



Projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes

DOSSIER DE PRESSE
MERCREDI 3 JUILLET 2013

femmes.gouv.fr

Sommaire

Synthèse	4
Pourquoi un projet de loi sur l'égalité ?	6
Les mesures du projet de loi	9
Faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	
Lutter contre la précarité des femmes	
Protéger les femmes victimes de violences et garantir leur égale dignité dans la société	
Assurer une juste représentation des femmes dans la société	
Les chiffres-clés	31

Synthèse

Le projet de loi est le premier texte à aborder l'égalité dans toutes ses dimensions. Il déterminera pour la première fois les principes et les objectifs d'une approche intégrée de l'égalité, mêlant des mesures spécifiques et la prise en compte transversale des enjeux de l'égalité dans toutes les politiques publiques. Cette approche intégrée sera applicable à toutes les collectivités publiques : Etat, collectivités locales, établissements publics nationaux ou locaux.

ASSURER UNE ÉGALITÉ DANS L'ENTREPRISE ET AU SEIN DES MÉNAGES

Réformer le congé parental: pour accroître le niveau d'emploi des femmes, favoriser un meilleur partage des responsabilités parentales et contribuer au développement de l'offre d'accueil de la petite enfance, une période (6 mois) du complément de libre choix d'activité sera réservée au second parent.

Rendre la commande publique exemplaire: les entreprises de plus de 50 salariés ne pourront candidater à la commande publique que si elles sont en mesure d'attester qu'elles respectent leurs obligations légales en matière d'égalité professionnelle.

Ne plus laisser les collaboratrices et collaborateurs libéraux sans aucune protection: une période de suspension de contrat et de protection est prévue dans le projet de loi pour sécuriser les parcours des collaboratrices et des collaborateurs qui souhaitent prendre leur congé de maternité ou leur congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Expérimenter des dispositifs pour faciliter l'articulation des temps de vie: à titre expérimental, un nouveau cas de déblocage des sommes épargnées sur un compte épargne temps pourra être créé par accord d'entreprise afin de financer des prestations de services (garde d'enfants, le ménage ou l'aide à domicile...) dans le cadre du chèque emploi service universel.

Tirer les conséquences de la négociation nationale interprofessionnelle sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle: le texte de loi sera complété, au cours du débat parlementaire, par les mesures prévues par les partenaires sociaux.

CONSTRUIRE UNE GARANTIE CONTRE LES IMPAYÉS DE PENSIONS ALIMENTAIRES

Construire un nouveau service public: 10 caisses d'allocation familiales expérimenteront un nouveau dispositif de garantie contre les impayés de pensions alimentaires construit à partir de l'Allocation de Soutien Familial, en lien avec les juges aux affaires familiales.

Moderniser notre conception de la solidarité: dans le dispositif de garantie, la solidarité publique prendra le relais du parent défaillant, mais les services publics se retourneront vers lui en faisant valoir des moyens de recouvrement renforcés. Il offrira de la sécurité aux mères et pères isolés, qui sont souvent en situation de précarité, sans que l'argent public ne se substitue aux obligations parentales.

Renforcer le conseil et la médiation pour les familles: dans ces situations qui donnent lieu à de nombreux conflits, ils sont une véritable mission de service public.

PROTÉGER LES FEMMES CONTRE TOUTES LES VIOLENCES

Renforcer le dispositif d'ordonnance de protection: La délivrance des ordonnances sera accélérée et sa durée maximale portée de 4 à 6 mois. La règle sera désormais l'éviction du conjoint violent du domicile et son maintien dans les lieux l'exception.

Rendre dérogatoire le recours à la médiation pénale: elle ne sera désormais possible, pour les violences conjugales, qu'à la demande expresse de la victime.

Généraliser le téléphone grand danger: ce dispositif expérimental a fait ses preuves; il sera généralisé au 1er janvier 2014.

Prévoir des mesures de suivi des auteurs spécifiques et adaptées: un stage d'éducation et de prévention de la récidive pour les auteurs de violences sera créé.

Mieux définir les violences psychologiques: la définition du délit de harcèlement moral sera élargie aux « comportements et propos » et plus seulement aux « agissements ».

Ne plus faire payer les titres de séjour temporaires aux femmes battues: les femmes victimes de violences conjugales seront exonérées des taxes et des droits de timbre lors de la délivrance et le renouvellement de leurs titres de séjour.

GÉNÉRALISER LA PARITÉ

Demander au Conseil Supérieur de l'Audiovisuel d'assurer le respect des droits des femmes dans les médias: à ce titre, le CSA veillera par exemple à une juste représentation des femmes, à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, à la lutte contre la diffusion de stéréotypes sexistes et d'images dégradantes.

Doubler le taux de modulation des financements aux partis politiques qui ne respectent pas la parité aux élections législatives: alors que l'application de la loi de 2000 ne suffit plus à conduire vers la parité les partis politiques dans la préparation de leurs investitures, le texte double, à compter de 2017, le taux de modulation applicable.

Inscrire la parité dans l'organisation du sport: le projet de loi établit une obligation de parité pour les fédérations sportives dont plus d'un quart des licenciés sont de chaque sexe.

Etendre le principe de représentation équilibrée à tous les établissements publics: la loi de 2012 leur sera applicable quelle que soient leur taille, ce qui inclut notamment les établissements culturels.

Renforcer la féminisation dans les chambres consulaires: la place des femmes dans les chambres locales de commerce et d'industrie sera renforcée par le fait que les candidats titulaires et suppléants seront désormais de sexe différent.. Pour les chambres d'agriculture, la parité sera instaurée à partir de 2025.

Généraliser progressivement la parité dans tous les commissions et instances consultatives et délibératives de l'Etat: pour conduire ce travail de la façon la plus exhaustive, le projet de loi propose d'habiliter le gouvernement à intervenir par voie d'ordonnances.

Pourquoi un projet de loi pour l'égalité ?

LA PREMIÈRE LOI CADRE POUR L'ÉGALITÉ

«La liberté, l'égalité, la dignité des femmes, c'est une cause universelle. C'est l'une des grandes causes qui fait que nous sommes la République française (...). Ce n'est pas l'engagement d'une journée, ce n'est pas même le combat d'une année (...) cette cause là est la justification de tout mandat exercé au nom du peuple français et d'abord le mien.»

François Hollande, 7 mars 2013.

Après la constitution du premier Gouvernement paritaire de l'histoire de la République et la réinstallation, après plus de vingt ans d'absence, d'un ministère de plein exercice chargé des droits des femmes, le Président de la République manifestait ainsi, lors de la soirée d'ouverture des célébrations de la Journée internationale des droits des femmes, que la politique des droits des femmes était redevenue une priorité politique, mobilisée autour d'une ambition, celle de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

La réalité, celle des chiffres comme celle ressentie par les Françaises et les Français, atteste en effet qu'en dépit d'indéniables progrès, en dépit des textes internationaux ou, dans le droit interne, des modifications successives de la Constitution et de la législation consacrant l'égalité dans le champ professionnel, dans le champ de la représentation dans la vie politique ou sociale, l'égalité reste un champ de conquête.

Cette conquête ne pourra se faire que si elle implique la société française dans son ensemble, aussi bien les hommes que les femmes. Après les droits civiques reconnus à la Libération, après les droits économiques et sociaux des années 70 et 80, il s'agit désormais de définir les conditions d'une égalité réelle et concrète. Cette troisième génération des droits des femmes repose sur un effort sans précédent pour assurer l'effectivité des droits acquis d'une part, mais aussi sur un travail d'éducation et de changement des comportements pour agir sur la racine des inégalités.

Ce travail, qui commence dès l'école, doit se faire également dans les institutions, dans les administrations, au sein de la famille, dans l'entreprise, dans les médias et les associations. Parce que les inégalités sont présentes partout, nous devons agir partout.

Les inégalités se constituent dès la petite enfance, marquent encore les parcours et le devenir des femmes et des hommes: 80% des tâches domestiques continuent d'être assurées par les femmes; un écart de rémunération de 27% sépare toujours aujourd'hui les hommes et les femmes, lesquelles constituent 80% des salariés à temps partiel; il n'y a encore que huit femmes présidentes d'universités; l'Assemblée nationale ne compte que 26% de femmes, en dépit de la loi n° 2000-493 du 6 juin 2000 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives. Seuls 14% des maires sont des femmes.

Les lois de 1983 (Roudy), 2001 (Génisson), 2006, 2010 et 2011 abordaient l'égalité professionnelle; la loi du 9 juillet 2010 abordait les violences faites aux femmes; la loi du 6 juin 2000, la parité; ce texte sera le premier à concerner toutes ces dimensions et à associer des mesures spécifiques et une logique transversale pour répondre aux inégalités avec la même cohérence que celles-ci revêtent.

Ce projet de loi est le fruit **d'une méthode de travail** qui met l'égalité au cœur du travail du gouvernement. Le comité interministériel aux droits des femmes (30 novembre 2012) a permis de mobiliser tous les Ministres autour des questions d'égalité, dans une approche globale et transversale.

L'article 1 du projet de loi fixera ainsi dans la loi les principes et les objectifs **d'une approche intégrée de l'égalité**. Il demande à toutes les collectivités publiques d'avoir une approche intégrée de l'égalité, mêlant la mobilisation du droit commun et des mesures spécifiques ainsi qu'un examen systématique de l'effet sur l'égalité de leurs politiques.

UNE LOI POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE

Les 25 articles du projet de loi ne traitent que des évolutions qui sont nécessaires sur le plan juridique. **Toute notre action n'est pas du ressort de la loi**. Le texte est complémentaire des initiatives prises par le Ministère des droits des femmes:

- » Décisions du **comité interministériel des droits des femmes** (30 novembre 2012) et feuilles de routes ministérielles pour l'égalité femmes-hommes;
- » **Plan contre les violences faites aux femmes**; circulaire en préparation sur le dépôt de plainte et le traitement des mains courantes en cas de violence faite aux femmes;
- » **Convention interministérielle pour l'égalité filles-garçons dans le système éducatif et lancement à la rentrée des «ABCD de l'égalité»**;
- » Mise en œuvre du **dispositif de contrôle des entreprises pour le respect des dispositions du code du travail sur l'égalité** (décrets du 18 décembre 2012 et plan de contrôle)
- » La conduite d'une véritable **diplomatie des droits des femmes**.

Il y a trois mots clés dans cette loi:

- » **Effectivité**: nous avons retenu des dispositions pour renforcer les mécanismes d'application des dispositions existantes (limitation de l'accès aux marchés publics pour les entreprises ne respectant pas l'égalité professionnelle, renforcement de l'ordonnance de protection, principe de l'éviction de l'auteur des violences du domicile conjugal...),
- » **Innovation**: la loi innove pour créer des incitations plus fortes (congé parental, stage d'éducation et de prévention des violences faites aux femmes, généralisation des téléphones grand danger incluant des dispositifs de géolocalisation pour une efficacité accrue...)
- » **Expérimentation**: garantie contre les impayés de pensions, déblocage du compte épargne-temps pour financer des services à la personne.

Cette loi s'adresse à toutes et tous. Elle concernera toutes les femmes, pour les protéger,

pour changer la répartition des charges familiales au sein du couple, pour leur offrir des opportunités. **Cette loi pour l'égalité est une loi de progrès pour les femmes comme pour les hommes**: c'est une loi pour que les hommes contribuent à l'égalité. L'égalité est une conquête pour toute la société.

UNE LOI POUR L'ÉGALITÉ DOMESTIQUE

Au sein d'un couple avec enfant, le temps de travail de la mère (rémunéré et domestique) est supérieur à celui du père de trois heures par semaines.

Les femmes réalisent près de trois quart (72%) du travail domestique tel que le mesure l'INSEE. En 2010, les femmes consacrent en moyenne 4h par jour aux tâches domestiques, soit 1h45 de plus que les hommes.

La croissance de l'emploi des femmes ne suffit pas: dans les couples où l'homme est en emploi et la femme travaille à temps plein, l'écart de durée consacrée au travail domestique est de 1h30 par jour en moyenne.

Les progrès ne se feront pas spontanément: en 25 ans, le temps de travail domestique quotidien des hommes a augmenté de 6 minutes. Dans la même période leur temps libre a augmenté d'environ 19 minutes par jour.

Nous devons briser un certain fatalisme: 77% des français pensent que les tâches domestiques et l'éducation des enfants handicapent la carrière professionnelle des femmes mais 40% des français jugent normal qu'elles assurent l'essentiel de ces rôles.

On sait que plus il y a d'enfants dans le ménage, plus le partage des tâches domestiques est inégal. Les mères subissent une pénalité professionnelle à la naissance des enfants dont les pères sont exonérés: 40% des mères changent de situation professionnelle à la naissance d'un enfant, contre seulement 6% des pères. Une année d'interruption de travail à la naissance d'un enfant conduit à une baisse de salaire annuel de 10% une fois le retour à l'emploi effectué. Cette pénalité se poursuit une fois arrivé l'âge de la retraite.

Assurer l'égalité dans l'entreprise et au sein des ménages

«Le congé de libre-choix d'activité, doit viser désormais deux objectifs: le premier c'est de favoriser l'emploi des femmes et le second, de définir des mécanismes qui rendent possible et même effectif le partage du congé entre le père et la mère. Cela sera la preuve de l'égalité.»

François Hollande, 7 mars 2013

RAPPEL

Dans le secteur privé, les femmes ont un revenu salarial inférieur en moyenne de plus d'un quart à celui des hommes. Dans le public, il s'élève encore à 18%. Si ces écarts de salaires peuvent refléter les disparités de situation professionnelle entre les hommes et les femmes – les femmes occupant plus souvent des emplois à temps partiel ou sur des postes ou dans des secteurs moins rémunérateurs –, une partie trop importante correspond à de la discrimination pure et simple.

LES ACTIONS DÉJÀ RÉALISÉES :

Accompagner, alerter, sanctionner les entreprises privées comme publiques: un outil inédit – www.ega-pro.fr – leur donne les clefs pour réaliser l'égalité professionnelle. Une procédure de contrôle systématique a été instaurée, assortie d'instructions aux services de l'Etat. Les premières amendes sanctionnant les sociétés récalcitrantes viennent d'être prononcées. L'égalité n'est plus seulement dans les textes, elle est dans les faits.

Plus de 1600 accords ou plans d'action ont déjà été déposés au 15 mai 2013. Près de 65% des entreprises de + de 1000 salariés et 36% des entreprises de + de 300 salariés se sont d'ores et déjà mises en conformité avec la loi en présentant leur plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour les entreprises ne respectant pas leurs obligations, près de 300 mises en demeure ont été adressées, dont 53 mises en demeure depuis le 1er janvier 2013. Deux pénalités financières ont été prononcées en Aquitaine et en Ile-De-France.

Un seuil minimal de temps de travail de 24 heures par semaine et des horaires en continu ont été fixés pour limiter la précarité du temps partiel, notamment pour les femmes. Les heures complémentaires sont désormais majorées dès la première heure.

Pour lutter contre le plafond de verre, un classement des entreprises du SBF 120, selon le degré de féminisation des instances de direction, est désormais publié chaque année.

Au-delà, c'est aujourd'hui la difficile articulation des temps de vie personnelle et professionnelle qui explique une grande partie des inégalités de carrière. En 2011, plus d'un quart des femmes ont arrêté leur activité à l'arrivée d'un enfant, contre seulement 3% des hommes.

LES RÉFORMES

Les dispositions du projet de loi ci-présenté seront complétées par le gouvernement, par voie d'amendements, après la conclusion de la négociation nationale interprofessionnelle sur la qualité de vie au travail et l'égalité. Le projet d'accord en discussion prévoit en effet des évolutions importantes pour rendre effective la négociation d'entreprise sur l'égalité, réduire les écarts de rémunération, sensibiliser et former l'encadrement et améliorer l'articulation des temps de vie. Si un accord est signé, le gouvernement en tirera toutes les conséquences. En l'absence d'accord, il prendra ses responsabilités.

Mesure 1: La réforme du congé parental

LES OBJECTIFS DE LA RÉFORME

96% des bénéficiaires actuels de la prestation qui finance le congé parental (le Complément de Libre Choix d'Activité –CLCA-) sont des femmes. Seuls 18 000 pères y ont recours, sur un total de 540 000 bénéficiaires.

Dans la suite de la première grande conférence sociale, la Ministre des droits des femmes a préparé, en concertation avec les partenaires sociaux, une réforme du Complément Libre Choix d'Activité. Cette réforme poursuit trois objectifs:

1. Accroître le niveau d'emploi des femmes: La France se distingue de ses partenaires européens par la longueur de son congé parental. Cette durée éloigne les femmes du marché du travail, notamment quand elles sont peu qualifiées. Depuis la grande conférence sociale, plusieurs territoires expérimentent de nouveaux dispositifs d'accompagnement au retour à l'emploi pour les femmes à l'issue du congé parental. Les réponses élaborées seront généralisées à l'ensemble du territoire après évaluation.

La réforme est donc indissociable des mesures qui seront mises en œuvre, sur la base des expérimentations en cours, pour accompagner le retour à l'emploi des allocataires du CLCA: entretien professionnel avant la reprise de poste, droits à la formation professionnelle renforcé, accès à la validation des acquis de l'expérience, priorité dans l'accès à un mode de garde.

2. Favoriser un meilleur partage des responsabilités parentales: lors de l'arrivée d'un enfant, la répartition des tâches au sein du ménage se déséquilibre au point que les femmes endossent les trois quart des tâches domestiques. Ce biais s'installe bien au-delà des premières années de l'enfant, pesant durablement sur les carrières professionnelles des femmes. En moyenne, les femmes qui ont un enfant voient leur rémuné-

ration décrocher de 10% par rapport à celles des hommes. 40% des mères changent de situation professionnelle à la naissance d'un enfant, contre seulement 6% des pères.

Le style de paternité – impliqué ou en retrait – se forme dès les premières années de la vie de l'enfant. Les études soulignent les retombées extrêmement positives d'une participation précoce des pères à l'éducation de leurs enfants (sur la socialisation en particulier, mais aussi sur le maintien durable du lien père-enfant en cas de séparation des couples).

C'est aussi pour cela que pour ceux dont l'exercice du congé de paternité n'était quasiment pas possible (les collaborateurs libéraux), le texte prévoit une période de protection pour qu'ils puissent investir leur paternité.

Les pères qui souhaitent s'investir auprès de leurs enfants sont confrontés à des stéréotypes : l'accès à l'aménagement du temps est moins facile pour les hommes que pour les femmes (27 % des femmes obtiendraient le temps partiel sur simple demande contre 14 % des hommes; 30% des pères qui n'ont pas pris le congé parental l'expliquent par les craintes d'impact négatif sur leur carrière...).

La mesure est indissociable de la mise en œuvre d'un vaste plan pour lutter contre les stéréotypes liés au sexe.

3. Contribuer au développement de l'offre d'accueil de la petite enfance : pour une partie des femmes le retrait du marché du travail au moment de la naissance d'un enfant est un choix de vie, mais la moitié des femmes s'arrêtant de travailler à la naissance de leur enfant aurait souhaité continuer à exercer leur activité, en particulier si elles avaient eu accès à un mode d'accueil.

La réforme du CLCA est concomitante d'un plan ambitieux pour l'accueil de la petite enfance. Ce plan a été présenté le 3 juin 2013 par le Premier Ministre : développer 275.000 places d'accueil pour les enfants de moins de trois ans, dont 100.000 créations nettes de places en crèche et 75.000 solutions d'accueil supplémentaires à l'école maternelle.

Avec cette réforme, les pouvoirs publics mettent enfin l'égalité au cœur de la conception même des dispositifs sociaux. Le congé parental et la prestation qui y est associée, le complément de libre choix d'activité (CLCA), prévoient des incitations pour les pères à prendre part aux tâches liées aux premiers mois de l'enfant.

Cette réforme est demandée par les familles. Pour presque la moitié des personnes interrogées l'idée que, pour bénéficier totalement du congé parental d'éducation, l'autre parent devrait également arrêter ou réduire son activité pendant quelques semaines est une bonne idée, car cela permet une meilleure répartition de la prise en charge de l'enfant. Et l'opinion favorable au partage est majoritaire chez les personnes en âge de bénéficier de la réforme (les moins de 40 ans).

Le gouvernement attend de cette réforme un résultat équivalent à celui qu'a permis le système mis en œuvre avec succès en Allemagne à l'occasion de la création du Elterngeld en 2007 (2 mois réservés au père sur 12) : trois ans après cette réforme, la proportion des pères prenant un congé parental y a été multipliée par six (passant de 3 à 21%). Si un résultat similaire est atteint en France ce sont 100 000 pères qui prendront leur congé parental. **C'est notre ambition : 100 000 pères en CLCA d'ici 2017. La réforme sera régulièrement évaluée au regard de cet objectif et, si besoin, réajustée.**

CE QUE LA RÉFORME PRÉVOIT

Une période du complément de libre choix d'activité sera réservée au second parent – le plus souvent le père –. Cette période de partage constitue une incitation puissante pour les pères à prendre leur congé et pour les employeurs à l'accepter.

Le gouvernement déterminera la durée de cette période de partage en fonction de la capacité de la réforme à atteindre son objectif. Dans un premier temps, une période de partage de 6 mois a été choisie. Elle sera régulièrement évaluée.

Avec cette réforme, les parents d'un enfant se verront proposer six mois de congé supplémentaire dès lors qu'ils sont pris par le second parent. Les parents de 2 enfants continueront à bénéficier de 3 ans de congé à condition que le deuxième parent en utilise au moins 6 mois (durée inchangée).

Par construction, les familles monoparentales ne seront pas concernées par ce dispositif et leurs droits seront maintenus.

La réforme ne sera applicable qu'aux seuls enfants nés ou adoptés à partir du 1er juillet 2014. Elle n'aura donc pas d'effets sur les droits en cours.

En raison des effets sur le retour à l'emploi des femmes, cette réforme pourrait avoir des conséquences tout à fait positives sur les finances publiques. Dans le cadre d'une montée en charge progressive du dispositif, les recettes qui pourraient être dégagées par la réforme seront prioritairement employées pour proposer aux ménages plus de services, et serviront en particulier à financer le développement de places d'accueil du jeune enfant.

Mesure 2: Une exigence d'égalité pour candidater aux marchés publics

CONTEXTE

Les collectivités cherchent depuis longtemps à utiliser le code des marchés publics pour rendre effectives un certain nombre de politiques: c'est le sens des clauses sociales et environnementales. Les marchés publics peuvent également être un levier majeur pour faire progresser véritablement l'égalité professionnelle femmes-hommes, utilisé dans de nombreux pays. Le projet du gouvernement prévoit donc une **interdiction de soumissionner aux marchés pour les candidats qui ne pourront justifier du respect de leurs obligations légales en matière d'égalité**. Cette mesure sera appliquée avec une **logique de proportionnalité**.

Cette **politique qui a été conduite au Québec** de promotion des plans d'accès à l'égalité y obtient des résultats très importants dans les secteurs concernés (transports, formation professionnelle, propreté...). Elle y concerne toutes les entreprises de plus de 100 salariés et 100 000 dollars canadiens de chiffre d'affaire. De même une loi de 2007 en Belgique impose

au candidat à un marché de signer une déclaration sur l'honneur pour attester du respect de la législation du travail en matière d'égalité professionnelle.

CE QUE LA RÉFORME PRÉVOIT

Le projet de loi prévoit une mesure simple et massive: le non-respect des dispositions sur l'égalité professionnelle sera sanctionné par l'interdiction d'accès aux marchés publics.

Le projet de loi prévoit deux nouveaux cas d'interdictions de soumissionner à des marchés publics:

- » Lorsque l'entreprise n'a pas respecté des dispositions du code pénal ou du code du travail en matière de discriminations entre femmes et hommes, notamment de discrimination salariale; l'interdiction de soumissionner est alors la conséquence d'une condamnation définitive pénale.
- » Lorsque l'entreprise ne s'est pas mise en situation de respecter ses obligations d'engager une négociation en matière d'égalité professionnelle, elle devra le faire avant la clôture de la période de soumission des offres et ne pourra candidater valablement que si elle est en mesure d'établir que le respect de l'obligation de négocier a connu un commencement d'exécution.

Les entreprises bénéficieront ainsi jusqu'au dernier moment **d'une solution de rattrapage**, mais ne pourront se soustraire à leurs obligations. Il leur appartiendra de transmettre les attestations utiles pour justifier qu'elles ont engagé la négociation sur l'égalité. Ces prescriptions ne sont pas nouvelles: pour certaines, elles ont près de trente ans.

Cette obligation ne concerne que les entreprises de plus de 50 salariés.

Cette disposition concernera tous les marchés publics qu'ils soient ou non dans le champ du code des marchés publics.

Cette réforme fera l'objet d'un **accompagnement spécifique des pouvoirs publics** à l'égard des entreprises concernées, sous forme d'un guide à destination des entreprises concernées.

Mesure 3: La protection des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant pour les collaborateur-ice-s libéraux-ales

CONTEXTE

Si les avocats constituent l'essentiel de ses effectifs, le statut de collaborateur libéral concerne également les médecins, vétérinaires, dentistes, géomètres-experts, masseurs-kinésithérapeutes, etc.

Pour l'ensemble de ces professions, le contrat de collaboration peut être rompu à tout moment et sans motivation. De ce fait, les collaboratrices se retrouvent en situation d'incertitude et de précarité au moment de leur grossesse, tandis que les hommes sont dissuadés, voire empêchés de prendre leur congé paternité et d'accueil de l'enfant.

Un sondage diffusé auprès des collaborateurs du Barreau de Paris révèle notamment que **51% des collaboratrices estiment avoir été pénalisées professionnellement** à leur retour de congé maternité.

CE QUE LA RÉFORME PRÉVOIT

Le projet de loi introduira, pour les collaboratrices enceintes et les collaborateurs qui souhaitent prendre leur congé de paternité et d'accueil de l'enfant, **une période de suspension du contrat et de protection contre les ruptures de contrat.**

Un tiers des femmes quittent la profession au cours de 10 premières années selon la Fédération Nationale des Unions des Jeunes Avocats qui précise les chiffres de la discrimination liée à la grossesse: **1 femme 5 a pris un congé maternité trop court, 25 % n'en ont pas pris du tout et 7% ont été licenciées en fin de grossesse.**

La durée de la protection est de 8 semaines après la fin de la période de suspension (16 semaines pour le congé maternité; 11 jours/18 jours pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant).

Cette disposition permettra de sécuriser les parcours des collaboratrices en ne pénalisant pas leur prise de congé maternité. Par ailleurs, en encourageant les collaborateurs à prendre le congé destiné à s'occuper de l'enfant accueilli dans la famille, cette réforme s'inscrit une nouvelle fois dans une volonté d'inciter au partage des responsabilités parentales.

Mesure 4: Le débloqué à titre expérimental des jours épargnés sur un compte épargne temps pour financer des services à la personne

CONTEXTE

Comme rappelé par la DREES dans son étude de mai 2013, avec une heure et demie quotidienne, les mères consacrent en moyenne deux fois plus de temps aux activités que les pères.

Les droits consignés sur un Compte Epargne Temps peuvent aujourd'hui être débloqués dans deux circonstances seulement:

- » À la demande du salarié bénéficiaire, par le transfert de tout ou partie des sommes consignées sur le CET, le plan d'épargne d'entreprise (PEE), le plan d'épargne interentreprises (PEI) ou le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco); cette disposition a été introduite en 2008 et est aujourd'hui peu utilisée;
- » À la demande du salarié bénéficiaire ou de ses ayant-droit, par le paiement, à tout moment, de tout ou partie des sommes consignées (opération de rachat de jours).

Selon la DARES (enquête téléphonique en 2011), **12% des salariés sont titulaires d'un CET** (dont 10% des salariées), le plus souvent il s'agit des salariés au forfait jour (un tiers d'entre eux). Il n'existe pas d'évaluation des sommes qui auraient pu déjà être épargnées sur ces comptes.

La loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat prévoyait que les salariés puissent pendant une période déterminée, en 2008 et 2009, renoncer aux jours épargnés sur un CET en échange d'une augmentation de leur rémunération, même en l'absence d'un accord collectif le prévoyant. Cette disposition n'a connu qu'un faible succès: 9 % des titulaires d'un CET ont demandé le rachat de jours en 2009 et une fois sur deux cette possibilité existait dans leur entreprise avant même la loi de 2008. Les autres ne sont pas intéressés par cette option (31%), ont besoin de prendre ces jours de congé (30 %) ou ne connaissaient pas cette possibilité (25 %).

Les opérations de rachat ont été massivement réalisées par des hommes (69% des bénéficiaires). Elles ont visé essentiellement des cadres ou ingénieurs (un salarié sur deux), souvent au forfait (un tiers des bénéficiaires) et travaillant dans des grandes entreprises.

LE DISPOSITIF EXPÉRIMENTÉ

La loi crée, à titre expérimental, un nouveau cas de débloqué des sommes épargnées sur un compte épargne temps pour financer, avec un abondement de l'employeur, des prestations de services dans **le cadre du chèque emploi service universel (CESU préfinancés): garde d'enfants, ménage, aide à domicile...** Cette solution ne sera ouverte que si elle est prévue dans l'accord d'entreprise créant le CESU.

Le projet de loi vise à mettre en place une expérimentation de deux ans.

Construire une garantie contre les impayés de pensions alimentaires

«Le deuxième objectif de cette loi sera de lutter contre la précarité des femmes seules.»

François Hollande, 7 mars 2013

RAPPEL DE LA SITUATION ACTUELLE

Plus d'une mère élevant seules ses enfants sur quatre éprouve fréquemment le sentiment qu'elle ne va pas s'en sortir. Une mère élevant seules ses enfants sur deux dit ne pas arriver à boucler son budget sans être à découvert (enquête IPSOS 15 octobre 2012) Plus d'une mère élevant seule ses enfants sur quatre éprouve fréquemment le sentiment qu'elle ne va pas s'en sortir. Une sur deux dit ne pas arriver à boucler son budget sans être à découvert.

Environ la moitié des familles monoparentales (735 000) perçoivent l'allocation de soutien familial pour 1,16 millions d'enfants. Un tiers perçoivent des pensions alimentaires (et de ce fait ne peuvent bénéficier de l'ASF). L'ASF est servie, à titre subsidiaire, pour un coût d'1,2 Mds euros, par les CAF lorsqu'un parent isolé est confronté à la défaillance d'un débiteur de pension alimentaire. Le montant de l'ASF est fixé à 90,40€ pour un enfant privé de l'aide de l'un de ses parents, et à 120,54€ pour un enfant privé de l'aide de ses deux parents.

Le gouvernement a d'ores et déjà adopté des mesures d'urgence; d'ici 2017, l'Allocation de Soutien familiale sera revalorisée de 25% (le montant de l'ASF sera progressivement porté à 120 euros par mois). Ce sont 350 M d'euros qui iront aux mères isolées. C'est à terme l'équivalent de 40 euros par mois en plus (460 euros par an).

Le non-paiement ou le paiement aléatoire (un mois sur deux, deux mois sur trois) des pensions alimentaires est trop fréquent. On estime que 40% des pensions alimentaires sont aujourd'hui payées de façon irrégulière. Le président de l'UNAF souligne que le non-paiement des pensions alimentaires est un «sport national». Les peines applicables (délit d'abandon d'enfants) sont lourdes mais très rarement appliquées (moins de 4500 condamnations pour abandon de famille avec inscription au casier judiciaire en France en 2010). Le contentieux civil est quant à lui massif, compte tenu des enjeux de revalorisation dans le temps des pensions: 150 000 jugements sont rendus chaque année sur cette question.

Le défaut de paiement des pensions alimentaires, alors que celles-ci représentent près d'1/5ème du revenu des familles monoparentales les plus pauvres est une véritable préoccupation pour les familles monoparentales.

LA RÉFORME

Nous voulons inventer une nouvelle forme de protection sociale. Une garantie publique contre les impayés de pensions alimentaires. Elle reposera sur un service proposé par un intermédiaire qui connaît les familles et peut les accompagner: la CAF. **Nous demanderons à**

10 territoires pionniers de conduire des expérimentations en s'appuyant sur les propositions de leurs caisses d'allocation familiales. Notre objectif est une généralisation avant la fin du quinquennat.

La garantie s'appuiera sur les mécanismes actuels de l'ASF qu'elle développera et complétera.

Les expérimentations ouvriront 5 chantiers:

1. Rendre la prestation plus réactive et en particulier permettre à la garantie de jouer sans qu'il soit besoin de cumuler plusieurs mois d'impayés pour y être éligibles. C'est la situation des pères qui ne versent leur pension qu'un mois sur deux ou deux mois sur trois.

2. Eviter que les pères ne puissent organiser leur insolvabilité en précisant la notion de «hors d'état»: dans un tiers des dossiers d'ASF, la pension n'a pas été fixée ou le débiteur est «hors d'état», notion floue prévue par le code de la sécurité sociale. A titre d'exemple, un débiteur violent est aujourd'hui considéré automatiquement comme «hors d'état» et aucune tentative de recouvrement n'est engagée, quels que soient ses revenus.

3. Informer et accompagner les familles, dans une logique de médiation, pour pacifier les séparations

Depuis 2011 existe un barème de référence défini par le Ministère de la justice pour les pensions alimentaires. Pour éviter aux familles des conflits, trois évolutions seront expérimentées:

- » **Donner aux juges de l'information sur les revenus** (les CAF disposent de l'ensemble de ces éléments);
- » **Faciliter l'actualisation dans le temps des pensions, en fonction de l'évolution des revenus;**
- » **Développer la médiation familiale en substitution aux procédures judiciaires qui sont souvent coûteuses.**

4. Ouvrir un droit à une pension alimentaire minimale pour toutes les familles

Dans les territoires d'expérimentations, le principe sera fixé du droit à un montant de pension alimentaire minimal pour l'ensemble des mères isolées. Ce droit consistera à ouvrir le droit à l'ASF différentielle, sans considération de défaut de paiement du débiteur. L'ASF serait ainsi servie dans toutes les situations où la pension alimentaire est fixée à un niveau inférieur au montant de l'ASF. Cette mesure répond à une iniquité criante: les ménages avec débiteur défaillant sont avantagés par rapport aux autres ménages, puisqu'ils sont éligibles à l'ASF.

5. Donner aux CAF des moyens de recouvrement efficaces et repenser ainsi notre manière de concevoir les prestations sociales

Les CAF recouvrent aujourd'hui en moyenne 15 M euros sur un total de 75 M euros de créances à recouvrer par an. En cumulé, cela représente un manque à gagner de 400 M euros qui ont été apurés l'année dernière. Nous faisons le pari qu'en recouvrant ces sommes nous pourrions les redéployer vers un dispositif d'assurance. C'est pourquoi nous allons renforcer dans les expérimentations les voies d'exécution données aux CAF à l'égard du débiteur. La procédure de paiement direct qui ne permet pas aujourd'hui de recouvrer des arriérés supérieurs à 6 mois sera étendue à 24 mois. Nous allons permettre également aux CAF de recouvrer sur leur propre prestation à échoir vis-à-vis du débiteur défaillant.

Protéger les femmes contre toutes les violences

«Le premier objectif est de mieux protéger les femmes contre les violences, un drame subi. Un drame d'autant plus douloureux qu'il est caché, en réalité, occulté par notre société qui ne veut pas regarder ces violences qui touchent tous les milieux sociaux, toutes les catégories»

François Hollande, 7 mars 2013

RAPPEL

Les violences faites aux femmes prennent des formes très variables, qui ont pour point commun de prendre pour partie leurs sources dans les représentations sexistes et patriarcales de notre société: violences conjugales, violences sexuelles, harcèlement sexuel, violences liées aux pratiques traditionnelles (polygamie, mariages forcés, mutilations sexuelles, crimes d'honneur, ...).

Toutes ces violences sont la manifestation et le résultat d'une la société **qui met systématiquement les femmes en position d'infériorité à l'égard des hommes.**

» **Violences conjugales: 400.000 femmes victimes déclarées en deux ans.**

- Une femme sur 10 est victime de violences conjugales.
- En 2012, 148 femmes sont mortes de violences conjugales.
- Coût économique annuel: 2,5 milliards d'euros.
- Moins d'une victime sur cinq se déplace à la police ou à la gendarmerie.

» **Violences sexuelles:**

- 16% des femmes déclarent avoir subi des rapports forcés ou des tentatives de rapports forcés au cours de leur vie.
- 154.000 femmes (18-75 ans) se déclarent victimes de viol entre 2010 et 2011.

LES ENGAGEMENTS DU GOUVERNEMENT

L'un des premiers textes présentés par le Gouvernement concernait la lutte contre les violences faites aux femmes: **la loi du 6 août 2012, adoptée en urgence pour combler un vide juridique après une décision du Conseil constitutionnel, a renforcé la lutte contre le harcèlement sexuel**, en établissant des peines plus sévères, en couvrant tous les cas y compris hors lieu de travail, et en renforçant la prévention sur tous les lieux de travail.

À l'occasion de la journée mondiale de lutte contre les violences faites aux femmes, le 25 novembre 2012, le Président de la République a rendu visite à un centre d'hébergement de

femmes victimes et a demandé au gouvernement de lancer un « plan global » contre les violences faites aux femmes. **Des lieux d'accueil de jour ont été financés dans 62 départements, 1500 places d'hébergement d'urgence dédiées aux femmes victimes de violences seront créées** pendant le quinquennat.

Dans le cadre du **Fonds Interministériel de Prévention de la Délinquance (FIPD)**, des **postes de travailleurs sociaux** seront développés dans les commissariats et gendarmeries. Ces intervenants sociaux jouent un rôle essentiel de premier accueil, d'écoute et d'orientation pour les femmes victimes de violences.

La **Mission Interministérielle contre les violences (MIPROF)** a été créée le 10 janvier 2013. Elle appréhende désormais l'ensemble des violences faites aux femmes. Elle est chargée de coordonner l'action du Gouvernement contre toutes les formes de violence, dont la prostitution et la traite. Elle élabore un plan de formation des professionnels concernés par les violences faites aux femmes. Elle anime, évalue et met en réseau les politiques locales de lutte contre les violences.

Le 23 mai 2013, le Premier ministre s'est rendu à Evreux pour réaffirmer l'engagement du Gouvernement contre les violences faites aux femmes et annoncer l'extension du téléphone « Femmes en très grand danger ».

DESCRIPTION DE LA RÉFORME

UN « PLAN GLOBAL » CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Nous luttons contre les stéréotypes sexistes, qui sont à la source des violences faites aux femmes: actions à l'école, dispositions relatives à l'image des femmes dans les médias, etc.

Le Gouvernement agit pour que les victimes reçoivent **la bonne réponse dès leur première alerte**: formation des professionnels au contact des victimes, amélioration de l'enregistrement des plaintes et des mains courantes, réorganisation de l'accueil des victimes en commissariats et en brigades de gendarmerie pour qu'elles soient toujours orientées vers un intervenant social ou une association spécialisée, refus de la médiation pénale.

Le Gouvernement développe les dispositifs **nécessaires à la mise à l'abri des victimes**: principe de l'éviction du conjoint violent, créations de places d'hébergement d'urgence spécialisées et sécurisées, amélioration de l'ordonnance de protection, généralisation du téléphone « Femmes en très grand danger ».

La violence, ça se soigne. Le Gouvernement entend développer les soins ouverts aux victimes d'une part et le suivi prévu pour les auteurs de violences de l'autre. Ce sujet sera l'une des priorités du **4^e plan interministériel contre les violences faites aux femmes**.

Mesure 1: Renforcer le dispositif d'ordonnance de protection

CONTEXTE

L'ordonnance de protection, introduite en 2010, peut être demandée par toute personne victime de violences commises par son conjoint ou par une personne victime de menace de mariage forcé.

Dans le cadre de cette procédure d'urgence, le juge aux affaires familiales (JAF) peut ordonner des mesures provisoires concernant le couple et les enfants (résidence séparée, logement, relations financières entre les membres du couple, modalités d'exercice de l'autorité parentale).

En 2012, on a dénombré presque 2000 demandes d'ordonnance de protection, et le JAF a prononcé une ordonnance dans 2 cas sur 3.

En Seine Saint-Denis, 414 ordonnances ont été accordées depuis 2010, soit 75% des requêtes déposées et pour lesquelles la femme victime est allée au bout de ses démarches. Le succès de cette disposition tient au fait que la juridiction a mis au point, avec l'ensemble des partenaires (huissiers, barreau, associations, collectivités locales) un circuit efficace au sein même du tribunal. Le délai moyen constaté de la procédure est de 9 jours.

A Valenciennes, la mesure est prononcée sur la base d'éléments de vraisemblance du danger, ce qui permet de renforcer la protection de la personne avant même que de nouveaux faits de violences soient commis.

L'ordonnance de protection est un instrument que nous voulons améliorer dans deux directions:

- » Les délais de sa délivrance sont encore trop longs pour une mesure censée régler une situation d'urgence (21,27 jours en moyenne au 1er juin 2011)
- » La durée de 4 mois prévue pour les mesures prononcées dans le cadre de l'ordonnance de protection est trop courte pour permettre la stabilisation de la situation de la victime et son autonomisation.

CE QUE LA RÉFORME PRÉVOIT

Le projet de loi propose ainsi:

- » **L'accélération de la délivrance des ordonnances:** la loi dira «dans les meilleurs délais» (soit un objectif d'une semaine), ce qui conduira les tribunaux à modifier leurs procédures.
- » **L'allongement à 6 mois renouvelables de la durée maximale** pour laquelle les mesures d'une ordonnance de protection sont prises;
- » **L'éviction du domicile et le maintien de la victime dans le logement:** cette décision

demeure encore une exception; de 2006 à 2011, seules 14,8% des affaires traitées ont fait l'objet de telles mesures.

Le projet de loi prévoit que l'éviction de l'auteur des violences devienne le principe. L'avis de la victime doit être recueilli systématiquement par le procureur de la République. Il modifie les lois organisant les rapports entre locataires et bailleurs pour permettre le transfert du bail dans ces circonstances.

Cela répond à un principe de justice: la victime n'a pas à être victime deux fois. C'est aussi une réponse de bon sens: la victime et ses enfants sont moins mobiles qu'un auteur de violences.

A Arras (62), le dispositif CLOTAIRE, animé par plusieurs associations (Accueil et Réinsertion Sociale, Le Coin familial) constitue un dispositif global d'intervention innovant auprès des auteurs de violences conjugales et intrafamiliales, incluant un hébergement dédié aux auteurs, lorsque des mesures d'éloignement sont prononcées par le Parquet, ainsi qu'une prise en charge socio-psychologique axée sur la responsabilisation. Depuis 2008, le Centre Clotaire a reçu plus de 280 auteurs.

Mesure 2: Mettre fin au recours à la médiation pénale en cas de violences conjugales

CONTEXTE

Depuis 1993, le procureur de la République peut faire procéder, avec l'accord de la victime, à une mission de médiation entre l'auteur des faits et la victime, pour parvenir à un accord entre les parties.

Chaque année, 4.000 affaires de violences conjugales sur les 40.000 par an donnent lieu à une médiation pénale. Or la médiation pénale n'est pas adaptée à la problématique des violences intrafamiliales. Elle place sur un pied d'égalité la victime et l'auteur de violences sans tenir compte de la situation d'emprise. Elle renforce le sentiment de toute-puissance de l'auteur des violences sur sa victime, qui sera d'autant moins portée à déposer une nouvelle plainte qu'elle considérera cette réponse comme inefficace.

C'est ce qui a conduit plusieurs juridictions déjà à exclure l'utilisation de la médiation pénale pour les violences conjugales.

Le Procureur de Paris a déjà donné instruction au Parquet de ne pas utiliser la médiation pénale, qui atténue la visibilité de l'infraction et, par là même, la prise de conscience par l'auteur, ce qui augmente le risque de représailles et de menaces. La femme victime de violences conjugales peut en outre se trouver face à des situations affectives ou matérielles de dépendance, débouchant sur des constats d'accord de façade, exposant à la réitération.

CE QUE LA RÉFORME PRÉVOIT

Le projet de loi prévoit que la médiation pénale est exclue par principe et ne peut intervenir qu'à la demande expresse de la victime.

Mesure 3: Généraliser le dispositif du téléphone grand danger

CONTEXTE

En France, quelques juridictions (Bobigny et Strasbourg, puis Pontoise, Basse-Terre, Pointe-à-Pitre, Douai et Paris) se sont dotées d'un dispositif de téléprotection pour des femmes en très grand danger (TGD).

En Seine Saint-Denis, 118 femmes ont été admises au dispositif depuis le début de l'expérimentation (novembre 2009). 74 ont déjà restitué le téléphone portable d'alerte. Ces femmes ont indiqué que grâce au TGD, elles ont pu ressortir sans avoir peur, et recommencer leurs démarches judiciaires et sociales.

Dans le Bas-Rhin, un parc de 20 téléphones est en place depuis 2010. Le dispositif a permis de sauver une femme dont l'ex-mari la menaçait avec une arme blanche. L'auteur a été interpellé suite à l'appel d'alerte. Il a été condamné par la cour d'assises du Bas-Rhin à 15 ans de réclusion criminelle.

Le procureur met un tel téléphone à la disposition des victimes **en grave danger**, dont les auteurs de violence ont fait l'objet d'une interdiction d'entrer en contact avec elles. Le téléphone permet aux victimes d'accéder aux services de police ou gendarmerie par un circuit court et de bénéficier d'interventions prioritaires. Le dispositif a permis, là où il a été expérimenté, de favoriser l'intervention des forces de l'ordre et l'interpellation de la personne violente avant tout passage à l'acte.

CE QUE LA RÉFORME PRÉVOIT

Ce téléphone très grand danger ayant fait ses preuves lors de ces expérimentations locales, le projet de loi prévoit sa généralisation sur l'ensemble du territoire, à partir du 1er janvier 2014.

Avec l'accord de la victime, ce dispositif peut **permettre sa géolocalisation** au moment où elle déclenche l'alerte.

IMPACT DE LA RÉFORME

La généralisation du téléphone d'alerte pour femmes en très grand danger réduira le nombre de victimes de meurtre commis au sein du couple, en protégeant les victimes exposées à un grave danger. Les risques de récidive du conjoint violent seront limités.

Mesure 4: Mettre en place les outils adaptés du suivi des auteurs

Si notre droit pénal envisage des réponses adaptées à différents types de délinquance, comme en matière de sécurité routière, aucune sanction ou mesure spécifique à la problématique des violences faites aux femmes n'est prévue à ce jour.

La création **d'un stage d'éducation et de prévention de la récidive en matière de violences faites aux femmes** est indispensable pour faire prendre conscience aux auteurs de la gravité de leurs coups. Il sera aux frais de ces derniers.

La juridiction d'Evry (91) a mis en place avec deux associations de contrôle judiciaire et de conseil juridique, un stage dit de citoyenneté à l'égard des auteurs de violences conjugales, d'une durée de 2 jours. Les auteurs participent au financement en fonction de leurs ressources.

Cette innovation importante sera **construite avec les associations les plus concernées**. Elle permettra de disposer d'un arsenal pénal adapté aux spécificités des violences faites aux femmes.

Mesure 5: Mieux définir les violences psychologiques

Les associations soulignent que **les violences psychologiques précèdent les violences physiques**, et que la sanction effective des violences psychologiques permettrait, en quelque sorte, de retenir la main de l'auteur avant qu'elle ne frappe.

En 2011, 88% des appels au n° 3919 concernent des violences psychologiques, tandis que 79% concernent des violences physiques.

La loi du 9 juillet 2010 a intégré un nouvel article dans le code pénal visant à réprimer les violences psychologiques au sein du couple. Mais ce délit de harcèlement moral au sein du couple peine à s'appliquer. On ne dénombre en effet que 138 condamnations en 2011.

Nous proposons donc au parlement de clarifier la définition de ce délit, en remplaçant « agissements » par « comportements ou propos », pour que le juge puisse prendre en compte tous les éléments de preuve utiles. Le dispositif sera cohérent avec la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.

Cette disposition aura d'autant plus d'effet que nous travaillons, avec la MIPROF, pour former les professionnels qui sont au contact des victimes. Ce travail permettra en particulier une harmonisation des certificats d'ITT psychologiques.

Mesure 6 : Gratuité des titres de séjour pour les femmes étrangères

Les femmes étrangères sont généralement indigentes au moment où elles prennent la décision de quitter le mari au titre duquel elles bénéficiaient d'un titre de séjour pour «vie privée et familiale».

La loi prévoit déjà qu'en cas de violences conjugales, le titre de séjour est bien renouvelé, mais la loi ne prévoit pas d'exonération. Or la somme demandée est très élevée. Nous avons décidé que ces victimes seront dispensées des taxes et droits de timbre liés au séjour, qui représentent plusieurs centaines d'euros. La mesure porte sur le flux et sur le stock des demandes.

C'est une mesure de justice et aussi une mesure de prévention: tout obstacle à l'obtention d'un titre de séjour est susceptible d'empêcher la victime de se faire connaître et de quitter les violences le plus tôt possible.

Mesure 7 : Former les professionnels

Lors d'un colloque organisé en novembre 2012 par le ministère des Droits des femmes, tous les acteurs impliqués dans la protection des femmes victimes de violences ont rappelé l'importance de la formation des professionnels – médecins, infirmiers, enseignants, policiers, gendarmes, magistrats, travailleurs sociaux, etc. – pour une meilleure prise en charge.

A cette occasion, l'urgence d'un plan national de formation des professionnels a été mise en évidence.

Le projet de loi propose d'habiliter le Gouvernement à prévoir par ordonnance une prise en compte systématique des violences faites aux femmes dans la formation initiale et continue des professionnels impliqués dans la prévention et la détection de ces violences.

La MIPROF (mission interministérielle chargée de la protection des femmes victimes de violences) est chargée de l'élaboration du cahier des charges de ce plan national de formation.

Généraliser la parité

«La parité, elle doit être partout présente. Elle l'est au gouvernement depuis mai 2012. Elle a été également étendue à toutes les instances que nous avons créées. La parité doit concerner aussi toutes les hautes autorités de la République. La parité concernera aussi tous les modes de scrutin».

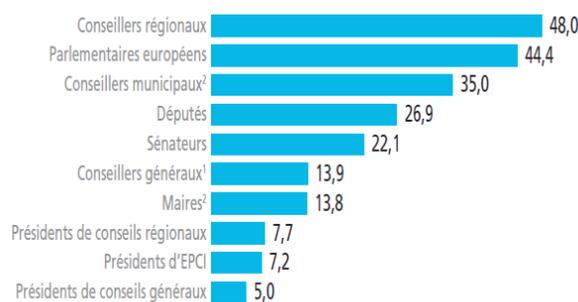
François Hollande, 7 mars 2013

RAPPEL

L'article 1er de la Constitution dispose que «la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales».

Pour autant, en termes de représentation politique, l'exigence paritaire est loin d'être atteinte :

61 Part des femmes parmi les élus des principales assemblées politiques (en %)



1/ Ensemble des cantons.

2/ Ensemble des communes.

Champ : France

Note : résultats à la sortie des urnes.

Source : Observatoire de la parité 2012.

Par ailleurs, de nombreux champs de décision sont encore loin d'atteindre la parité : fédérations sportives, chambres de commerces et d'industrie, chambres d'agriculture...

LES ACTIONS DÉJÀ RÉALISÉES

- » Pour instaurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur public, chaque ministre a nommé à ses côtés un Haut-fonctionnaire à l'égalité femme-homme. Ces Hauts-fonctionnaires sont régulièrement réunis autour de la ministre pour suivre l'application des engagements en matière d'égalité femmes-hommes.
- » Pour que l'égalité femmes-hommes devienne un automatisme des politiques publiques, des formations à l'égalité se mettent en place à tous les échelons de la fonction pu-

blique. Sur le modèle, des sensibilisations construites pour les membres du Gouvernement, le corps préfectoral, les référents égalité du ministère des Finances ou les personnels de l'Education Nationale dans plusieurs départements ont suivi des sensibilisations à l'égalité femmes-hommes.

- » La réforme du scrutin binominal paritaire prendra effet dès 2015 pour les élections cantonales. De 13,5% de femmes dans les conseils généraux, on passera à 50%. La féminisation des conseils municipaux progresse grâce à l'extension du scrutin de liste proportionnel aux communes de plus de 1 000 habitants.

LA RÉFORME

Mesure 1: Doubler le taux de modulation des financements aux partis politiques en cas de non respect de la parité pour les élections législatives

CONTEXTE

Deux principaux mécanismes constituent actuellement le socle de la promotion de la parité en politique :

- » définition des modalités de composition des listes de candidats
- » modulation de l'aide publique des partis ne respectant pas l'égalité des hommes et des femmes dans leurs investitures. Le montant est calculé directement en fonction de l'écart entre le nombre de candidats et le nombre de candidates.

Malgré ces dispositions, les avancées en la matière sont limitées. En effet, les partis dépassant l'écart de 2% entre les candidats masculins et féminins restent majoritaires lors des élections législatives de 2012.

Une évolution est aujourd'hui nécessaire. La part des femmes candidates aux élections législatives a progressé de près de 23,2 % à 41,83 % entre 1997 et 2007. Toutefois, en 2012, la part des femmes candidates a régressé et s'est établie à 40,21%, malgré l'aggravation du taux de modulation financière, porté de 50% à 75% pour la législature élue en 2012.

CE QUE LA RÉFORME PRÉVOIT

Le projet de loi traduit **l'engagement du président de la République** de renforcer les modulations financières pour les partis politiques qui ne respectent pas les objectifs de parité.

La réforme **doublera la modulation financière** qui est aujourd'hui prévue par la loi de 1998: la première fraction d'aide publique attribuée aux partis politiques sera ainsi réduite de 150%

de l'écart entre le nombre de candidates et de candidats. Ce taux de modulation financière était jusqu'à présent de 75%. Le nouveau taux aura vocation à s'appliquer à compter de la législature élue en 2017.

Pour atteindre cet objectif, les règles de rattachement des candidats qui n'ont pas été présentés par un parti politique sont précisées.

Illustrations chiffrées: avec cette mesure, un parti qui ne présenterait que 25% de femmes voit son aide publique diminuer de 3,9 millions d'euros. Demain cette modulation sera 6,7 Millions d'euros.

L'accroissement de la modulation de la première fraction renforcera l'incitation aux partis à respecter la parité dans leurs investitures et permettra de poursuivre ainsi la féminisation des candidatures aux élections législatives dans l'ensemble des partis et groupements politiques.

Mesure 2: Demander au CSA d'assurer le respect des droits des femmes dans les médias

Si les femmes sont majoritaires au sein de la population française, elles ne sont représentées qu'à hauteur de 35 % à la télévision. Pire, la proportion de femmes n'est que de 13 % dans les programmes sportifs. En matière d'information, si les journalistes présents à l'antenne sont des femmes à hauteur de 46 %, en revanche, les invités, chroniqueurs et experts sont très majoritairement des hommes (76 %). Par ailleurs, les programmes comportant des stéréotypes sexistes sont encore trop nombreux.

D'importants progrès restent donc à accomplir.

CE QUE LA RÉFORME PRÉVOIT

Le projet de loi confère au CSA de nouvelles compétences afin qu'il **assure le respect des droits des femmes dans les médias**. A ce titre il veillera, dans les programmes audiovisuels, à une juste représentation des femmes ainsi qu'à la promotion de l'image de la femme et de l'égalité entre les hommes et les femmes. Il veillera également à la lutte contre la diffusion de stéréotypes sexistes et d'images dégradantes des femmes.

Par ailleurs, le CSA sera chargé de fixer les conditions de diffusion de programmes contribuant à la lutte contre les préjugés sexistes et les violences faites aux femmes auxquelles les services de télévision seront soumis. Cette obligation sera limitée aux seules chaînes nationales hertziennes (les chaînes de la TNT) qui concentrent 90 % de l'audience télévisée.

La responsabilité des sociétés du secteur public est également envisagée dans le projet de loi pour qu'elles conduisent des actions non seulement sur la prévention des violences mais également pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et contre les préjugés sexistes.

Par ailleurs, le projet de loi **permettra également d'étendre aux propos sexistes, homophobes et handiphobes le signalement des contenus illégaux par les éditeurs de sites internet.**

Mesure 3: Inscrire la parité dans l'organisation du sport

CONTEXTE

Les instances dirigeantes des fédérations sportives doivent aujourd'hui garantir la représentation des femmes en leur sein, en leur attribuant un nombre de sièges en proportion du nombre de licenciées. Cette obligation est cependant loin d'être unanimement respectée. Sur l'olympiade qui s'est achevée en 2012, environ la moitié des fédérations ne satisfaisaient pas à ce minimum de représentation pour l'une au moins de leurs instances dirigeantes (conseil fédéral ou bureau), et un tiers ni pour l'une ni pour l'autre.

CE QUE LA RÉFORME PRÉVOIT

Pour l'obtention de leur agrément, les fédérations sportives devront disposer d'un nombre égal de sièges entre les hommes et les femmes dans leurs instances dirigeantes. Cette règle s'appliquera dès que la proportion de femmes dans le total de licenciés dépassera 25%. La parité pourra être mise en place progressivement et être atteinte en 2020 à la suite des Jeux olympiques. Dans les fédérations dont le nombre de licenciés d'un même sexe est inférieur à 25%, **un taux minimum de 25% de représentants de chaque sexe s'appliquera.**

Les détails de ce dispositif seront actés après la **concertation conduite avec les professionnels dans le cadre du Conseil National du Sport.**

Ce dispositif est complété par l'adoption de **plans de féminisation** dans les fédérations sportives. Notre objectif est de développer la pratique sportive, de susciter des vocations au niveau des clubs, des comités régionaux ou des ligues départementales pour changer radicalement d'échelle au niveau national. L'effet d'un nouveau mode de désignation aura par lui-même un impact très favorable dans la grande majorité des fédérations, dès le premier renouvellement.

IMPACT DE LA RÉFORME

Ce dispositif progressif permettra en 7 ans de d'assurer le respect de la parité, selon le niveau actuel des fédérations. Il suscitera des vocations au niveau des clubs, des comités régionaux ou des ligues départementales pour changer radicalement d'échelle au niveau national.

Mesure 4 : Étendre le principe de représentation équilibrée à tous les établissements publics

CONTEXTE

La France se singularise en Europe par la politique de quotas qu'elle a mise en place et qui produit des résultats.

Depuis 2011, la proportion de membres des conseils d'administration et de surveillance de chaque sexe doit atteindre 40% d'ici 2017.

CE QUE LA RÉFORME PRÉVOIT

La réforme prévoit d'élargir l'exigence de représentation équilibrée à des établissements publics industriels et commerciaux jusque-là exclus du champ de ce dispositif législatif, notamment les théâtres nationaux. Le Gouvernement s'inscrit donc dans une démarche volontariste. Le projet de loi permettra d'étendre l'application des règles de représentation équilibrée à tous les Etablissements Publics à caractère Industriel et Commercial (EPIC) quelle que soit leur taille.

IMPACT DE LA RÉFORME

A titre d'exemple, l'entrée en vigueur de la loi entraînera l'obligation de nommer systématiquement trois femmes au conseil général de la Banque de France au titre des six membres nommés en raison de leur compétence et de leur expérience professionnelle dans les domaines financier ou économique – à ce jour, seuls deux de ces membres sont des femmes.

La présence des femmes dans les instances de décision est un atout valorisable à l'international. La France a la possibilité d'être leader en Europe en mettant en œuvre la stratégie de l'Europe 2020.

Mesure 5 : Étendre progressivement la parité dans les chambres consulaires

CONTEXTE

Aucune disposition ne favorise aujourd'hui la mise en œuvre du principe de parité au sein du réseau des Chambres de Commerce et d'Industrie (CCI). Si bien qu'aujourd'hui, les femmes ne représentent que 12% des élus en leur sein.

S'agissant des chambres d'agriculture (CCA), la présence des femmes y est également minoritaire: au niveau régional, elles ne représentent que 22,59% du nombre total d'élus.

CE QUE LA RÉFORME PRÉVOIT

Le projet de loi prévoit d'introduire la parité systématique entre les membres titulaires (qui siègent aux CCI de région et aux CCI territoriales ou départementales) et les membres suppléants (qui siègent aux CCI territoriales ou départementales). Il prévoit également la transmission au Parlement d'un rapport sur l'évolution de la proportion des femmes élues au sein des CCI après 2015: il s'agira là d'une incitation pour aller plus loin en matière de parité.

En ce qui concerne les CCA, le projet de loi prévoit d'instaurer la parité à partir de 2025 afin d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de leurs assemblées.

Une étape intermédiaire sera franchie en 2019 avec une obligation d'avoir 30% de femmes sur les listes électorales.

Mesure 6: Systématiser la parité dans tous les organismes collégiaux de l'Etat

Pour conduire ce travail de la façon la plus exhaustive, le projet de loi propose d'habiliter le gouvernement à intervenir par voie d'ordonnances.

Les chiffres-clés

Les inégalités marquent encore les parcours et le devenir des femmes et des hommes : **72 % des tâches domestiques continuent d'être assurées par les femmes¹; un écart de rémunération de 27 % sépare toujours aujourd'hui les hommes et les femmes², lesquelles constituent 80 % des salariés à temps partiel³.**

Ces inégalités prennent racine dans certains stéréotypes encore très ancrés dans la société. Ainsi, deux français sur trois (64%) reconnaissent véhiculer malgré eux des stéréotypes hommes-femmes et 95% ont l'impression que les autres le font davantage⁴.

Ce projet de loi, premier à aborder l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes ses dimensions, vise à déconstruire ces stéréotypes et faire évoluer les mentalités.

Parce que les inégalités sont présentes partout, il faut agir partout. Ce travail commence dès le plus jeune âge, mais il doit également se faire dans les institutions, les administrations, au sein de la famille, dans l'entreprise, dans les médias et les associations.

CONGÉ PARENTAL

- » **96% des bénéficiaires actuels de la prestation qui finance le congé parental (le Complément de Libre Choix d'Activité -CLCA-) sont des femmes. Seuls 18 000 pères y ont recours⁵.**
- » Moins d'un père d'un enfant âgé de moins de trois ans a recours au CLCA, alors qu'il concerne une mère sur quatre⁶
- » La moitié des pères (et trois quart des mères) qui n'ont pas pris le congé parental disent qu'ils auraient pu être intéressés. Les hommes invoquent plus souvent le risque d'un effet défavorable sur leur travail ou leur carrière (30% contre 16% des femmes) tandis que les mères ont plus été freinées par l'aspect financier (22% des pères et 39% des mères)⁷

1. LES CONSÉQUENCES DU CLCA SUR LA CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

Eloignement du marché du travail pour les femmes

- » **Après la naissance d'un enfant, environ un père sur neuf réduit ou interrompt son activité professionnelle contre plus d'une mère sur deux⁸.**
- » Presque 40% des parents sortis d'un CLCA à taux plein ne retravaillent pas quelques mois après la fin de la prestation (Un quart de ceux qui travaillaient juste avant leur entrée et presque 60% de ceux qui ne travaillaient pas.)⁹
- » 12 ans après la naissance de leur dernier enfant, 85% des mères s'étant arrêtées moins d'un an sont en emploi, contre 79% de celles s'étant arrêtées entre 1 et 3 ans et 63% de celles s'étant arrêtées plus de trois ans.¹⁰

De forts écarts de rémunérations

- » Chaque année passée hors du marché du travail du fait de la prise d'un congé parental réduit le salaire futur de 3 à 15%¹¹
- » Les salaires horaires des mères arrêtées de travailler un moment pour s'occuper de leurs enfants sont inférieurs à ceux des mères de mêmes caractéristiques qui n'ont pas interrompu leur activité, de 3 % en moyenne pour une interruption de moins d'un an, de 9 % en moyenne pour une interruption de deux à trois ans, et de 13 % en moyenne pour une interruption de plus de trois ans.¹²

Un choix souvent pris par défaut

- » 40% des parents qui se sont arrêtés pour prendre un CLCA auraient préféré continuer à travailler¹³.
- » 35 % des entrants à taux plein ayant cessé leur activité dans le cadre d'un congé parental lient leur décision d'arrêter de travailler à l'absence de mode de garde adapté pour leurs enfants¹⁴.

FOCUS : ÉCART DE RÉMUNÉRATION DANS LE COUPLE

En 2008, dans 78% des couples, l'homme perçoit un revenu annuel supérieur à celui de sa conjointe.

Au sein des couples de salariés, l'écart est en moyenne de 12% (4,5% lorsque les deux membres du couple travaillent à temps plein toute l'année).

Source: Document de travail INSEE, « Gender Inequality in earned incomes and in living standart », Sophie Ponthieux

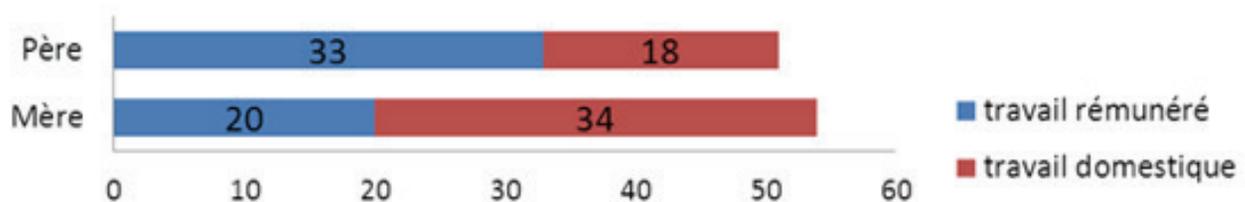
FOCUS : RÉPARTITION DES TÂCHES MÉNAGÈRES

En 2010, les femmes réalisent deux tiers du travail domestique.

Les femmes consacrent en moyenne 4h par jour aux tâches domestiques (soit 1h45 de plus que les hommes).

Au sein d'un couple avec enfant, le temps de travail de la mère (rémunéré et domestique) est supérieur à celui du père de trois heures par semaines

Source: INSEE, Regard sur la parité 2012 et INSEE première n. 1423



Temps de travail hebdomadaire en heures pour un couple

PRÉCARITÉ DES MÈRES ISOLÉES

1. PAUVRETÉ DES FAMILLES MONOPARENTALES

- » Dans 85% des cas, une famille monoparentale est composée d'une femme avec ses enfants¹⁵.
- » **Plus d'une mère vivant seule avec ses enfants sur trois vit sous le seuil de pauvreté (37%)¹⁶.**
- » Une mère élevant seules ses enfants sur deux dit ne pas arriver à boucler son budget sans être à découvert¹⁷.

2. IMPAYÉS DE PENSIONS ALIMENTAIRES

- » En cas de divorce, 95% des pensions alimentaires sont versées à la mère.
- » **Les impayés de pensions alimentaire, un « sport national » : 40% des pensions alimentaires sont aujourd'hui payées de façon irrégulière.**

3. ALLOCATION DE SOUTIEN FAMILIAL (ASF)

- » Nombre de bénéficiaires : 727 037 familles soit environ la moitié des familles monoparentales (métropole et DOM) qui comprennent 1,15 millions d'enfants (en décembre 2011).
- » Coût de la prestation : 1,16 Md € en 2011
- » Montant mensuel (du 1er avril 2013 au 31 mars 2014) : 90,40€ par enfant à charge pour les familles monoparentales.

VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

L'AMPLEUR DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

- » 300 000 femmes ont été victimes de violences sexuelles en deux ans, le plus souvent commises par une personne connue¹⁸;
- » **400 000 femmes ont été victimes de violences conjugales en deux ans (commises par le conjoint ou l'ex-conjoint)¹⁹**
- » 148 femmes sont décédées en 2012, victimes de leur compagnon ou ex-compagnon.²⁰

LES VICTIMES PORTENT TRÈS RAREMENT PLAINTE

- » Plus de 80 % des victimes de violences intra ménage ne se sont pas déplacées à la police ou à la gendarmerie²¹

LE COÛT DES VIOLENCES CONJUGALES

- » Le coût des violences conjugales est estimé à 2,5Mds€ par an, soit 39€ par an et par habitant²²

LA REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LE SPORT ET LES MÉDIAS

Alors que 50% des femmes prennent part à des activités physiques et sportives, plus de 85% de la couverture médiatique est dédiée à des sportifs masculins et seulement 8% des articles sont signés par des journalistes de sexe féminin.

Les Français portent un jugement sévère sur les médias. 72% des Français considèrent que les écarts de pratique sportive entre hommes et femmes sont dus à la faible médiatisation du sport féminin.

DÉCRET TSF

Le décret TSF liste les manifestations sportives qui doivent obligatoirement faire l'objet d'un accès gratuit, même si un opérateur en a acheté les droits.

Parmi les 28 événements sélectionnés, 18 sont des compétitions masculines, 5 sont des événements mixtes (JO d'hiver, JO d'été, tournoi de tennis de Roland-Garros, Mondiaux d'athlétisme), 5 sont des compétitions féminines (Basket-ball et handball seulement si la France est en finale – Tennis, Fed cup si la France participe). Le gouvernement va réformer ce décret afin d'augmenter le nombre de compétitions féminines diffusées gratuitement à la télévision.

1. INSEE : « Le travail domestique : 60 milliards d'heures en 2010 », Insee Première N°1423 - novembre 2012

2. INSEE

3. INSEE

4. Enquête du Laboratoire de l'Égalité, 2012

5. CNAF

6. CNAF, l'essentiel n. 131, janvier 2013 « les pères bénéficiaires du CLCA »

7. INSEE, Insee première N° 1454 - JUIN 2013 « Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux »

8. INSEE, Insee première N° 1454 - JUIN 2013 « Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux »

9. INSEE, Regard sur la parité 2012, page 59

10. CNAF, Dossier d'étude n 147, décembre 2011, « congé parental et carrières professionnelle des mères » ; page 84

11. Lequien L. (2012). Durée d'une interruption de carrière à la suite d'une naissance : impact sur les salaires, Politiques Sociales et Familiales, 108, pp. 59-72.

12. DARES, Premières Synthèses - Février 2010 - N° 011 « Interruptions de carrière professionnelle et salaires des hommes et des femmes en 2006 »

13. DREES, Études et Résultats n510, août 2006 ; « les bénéficiaires du CLCA : une diversité de profil »

14. DREES, Études et résultats N° 750, février 2011 « Situations professionnelles à l'entrée et à la sortie du complément de libre choix d'activité (CLCA) »

15. INSEE

16. INSEE

enquête IPSOS 15 octobre 2012

17. ONDRP, rapport annuel, enquête CVS

18. ONDRP, rapport annuel, enquête CVS

19. DAV, études nationales sur les morts violentes au sein du couple en 2012

20. ONDRP, enquête CVS

21. Rapport final du programme européen Daphné, chiffre 2006



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DES DROITS DES FEMMES