice-présidente nationale de la CGPME, en charge de l'entrepreneuriat féminin. Madame Crosemarie relevait des différences. Lorsqu'une femme est à la tête d'une entreprise, on ne retrouve pas ces discriminations. Une femme est attentive, parce qu'elle est femme, à la progression dans l'entreprise. En France, nous avons 28 % de femmes chefs d'entreprises, contre 48 % aux États-Unis. Un effort énorme est à faire sur l'entrepreneuriat au féminin en France. Quand cet effort aura été fait, beaucoup de ce que nous avons dit depuis ce matin sera régulé.

Je suis chef d'entreprise. Je n'ai pas hésité, au sein du Conseil économique, social et environnemental, à prendre une saisine sur le temps partiel. Nous étions toutes d'accord sur les conclusions, femmes chefs d'entreprise, syndicalistes, etc. La prochaine saisine portera sur l'entrepreneuriat au féminin. Toutes ensemble, nous essaierons de montrer ce qu'il faut faire.

Mme Ameline.- Il faudrait une réflexion nouvelle sur l'organisation du travail. Il faudrait repenser les conditions du temps de travail et de l'organisation du travail. C'est très urgent. D'ailleurs, c'est un sujet que j'avais mis dans mon agenda lorsque j'étais au gouvernement.

Mme Laurant.- Je voulais parler de la position de la France dans les conférences internationales sur les droits sexuels et reproductifs.

La conférence du Caire en 1994 et celle de Pékin en 1995 avaient fait avancer dans beaucoup de domaines. A celle du Caire, il avait été dit que l'on ne pouvait plus envisager de politique d'aide au développement qui ne soit pas basée sur l'aide à l'autonomie des femmes. Dans l'aide à l'autonomie, figuraient les droits sexuels et reproductifs. Cela a été un important changement. A Pékin, il y avait eu un certain nombre d'écrits sur le droit à l'avortement.

Naturellement, ce sont toujours les mêmes pays qui émettent des réserves sur ces textes. Néanmoins, en cinq ans, de nombreux pays ont fait avancer leur législation sur les droits sexuels.

A Pékin + 5 et au Caire + 5, la politique des États-Unis a connu un revirement total. Ils ont tout bloqué et ont essayé de faire marche arrière. Tout le monde a décidé de ne pas discuter des textes, au risque que les États-Unis, avec leurs alliés intégristes, nous fassent revenir en arrière.

Les États-Unis ont changé. Le nouveau président change de position. Cela devrait se sentir au niveau international. Cette année, nous avons Le Caire + 15, l'année prochaine Pékin + 15. La France se doit de peser pour qu'il y ait une avancée, une réelle évaluation en termes de droits sexuels et reproductifs au niveau des Nations unies.

L'Europe parle d'une seule voix. La difficulté à prendre ces questions au niveau européen risque de paralyser la parole de l'Europe. Lors des conférences du Caire et de Pékin, l'Europe faisait avancer tout le monde.

En 2002 ou 2003, un rapport a été fait au Parlement européen sur les droits sexuels et reproductifs. Puis rien. Au moment de l'entrée de la Pologne dans l'Europe, les Polonaises nous ont dit : "Cela va décoincer notre situation." Malheur ! C'était encore pire. Pour ces femmes, rentrer dans l'Europe signifiait acquérir les droits de la majorité de nos pays. Finalement, elles sont extrêmement déçues.

Le Conseil de l'Europe a voté un texte remarquable, inattendu, sur le droit à l'avortement sécurisé. Il ne faut pas être dans la sinistrose. Appuyons sur ce qui a avancé !

Le planning familial a fait un colloque européen sur le droit à l'avortement en Europe au mois de septembre. Dans les décisions, il s'agit d'œuvrer pour que la France travaille à faire inscrire les droits sexuels et reproductifs à l'agenda du travail de l'Europe, du Conseil des ministres et de la Commission. Les conditions sont favorables : M. Obama a été élu président des États-Unis et le vote du Conseil de l'Europe est intervenu.

(Applaudissements.)

Mme Ameline.- Merci, Madame la présidente. Nous connaissons tous votre formidable dynamisme. La démographie est une question centrale dans les enjeux du XXI^e siècle. J'avais conduit la délégation européenne pour Pékin + 10. J'avais fait en sorte que les États-Unis s'abstiennent, ce qui était un progrès considérable. Aujourd'hui, j'ai de l'espoir. La nouvelle administration Obama peut éventuellement changer le regard sur ce genre de sujets. Nous allons y travailler et le faire au sein du CEDAW, puisque les États-Unis n'ont pas ratifié la convention CEDAW. Cela permettrait de faire avancer l'image des États-Unis et l'efficacité du dispositif. Si les États-Unis s'engagent, cela changera beaucoup les choses vis-à-vis d'un certain nombre de pays. Le combat continue, nous allons le mener.

Mme Gibault.- Le Portugal, qui interdisait l'avortement et la pilule abortive, l'accepte aujourd'hui. Nous y travaillons.

Une Intervenante.- Je travaille pour une association de la Fédération nationale solidarité femmes. J'ai écouté avec beaucoup d'attention toutes les interventions, et je voulais partager une réflexion avec vous. On parle de l'égalité aujourd'hui inachevée. Depuis la loi constitutionnelle de 1946, elle devrait être réalisée. Soixante ans après, ce n'est pas encore le cas puisque nous en parlons aujourd'hui. Cette notion d'égalité inachevée est transversale dans les problématiques que nous avons évoquées aujourd'hui. Cela amène à des violences, qu'elles soient symboliques, structurelles, institutionnelles, à l'égard des femmes.

Peut-être le principe d'égalité s'apprend-il. La convention interministérielle pour l'éducation nationale a été renouvelée en 2006. Elle est facultative puisqu'elle n'est pas appliquée dans beaucoup d'académies. Ce principe s'acquiert dès l'école. Peut-être serait-il bien d'intégrer cette convention dans le projet d'établissement.

Le principe d'égalité s'apprend à l'école. Dans les formations initiales de tous les professionnels, à l'université ou dans les écoles professionnalisantes, il n'y a pas un tronc commun pour apprendre l'histoire des droits, le respect fondamental des droits de la personne. Peut-être pourrait-on l'envisager.

Mme Ameline.- Vous avez raison. Nous pourrions avoir dans toutes les sphères de la société, singulièrement dans tous les apprentissages, ce principe actif, ce gène organisateur que doit être l'égalité.

Nous allons conclure cette très belle journée. Je voudrais tous vous féliciter. Je fais un rêve un instant. Je souhaiterais que nous soyons sur une nouvelle marche, que nous nous retrouvions dans ce bel endroit non plus pour discuter des femmes mais du monde.

Je souhaite que, de plus en plus, les femmes que vous représentez se saisissent des questions de paix dans le monde, d'environnement, d'équilibre démographique, de tout ce qui peut effectivement inspirer un développement meilleur, plus juste, plus équitable, et que nous puissions sortir de cette introspection nécessaire, utile, déterminante, qui nous permet d'avancer dans nos propres pays, que nous puissions nous emparer du reste, de la vision que nous pourrions avoir du monde.

N'oublions pas que ce monde est composé d'hommes et de femmes, mais que ce sont actuellement encore les hommes qui font le monde.

Je forme le vœu, en cette veille du 8 mars, que les femmes s'emparent à leur tour des grands sujets mondiaux, parce que je pense très sincèrement que, avec elles, le monde pourrait être meilleur. Je vous remercie.

(Applaudissements.)

Mme Vilain.- Monsieur le ministre, les délégations aux droits des Femmes des trois assemblées, représentées par leurs présidentes, Marie-Jo Zimmermann, Michèle André et moi-même, en étroite collaboration avec l'Observatoire de la parité, ont organisé cette journée sur la meilleure répartition des responsabilités entre les hommes et les femmes.

Je ne reviendrai pas, monsieur le ministre, sur les différentes tables rondes. Néanmoins, certains des sujets qui ont été abordés sont très importants.

Tout commence avec la procréation. Toutes les femmes ont insisté sur les problèmes d'éducation à la sexualité, les moyens de contraception, sur le fait que cela relevait du service public, de l'Etat, que l'on avait besoin d'une information importante sur ces sujets, qu'il ne fallait pas croire que les choses étaient réglées ; elles ne le sont pas.

Nous souhaitons que les moyens de contraception restent à la portée de tout le monde, qu'ils soient bien remboursés et facilement accessibles. La prévention coûte moins cher à la société que les complications.

S'agissant de l'égalité professionnelle et salariale, vous avez confié une mission à Brigitte Grésy, que nous connaissons bien et à qui nous faisons confiance. Nous sommes très attentifs à cette affaire. Le gouvernement a souhaité l'égalité salariale, qu'il n'y ait plus de différence. Nous serons très vigilants sur les actions que vous mènerez dans ce domaine. Il convient de diminuer ces écarts, qui sont encore de 19 %.

En matière politique, beaucoup de choses ont été dites. Monsieur le ministre, nous vous remettrons les actes de ce colloque, que vos services pourront étudier dans le détail. Beaucoup d'hommes et de femmes craignent de voir, dans la réforme Balladur, une diminution de la représentation des femmes. Nous voudrions que cette réforme soit l'occasion de faire en sorte que les femmes soient mieux représentées dans le domaine de la politique.

Je fais un aparté sur la réforme du Conseil économique, social et environnemental, qui sera à l'ordre du jour dans les semaines qui viennent. Cette troisième assemblée constitutionnelle représente la société civile, dans laquelle les femmes sont à égalité. J'ai entendu dire que le Gouvernement et le Président de la République souhaitaient la parité de cette institution. La délégation aux droits des Femmes du Conseil économique, social et environnemental vous encourage à aller jusqu'au bout, jusqu'à la parité vraie, claire, immédiate. Pour notre République, que la troisième assemblée soit paritaire serait une très belle image.

Nous voulons aussi attirer votre attention sur les problèmes de diversité et de parité. Il nous semble qu'il existe aujourd'hui, dans la presse comme d'une manière générale, une confusion entre ces deux thématiques. Dans cette assemblée, nous sommes très attachés à la diversité. Nous disons que ce sont deux sujets différents, qu'il ne faut pas les traiter en même temps ni de la même façon. Les femmes ne constituent pas une minorité.

(Applaudissements.)

Nous voulons que ce problème soit considéré à part entière et que vous ayez sur ces sujets, Madame la ministre, une vraie autorité. Monsieur le ministre, je vous laisse la parole.

**Allocution de Monsieur Brice HORTEFEUX
Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille,
de la Solidarité et de la Ville**

M. Hortefeux.- Mesdames les ministres, mesdames les députées, madame le sénateur... Mme le sénateur ou Mme la sénatrice ? On a une chance sur deux de se tromper ! Je devrais dire automatiquement les deux.

Ce n'était pas à Michèle André que je m'adressais, mais Michèle souhaite qu'on l'appelle "*Mme la sénatrice*". Comme nous sommes de la même région, nous nous retrouvons régulièrement à des inaugurations en fin de semaine ; j'ai appris à m'adapter à ses souhaits.

Je voudrais saluer les présidentes des trois délégations, Marie-Jo Zimmermann, Michèle André et Françoise Vilain, ainsi que Nicole Ameline. Ce n'est pas le protocole, mais je termine par Valérie Létard. Nous travaillons ensemble. D'ailleurs, elle s'est taillé un beau succès d'estime à l'Assemblée nationale, aux questions d'actualité, un peu à mes dépens pour dire la vérité. Une députée interpelle le gouvernement et dit : "*Il n'y a pas de secrétaire d'Etat aux Droits des femmes.*" Valérie répond : "*Il y a bien sûr un responsable des droits des femmes, c'est Brice Hortefeux.*" Il s'est produit alors un mouvement divers dans l'assemblée, que j'ai pris comme une marque de convivialité, quelque chose d'amical !

C'est toujours impressionnant de s'exprimer dans cette enceinte, même si je le fais pour la troisième fois.

Je me suis adressé une première fois aux conseillers en tant que ministre des Collectivités territoriales, sur le thème de l'intercommunalité. Thème intéressant mais aride, il faut bien le reconnaître.

La deuxième fois, j'étais ministre de l'Immigration et du Codéveloppement. J'avais présenté la politique que la France menait, notamment, sur le continent africain. Ce débat avait été très intéressant et utile. Nous avons réuni un très large consensus pour valider cette partie de l'action de mon ministère. Ce n'était pas un quitus pour tout le reste mais, sur cet aspect, c'était plutôt encourageant.

Aujourd'hui, je m'exprime devant vous comme ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité, avec Valérie, et de la Ville.

J'ai conscience que, intervenant en fin de journée, je vais certainement répéter ce qui a déjà été formulé. Mais il vaut mieux se répéter que se contredire ; cela signifie que l'on avance dans la même direction.

La promotion des femmes est un long chemin, qui requiert à la fois de la patience, de la détermination et de l'humilité. Ces trois qualificatifs étaient exacts il y a un certain nombre d'années. De plus en plus, l'on veut évoluer, en évoquant ces sujets, avec de la fierté parce que les choses ont bougé.

Le fait d'avoir trois femmes à mes côtés, trois secrétaires d'État, m'a au début un peu impressionné. La presse, qui veut toujours résumer les choses, avait présenté notre équipe comme Charlie et les drôles de dames. "Drôles de dames", c'était assez flatteur. Pour Charlie, je ne suis pas sûr que c'était un compliment qui m'était adressé !

C'est une chance au quotidien de travailler avec trois personnalités fortes : Nadine Morano, Fadela Amara et Valérie Létard. Ce n'est pas une formule, je ne le dirais pas si je ne le pensais pas, il y a une manière d'appréhender un certain nombre de sujets. Les trois secrétaires d'État qui sont à mes côtés touchent à des sujets de société majeurs, que ce soient les questions de banlieues, de villes, la question de la famille et des solidarités, notamment envers les personnes âgées, avec les défis lancés aux sociétés par la maladie d'Alzheimer. Il y a une approche complémentaire, ce qui ne signifie pas qu'elle est différente. Je suis très heureux de cette organisation gouvernementale.

Quel est aujourd'hui le constat ? Un premier rapport préparé au conseil, qui date de 1972, souligne combien des progrès importants ont été accomplis. Néanmoins, plusieurs observations montrent que nous devons encore progresser. Nous l'avons évoqué ce matin, au Conseil des ministres, au cours d'une communication à la demande du Président sur ce sujet.

Nous venons de vivre quarante années d'émancipation. Le fait que j'évoque plusieurs décennies montre que nous partions de très loin. Si nous étions partis de beaucoup d'acquis, quatre décennies n'auraient pas été nécessaires. Dans la dernière communication du Conseil, il est écrit que *"la seconde moitié du XX^e siècle dans les pays développés, tout particulièrement en France, a été marquée par des avancées sociales majeures pour les femmes"*.

Les avancées sont multiples : les avancées dans la sphère privée, dans la sphère de l'école, dans la sphère professionnelle et dans la sphère politique.

Dans la sphère privée, un chiffre m'a été communiqué : 95 % des femmes utilisent aujourd'hui une méthode contraceptive. Cela signifie que, pour 95 % d'entre elles, le choix de devenir mère est une démarche volontaire. J'observe que vous avez consacré votre deuxième table ronde à la thématique "garantir les droits personnels".

Évolution dans la sphère de l'école, avec la percée et la réussite des filles dans l'enseignement secondaire et supérieur. J'observe que 25 % des jeunes femmes de vingt-cinq à trente-quatre ans détiennent un diplôme d'au moins Bac + 3, contre 20 % des jeunes hommes de leur génération. Je vois devant les hommes hocher la tête. Mais ce n'est pas de satisfaction, c'est d'envie !

Dans la sphère professionnelle, cela progresse, avec une féminisation continue de la population active. En 2006, le taux moyen d'activité était de 82 %. La première table ronde, intitulée *"parvenir à l'égalité professionnelle"*, a traité de cette question. Ce taux d'activité souligne une évolution tout à fait importante et révélatrice de l'évolution de notre société.

S'agissant de la sphère politique, je ne suis pas sûr que les chiffres veuillent dire grand-chose. En réalité, ce sont les modes de scrutin qui favorisent la parité. Cela m'a valu quelques ennuis, j'étais assez favorable au mode de scrutin proportionnel qui, à côté des inconvénients qui sont bien réels, présente l'avantage multiple de permettre le renouvellement, le rajeunissement, la féminisation et la diversité.

Dans les assemblées élues au scrutin proportionnel, comme le Parlement européen, nous devons être aux alentours de 44 %. Dans les conseils régionaux et municipaux, nous devons être aux alentours de 48 %. C'est différent lorsque nous observons les autres assemblées (Assemblée nationale et Sénat).

Je suis très prudent ; je ne dis pas que le scrutin proportionnel résout tous les problèmes. Il en crée au moins autant qu'il n'en résout. Le fait qu'il y ait une espèce de mixage selon les assemblées, les structures, les collectivités, permet l'émergence d'une génération politique féminine. Prenez les femmes dans les conseils généraux, cela génère de futures candidates aux élections sénatoriales ou à l'Assemblée nationale. Il est vrai que beaucoup reste à faire.

Les différences de rémunérations entre les hommes et les femmes ne peuvent pas perdurer. Tous temps de travail confondus, les femmes sont rémunérées en moyenne 27 % de moins que les hommes. Il est difficile de donner des statistiques. Au Conseil des ministres, le ministre présente son dossier puis, s'il est gentil, bien élevé, poli et qu'il aime bien sa secrétaire d'État, il lui laisse présenter l'essentiel. Or nous n'avions pas les mêmes fiches ni les mêmes chiffres. J'avais un chiffre de 27 %, Valérie Létard présentait le chiffre de 19 %. En réalité, il faut affiner les choses. Mais il est certain qu'il existe des différences, et j'ai essayé de comprendre pourquoi.

Dans le secteur privé, l'écart s'élève à 27 %. Si l'on fait un mixage du secteur privé, du secteur public et semi-public, on retombe à 19 %. A temps de travail égal, l'écart est aujourd'hui de 16 %. A poste et expérience équivalents, l'écart se situe à moins de 10 %, ce qui est un vrai progrès. Nous pouvons encore progresser, mais la tendance lourde est enclenchée. C'est l'élément positif et négatif. C'est encore beaucoup, mais la tendance s'affirme.

C'est une première forme d'inégalité inacceptable.

Nous notons une deuxième inégalité en matière de chômage, de précarité et de pénibilité. Les femmes connaissent un taux de chômage supérieur à celui des hommes. Au troisième trimestre 2008, le taux de chômage des hommes s'élevait à 6,7 %, quand celui des femmes continuait à progresser à 7,8 %. La différence est sensible. De plus, nous savons bien que les femmes sont surreprésentées dans les emplois à temps partiel (83 %).

Leurs conditions de travail -cela a été une découverte pour moi- ne sont pas meilleures que celles des hommes ; 58 % des cas de troubles musculo-squelettiques touchent les femmes.

Il n'est pas acceptable que l'accès aux postes de responsabilité soit aussi peu partagé. Je l'ai rappelé ce matin, les femmes ne représentent qu'un peu plus du tiers des cadres et professions intellectuelles supérieures, 17 % des dirigeants d'entreprise, 9 % des membres des conseils d'administration. Sur vingt-trois sociétés du Cac 40, il n'y a aucune femme dans les instances dirigeantes. L'on parle toujours du Cac 40 ; ce sont des entreprises symboliques, fortes, dynamiques. Quelle est la femme dirigeante d'une entreprise du Cac 40 ? Il n'y en a pas ! C'est l'élément intéressant, parlant. Il faut persévérer.

S'agissant de la politique, il s'agit de 22 % des sénateurs et 18,5 % des députés. Il faut passer de l'égalité de droit à l'égalité de fait, passer d'une égalité formelle à une égalité réelle.

La loi de 2006 a renforcé les règles applicables en imposant aux partenaires sociaux de négocier chaque année pour programmer des mesures permettant de supprimer certains écarts. La question de l'égalité salariale est une question majeure pour le Gouvernement et pour le Président de la République. Lors de la réunion avec les partenaires sociaux du 18 février, précédée d'un certain nombre d'entretiens bilatéraux, nous avons mis l'accent sur cette question. Comme le Président me l'a demandé, j'ai écrit à chaque organisation pour proposer un programme. Dans l'agenda social, j'ai introduit la question de l'égalité. Les premières réponses arrivent aujourd'hui. Chacun reprend ses propositions. Je souhaite qu'un dialogue s'engage au second semestre pour l'application, voire l'adaptation, des règles actuelles.

J'ai observé que, en quarante ans, il y a eu six lois. Je ne suis pas pour une nouvelle législation. Il faut appliquer les textes existants. Il n'est pas besoin de faire une nouvelle cathédrale ou chapelle législative, il faut se tenir à ce qui existe.

Comme ministre du Travail, je vous donne rendez-vous dans le cadre de l'agenda social au second semestre, afin de veiller à l'application plus poussée et plus pointue de chacune de ces dispositions en faveur de l'égalité.

Comme ministre de la Famille, je suis aidé par Nadine Morano. Notre pays se trouve dans une situation particulière et heureuse. Notre taux de fécondité est le plus fort d'Europe. Il faut y voir plusieurs facteurs. C'est une question de tempérament français, ce qui est un élément positif, notamment dans la crise que nous connaissons aujourd'hui. J'ai demandé que l'on me fasse une synthèse de ce qu'ont dit les experts et les psychologues. Avoir des enfants est un élément d'optimisme ; cela signifie que la société a confiance en elle-même, pas qu'elle nie les difficultés.

Le fait que ce taux de fécondité soit élevé est le résultat d'une politique familiale. Lorsque l'on est un responsable public, on se demande si ce qui est dépensé n'est pas le tonneau des Danaïdes. Non ! La politique familiale française représente de l'ordre de quatre-vingts à quatre-vingt dix milliards d'euros, 5 % de notre PIB. C'est en moyenne le double de ce que font les autres pays européens. C'est un des éléments qui expliquent notre situation particulière.

L'égalité hommes/femmes est un enjeu pour cette politique de natalité. Il faut être capable d'accueillir les enfants. Avec la secrétaire d'État, nous avons l'objectif de créer environ deux cent mille places de garde d'ici à 2012, tous dispositifs confondus. C'est une très grande avancée. Nous avons confié à Brigitte Grésy, inspectrice générale des affaires sociales, la mission de faire un bilan précis de l'adoption des plans de résorption des écarts salariaux entre les hommes et les femmes.

Comme ministre de la Solidarité, j'entends lutter de manière résolue contre les violences faites aux femmes. Les chiffres qui m'ont été communiqués par Valérie sont impressionnants. Vous ne vous en rendez pas compte parce que vous le vivez au quotidien ; c'est votre sujet et votre préoccupation. Mais, lorsque ce n'est pas le cas, on reçoit un coup au plexus tellement les chiffres sont violents.

Le chiffre de 10 % de femmes qui s'estiment et sont victimes de violences, généralement du fait de leur conjoint, est impressionnant. J'ai été encore plus impressionné par le nombre de décès liés à ces actions (166 ou 176). Nous avons du mal à y croire ! Des rapports européens montrent que la France n'est pas l'exception ; de mémoire, l'Espagne est en tête des violences faites aux femmes.

Grâce à l'engagement de Valérie, beaucoup a été fait en 2008. Je pense aux familles d'accueil. Soixante-dix familles ont été choisies par les conseils généraux pour accueillir des femmes victimes de violences. La moitié de l'objectif en matière de protection a été atteint.

Je relève une très bonne initiative, à laquelle je ne suis pour rien : les femmes sont désormais prioritaires dans les hébergements d'urgence. Une circulaire est sortie le 4 août sur ce sujet. C'est un élément très positif.

S'agissant de la prévention, avec le ministre de l'Éducation nationale, nous réfléchissons à la possibilité d'intégrer dans les manuels scolaires du collège et du lycée des messages de prévention et de lutte contre les violences sexistes. La pédagogie doit être dynamique. Nous brisons la loi du silence avec le site Internet qui permet aux victimes, mais aussi aux témoins, de trouver assistance et d'obtenir les informations utiles et pratiques.

Comme ministre de la Ville, j'étais avec Fadela Amara tout à l'heure. Nous entendons agir pour les femmes dans les quartiers. Son travail en faveur des femmes à la tête de l'Association "ni putes ni soumises" est connu et respecté. De nombreuses idées ont été avancées. Il convient que nous avancions dans le concret, dans le solide. Nous devons avancer dans le plan "espoir banlieues" qu'elle a élaboré.

Nous connaissons les difficultés. Il existe sept cent cinquante et une zones urbaines sensibles. Nous allons en revoir le nombre. Dans ces zones sensibles, 30 % des jeunes vivent dans une famille monoparentale ; 90 % de ces familles monoparentales sont sous la responsabilité d'une femme ; 50 % de ces femmes sont au chômage. Avec ces trois chiffres, nous avons la situation et nous devinons quelles conséquences en tirer.

Pour un certain nombre des femmes habitant ces quartiers, il faut ajouter les difficultés dans l'accès à la formation professionnelle et une mauvaise connaissance du français. Par exemple, tous les enfants Amara sont nés en France, mais le père ne parle pas français. Pour une femme, dans un milieu qui peut être sexiste, c'est une difficulté et une violence psychologique supplémentaire à surmonter.

Il faut agir dans quatre directions, donner un sens à l'apprentissage de la langue française pour les femmes issues de l'immigration. Des dispositifs sont engagés, notamment via l'Office français de l'immigration et de l'intégration qui vient d'être créé. Des moyens sont développés. C'est un combat dans lequel je me suis impliqué dans mes précédentes fonctions.

Il faut améliorer la garde d'enfants dans les quartiers. En réalité, c'est de là que dépend la capacité de la mère de famille à travailler. Dans le cadre du plan de création des deux cent mille places supplémentaires, un volet spécifique est réservé à ces quartiers. Des actions volontaristes sont nécessaires dans ces quartiers pour permettre une évolution.

Il faut disposer de nouveaux programmes d'accès à l'emploi, notamment dans les métiers et les services à la personne. Nous répétons tous que ce sont des gisements d'emplois. A force de le dire, il faudrait que cela se fasse. Il faut naturellement des moyens. Nous allons arriver à une nouvelle étape dans ce domaine.

Enfin, il faut mettre en œuvre des actions d'aide à la parentalité, afin que les mères de famille de ces quartiers soient pleinement autonomes et puissent exercer leurs fonctions de parents. Derrière ces mots, se cache une réalité très concrète : la connaissance des services publics, la relation avec l'école. Ne pas bien parler la langue et ne pas comprendre notre système scolaire et universitaire représentent un handicap. Se pose également la question de la gestion du budget familial. Des efforts sont à faire dans ce domaine.

Beaucoup d'opérations sont mises en œuvre sur le terrain. Elles sont toutes intéressantes, mais il faut en renforcer la cohérence. Il existe de nombreuses mesures. Depuis un mois que j'ai pris mes fonctions, je me plonge dans ce dossier avec beaucoup de passion et d'intérêt. Je vois des initiatives intéressantes. Mais, si elles sont désordonnées, ce sera de l'eau dans le sable. Il faut impérativement une cohérence de l'ensemble, ce qui n'est pas impossible.

J'ai tenu à ce que le planning familial soit présent dans les quartiers. Il y a eu un début d'inquiétude. Vous y avez contribué en diffusant cette inquiétude. La contrepartie est que vous avez tiré la bonne sonnette d'alarme. A l'issue de notre discussion, vous n'avez pas pu dire que vous étiez enthousiaste par pudeur ! Si vous aviez été sincère, vous l'auriez exprimé !

Vous avez bien compris le sens de notre démarche. Il s'agit de faire en sorte que le planning puisse exercer sa mission, qu'il ne s'exprime pas dans la presse pour dire qu'il manque de moyens mais pour souligner la qualité de son action, ce dont je suis convaincu ; sinon, je ne vous aurais pas fait la proposition que je

vous ai faite, qui suscite quelque émotion au sein du gouvernement. J'ai proposé au planning familial de signer une convention triennale. Nous avons une clause de rendez-vous. Si des améliorations doivent être apportées, vous n'hésitez pas à me le dire.

Nous souhaitons que les choses soient remises à plat et que nous puissions avancer. Si des sections du planning familial ferment, ce ne sera pas de la responsabilité de l'Etat. Je souhaite vraiment que ce ne soit pas du fait d'une évolution des crédits mis à votre disposition. La proposition que nous vous avons faite est transparente. Je souhaite que vous soyez présents dans les quartiers. Vous aurez trois millions quatre cent dix mille euros, dont cinq cent mille euros pour financer votre action dans les quartiers.

En 1999, la révision constitutionnelle a introduit dans notre Constitution la parité politique entre les femmes et les hommes. Celle de l'été dernier l'a promue à l'article premier et l'a étendue aux responsabilités professionnelles et sociales. C'est une avancée psychologique, morale, intellectuelle et constitutionnelle importante. Elle fixe aux pouvoirs publics des objectifs ambitieux. L'enjeu est non pas de progresser vers une définition formelle de l'égalité de droit, mais que cela devienne une égalité de fait. Je vous remercie.

(Applaudissements.)

Mme Vilain.- Je vous remercie, Monsieur le ministre. Merci à toutes et à tous de votre présence. J'espère que cette journée vous a été utile.

ANNEXES : TABLE-RONDE N° 4

"Tenir les engagements européens et internationaux de la France"

Contribution complémentaire de Madame Elisabeth HOFMANN

Contribution complémentaire de Monsieur Jean-Guy BRANGER

**Contribution complémentaire de
Madame Elisabeth Hofmann (réseau Genre en Action) :**

**TENIR LES ENGAGEMENTS EUROPEENS ET INTERNATIONAUX
DE LA FRANCE – l'ONU**

Présenter une avancée majeure de l'ONU n'est pas facile, tant le système onusien est complexe et les initiatives visant un meilleur partage des responsabilités entre les femmes et les hommes sont nombreuses. Devant choisir une, j'opte par la Convention pour l'élimination des discriminations à l'égard des femmes (CEDEF, plus connue sous son sigle anglais : CEDAW) et son protocole facultatif de 2000), mais le nombre de signataires est très important (185 pour la CEDEF). En ratifiant la Convention, les États parties s'engagent alors à prendre toutes les mesures visant à supprimer toutes formes de discriminations à l'égard des femmes, dans tous les domaines y compris les domaines politique, économique, social, culturel et civil. Bien sûr, le fait que beaucoup d'États ont fait valoir leurs droits de réserves affaiblie la portée de cette convention, mais elle reste à mon avis un formidable levier pour le plaidoyer. Des mobilisations récentes au Maroc en faveur de la levée des réserves en sont une bonne illustration. Par ailleurs, le système de rapports réguliers (en principe tous les 4 ans) devant la comité de la convention poussent les États à prendre des mesures, d'autant plus qu'en parallèle aux rapports officiels, le comité prend en considération des rapports alternatifs rédigés par les ONG des pays concernés, qui, elles aussi, dressent un état des lieux de la situation des femmes. La CEDEF n'est donc pas un instrument récent, mais son utilisation en termes de plaidoyer ne semble pas faiblir, au contraire.

En termes d'obstacles, je voudrais tirer votre attention sur le risque d'une réduction significative des moyens alloués à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'ONU – une évolution qui est aussi observable ailleurs, il s'agit d'un effet « post-Pekin +10 » conjugué à celui de la crise économique. A titre d'exemple, le comité de la CEDEF a récemment quitté New York pour rejoindre le comité des Droits de l'Homme à Genève, officiellement pour travailler en plus de cohérence. En regardant de près, cette réorganisation s'est traduite par une baisse significative des ressources humaines permanentes allouées aux activités du comité de la CEDEF, ce qui est évidemment déplorable, car l'application concrète et effective de la CEDEF est très loin d'être acquises parmi tous les signataires.

L'enjeu clé que je souhaiterais partager avec vous pour conclure est le contrepois que le système onusien doit jouer sur la scène internationale afin de contrebalancer autant que possible la politique genre de la Banque mondiale. La Banque met en avant son engagement pour le genre, mais subordonne l'objectif d'un meilleur partage des responsabilités entre les femmes et les hommes à des objectifs d'ordre économique, comme le nom de son dernier plan d'action pour

le genre, "Égalité femmes-hommes pour une économie intelligente", le souligne, d'ailleurs. De la femme invisible sur le plan économique, nous sommes passé à la « Wonderwoman » qui sera une entrepreneure altruiste, tout en continuant à assurer ses rôles de mères, d'épouses, de petites mains bénévoles à tous les niveaux. Des projets de microcrédit que l'on ne cesse pas de nous vanter montrent en réalité un bilan plus mitigé que ce que les media souhaitent nous faire croire : en renforçant leurs micro-entreprises, les femmes ajoutent encore des heures de travail à un emploi de temps déjà très surchargé, jusqu'à mettre en péril leur santé. Dans beaucoup de pays du Sud, les hommes ne s'engagent pas pour autant dans les tâches domestiques et de nombreux indices nous font craindre une déresponsabilisation de leur part. Si le renforcement du rôle économique des femmes est en soi quelque chose de potentiellement intéressante, l'orientation de la Banque mondiale ne va pas dans le sens d'un meilleur partage des responsabilités entre les femmes et les hommes – thème qui nous réunit ici aujourd'hui. L'ONU doit prendre clairement position en faveur d'un renforcement des droits des femmes et d'une lutte pour l'égalité des femmes et des hommes comme fin en soi (et non pas uniquement pour des raisons utilitaristes). Il est important que la France soutient l'ONU dans cette fonction de rempart contre une instrumentalisation des femmes comme super-agents de développement jusqu'à maintenant sous-utilisés.

**Contribution complémentaire de
Monsieur Jean-Guy Branger (Conseil de l'Europe)**

- **Quelles sont les avancées historiques majeures de ces dernières années ?**

Je vous remercie de l'opportunité qui m'est faite de contribuer à cette table ronde et de présenter le travail du Conseil de l'Europe basé à Strasbourg, et qui regroupe **47 Etats membres en Europe**. Cette institution, créée en 1949, repose sur trois principes fondateurs : **le respect des droits de l'homme, l'Etat de droit et la démocratie pluraliste**. Le Conseil de l'Europe est constitué de trois piliers : le Comité des Ministres où siègent les Ministres des Affaires étrangères des Etats membres (représentés par leur Ambassadeur à Strasbourg), l'Assemblée parlementaire et le Congrès des Pouvoirs Locaux et Régionaux de l'Europe. Ces trois piliers permettent ainsi au Conseil de l'Europe de travailler avec l'ensemble des décideurs politiques en Europe.

J'ai eu le privilège, durant quinze ans, d'être membre de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, qui regroupe des délégations issues des parlements nationaux des Etats membres, et qui constitue une force de proposition : le moteur politique du Conseil de l'Europe. J'ai récemment été membre de la Commission sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes et Vice-Président de la Commission des migrations, des réfugiés et de la population. L'Assemblée parlementaire dispose de prérogatives politiques importantes, y compris l'élection des juges à la Cour européenne des Droits de l'Homme, qui constitue la pierre angulaire du système de protection des droits de l'homme en Europe.

Comme vous le savez en effet, **le Conseil de l'Europe est l'organisation phare en matière de la protection des droits de l'homme en Europe**, et c'est dans ce contexte que je souhaite vous faire part des avancées majeures qui ont été réalisées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

D'une part, dans la **Convention européenne des Droits de l'Homme** - pierre angulaire de la protection des droits de la personne humaine en Europe-, l'article 14 pose le principe de l'interdiction de discrimination fondée sur le sexe¹. Le protocole additionnel 12 porte également sur la non discrimination, et l'article 5 du protocole 7² garantit explicitement l'égalité entre époux³.

¹ Article 14 de la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales – Interdiction de discrimination : "La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation".

² Ratifié par la France en 1986.

La Charte sociale européenne révisée⁴, dans son article 20, interdit également expressément la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi et de profession⁵.

D'autres instruments ne comportent pas de disposition spécifique sur l'égalité mais intègrent le principe de non-discrimination fondée sur le sexe ou d'égalité entre les femmes et les hommes de façon systématique dans l'ensemble du texte, comme c'est le cas pour la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains.

L'égalité entre les femmes et les hommes est donc un principe fondamental de l'Organisation. **Dans sa Déclaration sur l'égalité des femmes et des hommes**, adoptée en 1988, le Conseil de l'Europe affirmait que l'égalité des femmes et des hommes est "un principe relevant des droits de la personne humaine, une condition essentielle de la démocratie et un impératif de la justice sociale".

Plus récemment, le Comité des Ministres, qui est l'organe exécutif du Conseil de l'Europe, a adopté en 2007 la **Recommandation (2007)17 sur les normes et mécanismes d'égalité entre les femmes et les hommes**. Une recommandation du Comité des Ministres s'adresse aux Etats membres du Conseil de l'Europe. Si elle n'a pas de valeur contraignante, elle traduit cependant une volonté politique claire partagée par l'ensemble des Etats membres - et qui doit guider leur action. Cette recommandation réaffirme que "les droits de la personne humaine des femmes font inaliénablement, intégralement et indissociablement partie des droits universels de la personne".

Enfin, il faut noter que la question de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes est traitée par une **commission parlementaire spécifique de l'APCE**, créée il y a onze ans - non sans difficultés - mais qui reflète aujourd'hui l'importance politique qu'attache cette assemblée paneuropéenne à l'égalité entre les femmes et les hommes. Je considère que le travail réalisé par cette commission est particulièrement important pour encourager le Conseil de

³ Article 5 du Protocole n°7 la CEDH (tel que modifié par le Protocole n°11) portant sur l'égalité entre époux : "Les époux jouissent de l'égalité de droits et de responsabilités de caractère civil entre eux et dans leurs relations avec leurs enfants au regard du mariage, durant le mariage et lors de sa dissolution. Le présent article n'empêche pas les Etats de prendre les mesures nécessaires dans l'intérêt des enfants.

⁴ Ratifiée par la France en 1999.

⁵ Article 20 de la Charte Sociale révisée (1996) – Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe : "En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession sans discrimination fondée sur le sexe, les Parties s'engagent à reconnaître ce droit et à prendre les mesures appropriées pour en assurer ou en promouvoir l'application dans les domaines suivants :

- accès à l'emploi, protection contre le licenciement et réinsertion professionnelle ;
- orientation et formation professionnelles, recyclage, réadaptation professionnelle ;
- conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération ;
- déroulement de la carrière, y compris la promotion".

l'Europe a poursuivre ses efforts en matière de respect des droits fondamentaux des femmes, préalable à l'égalité de facto de l'égalité entre les femmes et les hommes.

- **Quels sont les obstacles actuels rencontrés pour parvenir au respect des droits des femmes et à une égalité réelle entre les femmes et les hommes ?**

Comme le rappelle la **Recommandation (2007)17 sur les normes et mécanismes d'égalité entre les femmes et les hommes du Conseil de l'Europe**, l'acceptation [des principes qui régissent l'égalité entre les femmes et les hommes] implique non seulement l'élimination de toutes les formes de discrimination, légale ou autre, fondée sur le sexe, mais aussi l'accomplissement d'un certain nombre d'autres exigences [traduisant] la volonté politique de réaliser l'égalité matérielle entre les femmes et les hommes, ou l'égalité *de facto*".

Les obstacles sont cependant nombreux. Il faut aussi reconnaître que le contexte international n'est guère favorable, et que l'on constate un "**retour de bâton**" en matière d'égalité entre les femmes et les hommes - et il faut craindre que la crise économique à l'échelle mondiale ne constitue un argument supplémentaire pour justifier la restriction des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et du financement de mesures positives. Une grande vigilance est donc nécessaire.

L'Assemblée parlementaire a, au cours de ses dernières années, travaillé en particulier sur trois domaines qui constituent à l'évidence des freins à la réalisation d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes :

- ***D'une part, les discriminations subies par les femmes***

Que ce soit dans la sphère économique, sociale ou publique, les discriminations envers les femmes sont nombreuses. La discrimination à l'égard des femmes, en raison de son caractère structurel et horizontal, **se retrouve dans toutes les cultures et communautés, tous les secteurs, niveaux et domaines, tout au long de la vie.**

A titre d'exemple, l'Assemblée parlementaire s'est attachée à dénoncer les discriminations subies par les femmes sur le marché du travail⁶. La commission sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes a entrepris la préparation de deux rapports sur "le fossé salarial entre les femmes et les hommes"⁷ et "des pensions de retraite décentes pour les femmes"⁸. La

6 Cf Recommandation 1700 (2005) sur Discrimination à l'encontre des femmes parmi les demandeurs d'emploi et sur le lieu de travail. Rapporteur : Anna Curdova, République tchèque, Groupe Socialiste.

7 Doc. 11611

8 Doc. 11713

discrimination peut être plus subtile. Elle est souvent véhiculée par des stéréotypes que l'on retrouve dans la publicité⁹ ou dans les médias¹⁰.

- *D'autre part, la sous-représentation des femmes dans la prise de décision, et en particulier en politique*

Dans la grande majorité des 47 Etats membres du Conseil de l'Europe, **les femmes sont sous-représentées dans les assemblées élues et n'atteignent pas la masse critique de 40% recommandée par le Conseil de l'Europe**. A l'Assemblée parlementaire, qui est composée de délégations issues des parlements nationaux, les femmes ne représentent que 22% des membres titulaires. Mais ce n'est là que le reflet de la situation dans les parlements nationaux. En effet, plus de la moitié des parlements des 47 Etats membres comptaient moins de 20% de femmes en 2007.

La sous-représentation des femmes est tout simplement une situation inacceptable dans des sociétés qui se veulent démocratiques. Il nous faut actionner de nouveaux leviers pour faire changer les mentalités. Il faut inventer de nouveaux mécanismes d'accès des femmes à la prise de décision. L'APCE a produit plusieurs textes pour améliorer la participation des femmes¹¹, que ce soit dans la vie politique, dans la société, ou dans les institutions du Conseil de l'Europe - au sein de la Cour européenne des droits de l'homme, au sein de l'Assemblée parlementaire elle-même.

- *Enfin, la violence à l'égard des femmes*

Comme vous le savez, le Conseil de l'Europe a mené de 2006 à 2008 une **campagne paneuropéenne contre la violence à l'égard des femmes, y compris la violence domestique**¹². La violence à l'égard des femmes constitue à la fois **l'expression ultime de l'inégalité entre les femmes et les hommes** et un **obstacle à la réalisation de l'égalité** entre les femmes et les hommes. Par la mobilisation des parlements et des gouvernements, des élus locaux et régionaux et des ONG, le Conseil de l'Europe a dénoncé la violence à l'égard des femmes, et en particulier la violence perpétrée au sein d'une relation intime, comme une violation grave des droits de la personne humaine. J'ai eu le plaisir de mener la dimension parlementaire de cette campagne au sein du Sénat français et d'animer un groupe régional réunissant des parlementaires de sept pays européens. La campagne a eu un grand écho dans de nombreux pays européens, mais le combat n'est pas terminé. **L'APCE considère qu'il faut aujourd'hui disposer d'un instrument juridique contraignant, en l'espèce d'une convention du Conseil de l'Europe, pour combattre et prévenir les formes les plus sévères et les**

9 Cf Résolution 1557 (2007), Recommandation 1799 (2007) et Doc. 11286 sur l'Image des femmes dans la publicité. Rapporteur : Gülsün Bilgehan, Turquie, Groupe Socialiste.

10 Rapport en cours de préparation sur Combattre les stéréotypes sexistes dans les medias. Rapporteur : Doris Stump, Suisse, Groupe Socialiste.

11 Cf AS/EGA/inf (2009) 6 Recueil des recommandations de l'APCE pour améliorer la participation des femmes au processus de prise de décision.

12 [Htp://www.coe.int/stopviolence](http://www.coe.int/stopviolence)

plus répandues de violence à l'égard des femmes¹³, parmi lesquelles les mariages forcés, la violence domestique, les agressions sexuelles ou encore les crimes d'honneur. Je suis convaincu qu'un tel instrument juridique sera une contribution essentielle à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

- **Quels leviers ou bonnes pratiques vous semblent nécessaires pour obtenir la garantie des droits des femmes/une égalité réelle entre les femmes et les hommes ?**

Cette question est très importante pour réussir l'égalité entre les femmes et les hommes, et elle est au cœur du travail parlementaire, fondé sur l'échange de bonnes pratiques, au sein de l'Assemblée parlementaire. Quelques pistes peuvent être proposées ici :

- ***Promouvoir des politiques innovantes***

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes devrait être soutenue par des **politiques innovantes**. Il est en effet aujourd'hui difficile de se contenter d'adopter des politiques publiques qui soient neutres d'un point de vue de l'égalité entre les femmes et les hommes, parce ces politiques ont en réalité des effets différents sur les femmes et les hommes.

De ce fait, le Conseil de l'Europe préconise :

1. l'adoption de législations permettant la mise en place **d'actions positives ou de mesures temporaires spéciales** pour surmonter les effets de la discrimination structurelle et historique et pour accélérer la réalisation de l'égalité *de facto* ;
2. mais aussi l'adoption de mécanismes **d'examen régulier et systématique de l'ensemble de la législation interne** en vue de garantir qu'aucune disposition impliquant une discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe ne soit adoptée ou maintenue dans la législation existante ;
3. ou encore l'adoption et la mise en œuvre de **lignes directrices sur l'intégration d'une perspective de genre dans l'élaboration de la législation et des politiques dans tous les domaines**. Il est ici fait référence par exemple à l'intégration de la perspective de genre dans les budgets (*gender budgeting*), dans tous les niveaux de décision, ce qui constituerait un outil puissant de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le Conseil de l'Europe organisera d'ailleurs une conférence à Athènes en mai prochain pour promouvoir ce

¹³ Cf Résolution 1635 (2008), Recommandation 1847 (2008) et Doc. 11 702 sur Combattre la violence à l'égard des femmes : pour une convention du Conseil de l'Europe. Rapporteur : José Mendes Bota, Portugal, Groupe du Parti populaire européen.

concept et cette méthode de travail, et lancera à cette occasion un guide.

- ***Impliquer les partis politiques***

Malgré les efforts législatifs qui ont été réalisés, **les femmes peinent toujours à exercer des responsabilités politiques**, en dépit des sanctions financières importantes appliquées aux partis politiques qui ne respectent pas la parité lors des élections, et que l'on aurait pu considérer comme une mesure incitative forte. L'Assemblée parlementaire a récemment mis en avant la responsabilité particulière des partis politiques pour promouvoir l'accès des femmes aux fonctions élues - et aux postes de décision à l'intérieur des partis politiques, qui, il faut bien le reconnaître, sont un levier particulièrement efficace dans nos démocraties dans le choix du personnel politique. Aussi ai-je proposé la création d'un **Prix de l'égalité entre les femmes et les hommes de l'APCE**¹⁴. Avec la création de ce Prix, l'Assemblée parlementaire a souhaité récompenser **"des actions, programmes ou initiatives (...) mis en œuvre par des partis politiques**, qui ont permis d'améliorer de façon significative la participation des femmes dans les assemblées élues, les partis politiques et au sein de leurs exécutifs respectifs". Le premier prix sera décerné en 2009. Les candidatures peuvent être envoyées jusqu'au 1er juin 2009.

- ***Impliquer les hommes***

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas une question de femmes. Elle concerne tout autant les hommes. **L'implication des hommes pour réussir l'égalité entre les femmes et les hommes**¹⁵ **est aujourd'hui fondamentale**. C'est un sujet que nous avons pu approfondir lors de la campagne "Stop à la violence domestique faite aux femmes" mais qui doit aussi être exploré dans de nombreux autres domaines, notamment pour ce qui concerne le partage des responsabilités familiales. Je salue d'ailleurs l'initiative lancée par l'Office pour les responsabilités sociales en entreprises (ORSE) qui vise à promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins.

14 Résolution 1593 (2007) et Doc.11 436 Pour un prix de l'égalité entre les femmes et les hommes de l'Assemblée parlementaire. Rapporteur : Jean-Guy Branger, France, Groupe du Parti populaire européen. Voir également <http://assembly.coe.int/equalityprize>.

15 Résolution 1641 (2008) et Recommandation 1853 (2008) sur Impliquer les hommes pour réussir l'égalité entre les femmes et les hommes. Rapporteur : Steingrímur Sigfússon, Islande, Groupe pour la gauche unitaire européenne.

- ***Elaborer un protocole additionnel à la Convention européenne des Droits de l'Homme sur l'égalité entre les femmes et les hommes***

Pour conclure, je souhaiterais encore souligner le fait que, malgré les progrès indéniables réalisés au cours de ces dernières décennies pour consolider les droits des femmes et l'égalité des chances pour les femmes et les hommes, **la lutte est loin d'être achevée, y compris sur le plan juridique**. C'est la raison pour laquelle, lors de l'adoption de son rapport sur le respect du principe d'égalité entre les sexes en droit civil¹⁶, l'Assemblée parlementaire a instamment demandé au Conseil de l'Europe de **rédiger un protocole additionnel à la Convention européenne des droits de l'homme portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes**. L'Assemblée parlementaire est en effet convaincue qu'un tel instrument juridique permettrait de renforcer le respect du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour le moment, le Comité des Ministres n'a pas donné suite à cette demande, estimant que les instruments existant sont suffisants. Mais je ne doute pas que cette question sera régulièrement d'actualité, tant il est vrai que **le principe d'égalité entre les femmes et les hommes nécessite d'être promu et ancré en tant que tel dans le système de la protection des droits fondamentaux** proposé par la Convention européenne des droits de l'homme.

En conclusion, et compte tenu de mon engagement et de mon expérience au sein de l'Assemblée parlementaire au cours de ces quinze dernières années, je veux ici souligner le fait que le Conseil de l'Europe est une institution vitale en Europe. A l'heure où nous sommes confrontées à de nouveaux défis technologiques qui remettent en question les fondements mêmes de nos démocraties, plus que jamais, le Conseil de l'Europe doit défendre avec fermeté et conviction les droits et libertés fondamentales de la personne humaine, y compris celles des femmes. Je suis convaincu que la France, Etat fondateur du Conseil de l'Europe, a un rôle moteur à jouer et doit être le fer de lance d'une vision humaniste de l'Europe, fondée sur le respect des droits de l'homme et l'égalité entre les femmes et les hommes.

Je vous remercie de votre attention.

¹⁶ Recommandation 1798 (2007) et Doc. 11 177 sur Respect du principe d'égalité des sexes en droit civil. Rapporteur : Svetlana Smirnova, Fédération de Russie, Groupe démocrate européen.