



N° 3516

---

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

TREIZIÈME LÉGISLATURE

---

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 8 juin 2011.

## **RAPPORT D'ACTIVITÉ** **pour 2010**

DÉPOSÉ

*en application de l'article 6 septies de l'ordonnance n° 58-1100 du 17 novembre  
1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires*

AU NOM DE LA DÉLÉGATION AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE  
LES HOMMES ET LES FEMMES <sup>(1)</sup>

ET PRÉSENTÉ

PAR MME MARIE-JO ZIMMERMANN

Députée.

---

---

(1) La composition de cette Délégation figure au verso de la présente page.

*La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes est composée de : Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente ; Mmes Danielle Bousquet, Claude Greff, Geneviève Levy, Bérengère Poletti, vice-présidentes ; Mme Martine Billard, M. Olivier Jardé, secrétaires ; Mmes Edwige Antier, Huguette Bello, Marie-Odile Bouillé, Chantal Bourragué, Valérie Boyer, Martine Carrillon-Couvreur, Joëlle Ceccaldi-Raynaud, Marie-Françoise Clergeau, Catherine Coutelle, Pascale Crozon, Marie-Christine Dalloz, Claude Darciaux, Marianne Dubois, Odette Duriez, M. Guy Geoffroy, Mmes Arlette Grosskost, Françoise Guégot, MM. Guénaël Huet, Bruno Le Roux, Mmes Gabrielle Louis-Carabin Jeanny Marc, Martine Martinel, Henriette Martinez, M. Jean-Luc Pérat, Mmes Josette Pons, Catherine Quéré, MM. Jacques Remiller, Daniel Spagnou, M. Philippe Vitel.*

## SOMMAIRE

	Pages
<b>INTRODUCTION</b> .....	7
<b>I. LES ACTIVITÉS LÉGISLATIVES DE LA DÉLÉGATION EN 2010</b> .....	8
<b>A. LA PARITÉ DES CANDIDATURES AUX ÉLECTIONS TERRITORIALES ET LÉGISLATIVES</b> .....	8
1. Examen du projet de loi (n° 2169) organisant la concomitance des renouvellements des conseils généraux et des conseils régionaux.....	8
2. Examen de la proposition de loi (n° 2422) de M. Bruno Leroux et plusieurs de ses collègues visant à renforcer l'exigence de parité des candidatures aux élections législatives.....	8
3. Examen du projet de loi (n° 2280) de réforme des collectivités territoriales.....	10
<b>B. LA CLAUSE DE L'EUROPÉENNE LA PLUS FAVORISÉE</b> .....	10
<b>C. LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES</b> .....	12
<b>D. LA DISSIMULATION DU VISAGE DANS L'ESPACE PUBLIC</b> .....	13
<b>E. LA REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DES CONSEILS D'ADMINISTRATION ET DE SURVEILLANCE</b> .....	14
<b>F. LA RÉFORME DES RETRAITES</b> .....	16
1. L'importance des écarts de pension entre les femmes et les hommes .....	16
<i>a) Les articles du projet de loi ayant un impact sur les retraites des femmes</i> .....	16
<i>b) Les points non traités par le projet de loi</i> .....	17
2. Les principales modifications adoptées avec le soutien de la Délégation....	18
<i>a) L'égalité professionnelle des femmes et des hommes, préalable nécessaire d'une égalité des retraites</i> .....	18
<i>b) L'assurance veuvage et le veuvage précoce</i> .....	19
<i>c) Le temps partiel</i> .....	19
<i>d) La parentalité</i> .....	19
<i>e) Les retraites des femmes</i> .....	19

<b>II. LES AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT DE LA DÉLÉGATION</b> .....	20
A. LES THÈMES DE TRAVAIL RETENUS PAR LA DÉLÉGATION EN 2010 .....	20
1. L'égalité professionnelle .....	20
2. L'accès des mineurs à la contraception .....	20
B. UN FOCUS SUR LES CONSÉQUENCES DE LA CRISE SUR L'EMPLOI DES FEMMES.....	20
<b>III. LES ACTIVITÉS INTERNATIONALES</b> .....	21
A. TRAVAUX LIÉS À L'UNION EUROPÉENNE .....	21
1. Réunion des présidents des commissions parlementaires de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes des parlements nationaux des États membres de l'Union européenne et du Parlement européen .....	21
2. Participation à l'audition publique de la Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres du Parlement européen .....	21
3. Réunion de la Conférence des présidents des commissions de l'égalité des chances dans le cadre de la Conférence des commissions parlementaires pour l'égalité des chances des femmes et des hommes de l'Union européenne (CCEC).....	21
B. PARTICIPATION À DES SÉMINAIRES ORGANISÉS PAR DES INSTITUTIONS INTERNATIONALES.....	22
1. Réunion extraordinaire du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW/CEDEF) .....	22
2. Participation à la Convention <i>Womanist</i> « Femmes & Humanisme » .....	22
3. Séminaire de travail co-organisé avec le Programme des Nations unies pour le développement (PNUD) .....	22
C. RENCONTRES DE LA DÉLÉGATION AVEC DES PERSONNALITÉS ÉTRANGÈRES .....	22
1. Rencontre avec Mme Shoukria Haïdar, présidente de l'association NEGAR soutien aux femmes d'Afghanistan .....	22
2. Participation au Forum de la FidAR, association allemande de femmes en entreprise militant pour la parité dans le monde des affaires allemand .....	23
3. 19 <sup>e</sup> rendez-vous du Palais Farnèse. ....	23
4. Réception d'une délégation de femmes chefs d'entreprises africaines .....	23
5. Réception d'une délégation de personnalités participant au <i>Women's Forum</i> , sur les questions d'égalité professionnelle.....	23
6. Rencontre avec Mmes Magda Rodriguez Azcona et Minerva Josefina Tavarez Mirabal, députées de la République dominicaine .....	23
7. Rencontre avec Mme Irène Natividad, présidente du <i>Global Women's committee</i> . .....	24

<b>IV. TABLES RONDES, COLLOQUES ET RENCONTRES</b> .....	24
1. Tables rondes et colloques .....	24
2. Réunions et rencontres.....	25
<b>TRAVAUX DE LA DÉLÉGATION</b> .....	27
<b>ANNEXE 1 : LES RÉDACTIONS SUCCESSIVES DE L'ARTICLE 31 DU PROJET DE LOI SUR LES RETRAITES</b> .....	30
1. Projet de loi (n° 2760).....	30
2. Tableau comparatif de l'amendement originel de Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente de la Délégation, de l'amendement cosigné par le rapporteur de la commission des affaires sociales, Mme Marie-Jo Zimmermann et d'autres députés et du texte adopté par la commission.....	31
3. Tableau comparatif des textes adoptés à l'Assemblée nationale et au Sénat (article 31 du projet de loi) et de la loi du 9 novembre 2010 (article 99).....	36
<b>ANNEXE 2 : AUDITION DE MME FRANÇOISE MILEWSKI, ÉCONOMISTE À L'OBSERVATOIRE FRANÇAIS DES CONJONCTURES ÉCONOMIQUES (OFCE)</b> .....	43



MESDAMES, MESSIEURS,

En application du IV de l'article 6 *septies* de l'ordonnance n° 58-1100 du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires, la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dresse un bilan des actions qu'elle a menées au titre de l'année précédente, dégagant les lentes avancées constatées dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le présent rapport d'information n'est pas conçu comme le bilan complet de l'activité de la Délégation de l'Assemblée nationale au cours de l'année 2010. Il a plus spécifiquement pour objet de montrer quel a été l'impact de l'activité de la Délégation en matière législative. Les inégalités entre les femmes et les hommes persistant dans toutes les sphères de la société, leur suppression par le législateur est en effet un travail de longue haleine car il suppose en parallèle des changements sociétaux profonds par l'acceptation d'une redéfinition des rôles respectifs des femmes et des hommes, laquelle ne s'accomplit que très lentement.

Incluant également le texte d'une audition portant sur un sujet qui n'a pas fait l'objet d'un rapport d'information ainsi que le bilan de l'activité internationale de la Délégation, le présent rapport ne comporte ni l'étude annuelle choisie par la Délégation en fin d'année 2010 – portant sur l'évaluation de l'application des lois relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes – ni les conclusions du groupe de travail sur la contraception des mineures confié à Mme Bérengère Poletti, vice-présidente en cette même fin d'année 2010 : l'étude annuelle fera l'objet d'un prochain rapport spécifique tandis que les travaux sur la contraception des mineures ont fait l'objet du rapport d'information n° 3444 du 17 mai 2011.

Ainsi, tant sur le plan national qu'au sein de l'Union européenne, la Délégation veille à constamment réaffirmer le droit fondamental de l'égalité des sexes et contribue à l'amélioration de la participation des femmes dans des domaines aussi différents que la politique, l'économie, le monde du travail ou la famille.

## I. LES ACTIVITÉS LÉGISLATIVES DE LA DÉLÉGATION EN 2010

Outre, le thème de travail retenu pour la période 2010-2011, concernant l'évaluation de l'application des lois relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, la Délégation a examiné plusieurs sujets en liaison avec l'ordre du jour de l'Assemblée nationale ou avec l'actualité. Pour ce faire, elle a tenu 30 réunions : une réunion d'orientation de ses travaux et 29 auditions au cours desquelles elle a entendu 31 personnes.

### A. LA PARITÉ DES CANDIDATURES AUX ÉLECTIONS TERRITORIALES ET LÉGISLATIVES

#### 1. Examen du projet de loi (n° 2169) organisant la concomitance des renouvellements des conseils généraux et des conseils régionaux

Ce projet, devenu *la loi n° 2010-145 du 16 février 2010* organisant la concomitance des renouvellements des conseils généraux et des conseils régionaux, prévoit que les actuels mandats des conseillers généraux et régionaux ainsi que ceux des membres de l'Assemblée de Corse expireront en mars 2014. Une question sous-jacente, développée plus avant lors de l'examen ultérieur du projet de loi de réforme des collectivités territoriales (n° 2280), était celle de la disparition d'un scrutin de liste régional au profit d'un scrutin uninominal que l'on sait défavorable à la représentation des femmes.

Intervenant par la voix de sa présidente en préambule de la discussion générale de l'examen du projet en première lecture <sup>(1)</sup>, **la Délégation a réitéré son opposition aux modalités de l'élection des conseillers territoriaux selon un scrutin uninominal à deux tours**. Elle a rappelé que l'adoption d'une telle mesure signifierait un recul de dix ans du principe de la parité ; c'est dans ce délai en effet que l'obligation d'une présentation de listes paritaires aux élections régionales a démontré son efficacité : pour preuve, 48 % de femmes ont été élues sur scrutin de liste dans les assemblées régionales alors que les conseillers généraux désignés au scrutin uninominal ne comptent que 13 % de femmes.

#### 2. Examen de la proposition de loi (n° 2422) de M. Bruno Leroux et plusieurs de ses collègues visant à renforcer l'exigence de parité des candidatures aux élections législatives.

*Rapport d'information (n° 2507) de Mme Pascale Crozon, rapporteure,  
11 mai 2010*

Se félicitant des avancées de la parité, unanimement saluées, lors des élections municipales (48,5 % de femmes élues dans les communes de plus de

---

(1) Première séance du mardi 19 janvier 2010.



3 500 habitants), régionales (48 % des conseillers) et européennes (44,4 % des députés), la Délégation a constaté que ces résultats n'avaient été possibles qu'en raison de l'institution d'une obligation de présentation de listes paritaires et alternées des candidats pour ces scrutins. Au contraire, lorsque les élections se déroulent au scrutin uninominal, les pratiques des partis aboutissent à une sous-représentation des femmes : les conseils généraux sont les assemblées les plus fermées aux femmes tandis que l'Assemblée nationale et le Sénat ne comptent respectivement que 18,5 % et 21 % de femmes.

Cette faible représentation des femmes atteste l'insuffisance de la loi n° 2000-493 du 6 juin 2000 qui impose aux partis politiques de présenter 50 % de candidatures féminines (à 2 % près) aux élections législatives, sous peine de retenues financières sur le montant de la première fraction de la dotation publique attribuée aux partis politiques.

Dès lors, pour remédier à cette faiblesse du nombre de femmes élues, la proposition de loi de M. Bruno Leroux visait à inciter les partis politiques à mieux répondre à l'exigence de parité, en supprimant tout financement public à ceux d'entre eux qui ne respecteraient pas cette obligation lors des élections législatives.

Lors de son examen de la proposition, **la Délégation a réaffirmé que :**

- seule la menace d'une suppression du financement public était de nature à être suffisamment dissuasive pour garantir une parité aux élections législatives ;
- l'instauration d'un remplaçant de sexe opposé pour les candidatures aux élections cantonales avait relégué les femmes aux places de suppléantes, puisque 80 % des titulaires investis en 2008 avaient été des hommes.

Dès lors, craignant que la faible représentation des femmes au Parlement ne s'accompagne d'un recul de la parité dans les assemblées locales en raison du projet de loi relatif aux conseillers territoriaux et du mode de scrutin qui pourrait être retenu pour leur élection, elle **a préconisé un renforcement significatif des sanctions applicables aux partis politiques ne respectant pas le principe de parité** en estimant que les sanctions devaient porter sur les deux fractions de l'aide publique, afin que les partis soient réellement incités à investir des femmes susceptibles d'être élues.

La Délégation a en outre considéré que le mode de scrutin retenu pour l'élection des conseillers territoriaux emporterait des conséquences majeures en termes de parité et ne devrait en aucun cas aboutir à un recul de celle-ci, à contre-courant des règles démocratiques et de l'évolution de notre société.

Après son rejet par la Commission des lois le 11 mai 2010, *la proposition de loi a été rejetée en première lecture par l'Assemblée*, le 25 mai 2010.

### 3. Examen du projet de loi (n° 2280) de réforme des collectivités territoriales

Alors que l'article 1<sup>er</sup> du projet prévoyait la seule création des conseillers territoriaux, le Sénat adoptait, en première lecture <sup>(1)</sup>, les grands principes de leur mode d'élection : « *Le mode d'élection du conseiller territorial assure la représentation des territoires par un scrutin uninominal, l'expression du pluralisme politique et la représentation démographique par un scrutin proportionnel ainsi que la parité.* »

Au cours de la discussion générale <sup>(2)</sup> précédant l'examen du texte par l'Assemblée nationale, la présidente de la Délégation a regretté l'adoption par la commission des Lois d'un amendement du Gouvernement aux dispositions précitées prévoyant un mode de scrutin uninominal majoritaire à deux tours pour ces élections. **Réitérant les mises en garde de la Délégation quant aux conséquences néfastes prévisibles d'une telle disposition** sur l'accès des femmes aux assemblées territoriales et pour la parité politique en général, **elle a souhaité que puisse être trouvée une solution alternative**, telle l'adoption d'un scrutin uninominal majoritaire à deux tours dans les cantons ruraux et un scrutin de liste à la représentation proportionnelle dans les cantons urbains.

Cette solution n'ayant pas été retenue, la Délégation interpellait les médias sur ce sujet en publiant, en juin 2010, un communiqué de presse « *la création des conseillers territoriaux : un coup mortel pour la parité en politique* » <sup>(3)</sup>.

La loi n° 2010-1563 du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales impose un scrutin uninominal majoritaire à deux tours pour l'élection des conseillers territoriaux. Aux termes de sa décision n° 2010-618 DC du 9 décembre 2010, le Conseil constitutionnel, notamment saisi sur cette disposition, a considéré que celle-ci ne portait pas, par elle-même, atteinte au principe selon lequel la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux.

## B. LA CLAUSE DE L'EUROPÉENNE LA PLUS FAVORISÉE

Déposée le 25 janvier 2010 par les membres du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche et apparentés (SRC), la proposition de résolution européenne (n° 2261 rectifié) visant à promouvoir l'harmonisation des législations européennes applicables aux droits des femmes suivant le principe de « la clause de l'Européenne la plus favorisée » a été cosignée par les douze députés du groupe SRC, membres de la Délégation.

---

(1) Séance du 21 janvier 2010.

(2) Première séance du jeudi 27 mai 2010.

(3) Ce communiqué peut être consulté dans les pages dédiées à la Délégation, sur le site internet de l'Assemblée nationale : [http://www.assemblee-nationale.fr/13/delf/communiqués\\_presse.asp](http://www.assemblee-nationale.fr/13/delf/communiqués_presse.asp).

Rejetée par la commission des Affaires européennes le 3 février 2010, non pas en raison de ses objectifs ou de la teneur de ses propositions mais pour des motifs de « *calendrier* » et de « *circonstances* », la proposition de résolution a été adoptée sans autre modification par la commission des Lois sur le rapport de Mme Pascale Crozon, membre de la Délégation.

Adoptée à une majorité de 462 voix sur 469 votants par l'Assemblée nationale après une discussion générale où sont majoritairement intervenus les membres de la Délégation et après des explications de vote au nom de leur groupe respectif de Mmes Marie-Jo Zimmermann, Pascale Crozon, et Martine Billard respectivement, présidente, membre et secrétaire de la Délégation, *la résolution du 23 février 2010* :

— apporte son soutien à la présidence espagnole de l'Union européenne pour avoir mis l'égalité entre les femmes et les hommes au centre de ses priorités et souligne le rôle que doivent jouer en ce domaine les parlements nationaux et le Parlement européen ;

— invite le Gouvernement à rechercher, sur la base des législations les plus protectrices, la mise en place des mesures nécessaires à l'amélioration et à l'harmonisation des règles relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe et contre les violences faites aux femmes et à demander à l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes la réalisation d'une étude analysant et répertoriant les dispositions législatives et réglementaires les plus avancées déjà prises par les États membres ;

— demande au Gouvernement de lui présenter, avant le 31 décembre 2010, un rapport sur l'état du droit français en la matière et de lui faire part des initiatives qu'il entend prendre, pour mettre en œuvre, dans le droit national, les dispositions législatives et réglementaires les plus avancées déjà prises par les États membres dans les domaines qui relèvent des compétences nationales.

Ce rapport ne sera présenté à la Délégation par le ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale qu'en mars 2011. S'il dresse effectivement un état très complet des dispositifs juridiques français, regroupés dans les cinq domaines couverts par le projet de « la clause de l'Européenne la plus favorisée »<sup>(1)</sup>, il est cependant quasi inexistant quant au recensement des initiatives qui pourraient être prises pour harmoniser notre droit avec les plus avancées des dispositions des autres États membres : le ministère invite l'Institut de Vilnius pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la Commission européenne à « *préparer une analyse de droit comparé qui permettra de mieux promouvoir l'égalité hommes/femmes au sein de l'Union* ».

---

(1) Ces domaines sont : le choix de donner la vie, le droit de la famille, la lutte contre les violences faites aux femmes, le travail, la représentation politique des femmes.

### C. LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

À la suite de la mission d'évaluation de la politique de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes<sup>(1)</sup>, une proposition de loi (n° 2121) renforçant la protection des victimes et la prévention et la répression des violences faites aux femmes a été déposée le 27 novembre 2009 par Mme Danièle Bousquet et M. Guy Geoffroy.

Renvoyée à une commission spéciale présidée par Mme Danièle Bousquet et comprenant vingt des membres de la Délégation, cette proposition de loi, qui a fait l'objet du rapport n° 2293 de M. Guy Geoffroy, entend notamment :

— mieux protéger les victimes par la création d'une ordonnance de protection pouvant être demandée par toute personne victime de violences au sein d'un couple – conjoints, partenaires de PACS, concubins –, ou avec son accord, par le ministère public ou une association habilitée ;

— mieux prévenir les violences par l'institution d'un Observatoire national des violences faites aux femmes, une formation des intervenants auprès des femmes victimes de violences, un aménagement des règles du suivi socio-judiciaire des auteurs de violences au sein du couple et la mise en place d'une politique de prévention des violences faites aux femmes dans les médias audiovisuels, dans les publications destinées à la jeunesse, dans l'audiovisuel et sur Internet ;

— mieux punir les auteurs de violences par la création d'un délit de violences psychologiques et lutter contre les mariages forcés et le viol entre époux.

Précisée sur certains de ses articles par plusieurs amendements, la proposition de loi ainsi modifiée a été adoptée à l'unanimité par la commission spéciale, puis à l'unanimité des présents à l'Assemblée nationale<sup>(2)</sup>, en première lecture, puis au Sénat<sup>(3)</sup> et de nouveau à l'Assemblée nationale<sup>(4)</sup> en seconde et dernière lecture.

*La loi n° 2010-769 du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants crée effectivement une ordonnance de protection pour les victimes ainsi qu'un délit de harcèlement moral au sein du couple* défini comme des agissements répétés ayant pour conséquence une dégradation des conditions de vie qui se manifeste par une altération de la santé physique ou mentale et puni de trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende ou de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende, selon la gravité du dommage. Par ailleurs, la loi comprend diverses autres mesures

---

(1) Créée par la Conférence des Présidents et présidée par Mme Danièle Bousquet, vice-présidente de la Délégation, la mission a adopté le 7 juillet 2009 le rapport n° 1799 M. Guy Geoffroy, membre de la Délégation.

(2) Séance du 25 février 2010.

(3) Séance du jeudi 24 juin 2010.

(4) Première séance du mardi 29 juin 2010.

protectrices des victimes telles que **l'expérimentation du bracelet électronique** — pendant trois ans dans certains départements — destiné à maintenir à distance le conjoint violent, **la suppression de la présomption de consentement des époux à l'acte sexuel** s'agissant du viol entre époux ou **l'instauration d'une circonstance aggravante des violences exercées** pour la contrainte au mariage.

**La lutte contre les violences faites aux femmes a mobilisé, au-delà des clivages politiques, le Gouvernement et le Parlement.** Il conviendra d'étudier la façon dont les victimes se seront saisies des nouveaux moyens de protection qui leur sont offerts.

#### **D. LA DISSIMULATION DU VISAGE DANS L'ESPACE PUBLIC**

*Rapport d'information (n° 2646) de Mme Bérengère Poletti sur le projet de loi interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public*  
*23 juin 2010*

La Délégation a été saisie du projet de loi sur la dissimulation du visage dans l'espace public, déposé à la suite des travaux de la mission d'information sur la pratique du port du voile intégral sur le territoire national créée en juin 2009 par la Conférence des Présidents de l'Assemblée nationale<sup>(1)</sup> et à la suite de l'adoption à l'unanimité des présents, le 11 mai 2010, d'une résolution sur l'attachement au respect des valeurs républicaines face au développement de pratiques radicales qui y portent atteinte.

Constatant que le fait de dissimuler son visage dans l'espace public remettait en question l'autonomie des femmes, la Délégation a mis en relief le fait que cette pratique constituait tout à la fois, un déni de citoyenneté — par l'invisibilité des femmes dans l'espace public et la mise en cause de l'égalité des personnes —, une atteinte à la liberté des femmes — choix de vêtements imposés, retour d'un patriarcat absolu, relation inégalitaire avec les hommes — et une remise en cause du vivre ensemble. Par ailleurs, le port du voile intégral entraîne inévitablement des difficultés concrètes et quotidiennes qui entravent l'autonomie des femmes qui le portent, telles que l'obtention d'un travail.

Retenant le principe de ne pas tolérer une pratique marquant une volonté de rendre les femmes inférieures et compromettant leur autonomie, la Délégation s'est prononcée **en faveur de l'interdiction de la dissimulation du visage dans l'espace public ainsi que d'une sanction de cette pratique, à condition que soient prévues des actions de sensibilisation pour faire évoluer les femmes concernées.** Elle a par ailleurs considéré comme indispensable que ce projet s'accompagne de la mise en place dans les établissements scolaires, de façon

---

(1) La mission d'information, présidée par M. André Gérin, a adopté le 26 janvier 2010 le rapport d'information de M. Éric Raoult sur la pratique du port du voile intégral sur le territoire national (n° 2262).

planifiée et organisée, **d'actions d'éducation à la mixité, à l'égalité entre les filles et les garçons et au respect mutuel.**

Ces recommandations ont été présentées au nom de la Délégation par Mme Bérengère Poletti en préambule de la discussion de la proposition par l'Assemblée nationale <sup>(1)</sup>.

Votée à la quasi unanimité des présents – une voix contre ayant été exprimée dans chacune des deux chambres — à l'Assemblée <sup>(2)</sup> et au Sénat <sup>(3)</sup>, la loi n° 2010-1192 du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public prévoit que **nul ne peut, dans l'espace public** — voies publiques, lieux ouverts au public et lieux affectés à un service public — **porter une tenue destinée à dissimuler son visage**. Cette pratique, déclarée contraire aux valeurs qui fondent notre pacte républicain, porte atteinte à la dignité de la personne et peut être sanctionnée par une amende dont le montant ne peut dépasser 150 € ; un stage de citoyenneté peut se substituer ou s'ajouter à cette peine.

Il doit en outre être souligné que, répondant à la recommandation de la Délégation d'accompagner le dispositif de la sanction d'actions préalables de sensibilisation à l'attention des femmes concernées, **l'article 5 de la loi repousse l'entrée en vigueur de ce dispositif à six mois après la publication de la loi** afin d'ouvrir **une phase de concertation et de médiation** avec les personnes qui dissimulent leur visage dans l'espace public.

#### **E. LA REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DES CONSEILS D'ADMINISTRATION ET DE SURVEILLANCE**

En décembre 2009, le dépôt de la proposition de loi de M. Copé, Mme Zimmermann, M. Jacob et Mme Tabarot relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle s'est inscrit dans le cadre du combat permanent que mène la Délégation pour parvenir à une égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

Alors que les femmes ont investi massivement le monde du travail, les entreprises se privent de l'expérience et des compétences de femmes qualifiées dans leurs instances de décision où début 2010, elles étaient extrêmement minoritaires puisqu'elles ne représentaient que 17,2 % des dirigeants de société, 8 % des administrateurs des 500 premières entreprises françaises et 10 % des administrateurs des sociétés du CAC 40. Constatant qu'une incitation contraignante a plus de poids qu'un simple appel à la bonne volonté des organisations – ainsi que l'ont démontré les contraintes posées par le législateur sur l'évolution de la parité politique dans certaines élections –, les auteurs de la proposition entendaient appliquer ce précédent de l'intervention législative pour

---

(1) Séance du 6 juillet 2010.

(2) 2<sup>e</sup> séance du mardi 13 juillet 2010.

(3) Séance du 14 septembre 2010.

mettre fin à l'insuffisante représentation des femmes à la tête des grandes entreprises françaises tant privées que publiques.

**C'est pourquoi, la proposition de loi** entendait imposer un quota de 50 % des sièges d'administrateurs ou de membres des conseils de surveillance des sociétés cotées à l'horizon de cinq ans, avec un palier de 20 % dans un délai de dix-huit mois à compter de la promulgation de la loi et un palier de 40 % dans un délai de quatre ans. Pendant ce délai de cinq ans, le non-respect des pourcentages fixés devait entraîner la nullité des nominations, sauf lorsque celles-ci avaient pour objet des personnes du sexe sous-représenté, ainsi que la nullité des délibérations du conseil d'administration ou de surveillance irrégulièrement composé. Par ailleurs, ces conseils doivent délibérer annuellement sur la politique d'égalité professionnelle et salariale en se fondant sur le rapport de situation comparée (RSC) sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans la société concernée. Ce dernier devait, en outre, être communiqué chaque année dans son intégralité à l'assemblée ordinaire des actionnaires.

Adoptée en première lecture par l'Assemblée nationale lors de sa séance du 20 janvier 2010, la proposition de loi n'a été examinée par le Sénat que neuf mois plus tard. Ce délai a néanmoins permis de constater que la volonté du législateur avait été anticipée par les grandes sociétés cotées françaises : le nombre de femmes siégeant dans les conseils d'administration ou de surveillance des sociétés du CAC 40 augmentait de 44 % entre fin 2009 et septembre 2010, passant de 10 % à 15,3 % des membres de ces conseils.

*La loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011* relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle **impose finalement une représentation de 40 % des personnes de chaque sexe** au sein des conseils d'administration et des conseils de surveillance des sociétés dont les actions sont admises aux négociations sur un marché réglementé et des sociétés qui emploient plus de cinq cents salariés et présentent un chiffre d'affaires ou un total de bilan de plus de cinquante millions d'euros, **sous peine d'une nullité des nominations irrégulières et d'une suspension temporaire du versement des jetons de présence**. Une entrée en vigueur échelonnée des dispositions est prévue : les conseils d'administration ou de surveillance exclusivement masculins devront nommer au moins un administrateur féminin avant juillet 2011 tandis que la représentation féminine au sein de ces conseils ne pourra être inférieure à 20 % à compter de leur premier renouvellement suivant la publication de la loi pour atteindre 40 % en 2017.

Elle prévoit également que le conseil d'administration ou le conseil de surveillance doit délibérer annuellement sur la politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale sur la base du RSC ou du plan pour l'égalité professionnelle.

Cette loi a suscité de nombreux commentaires chez nos voisins européens dont certains souhaitent s'inspirer de ses principes. En tout état de cause, le Parlement européen examinera, début juillet, une proposition de résolution ayant pour objet une représentation des femmes dans les instances de décision des entreprises.

## F. LA RÉFORME DES RETRAITES

### 1. L'importance des écarts de pension entre les femmes et les hommes

*Rapport d'information (n° 2762) de Mme Marie-Jo Zimmermann,  
présidente et rapporteure, sur le projet de loi portant réforme des retraites  
13 juillet 2010*

Saisie du projet de loi portant réforme des retraites, la Délégation a établi dans quelles proportions se constatent les écarts de pensions entre les femmes et les hommes et a rappelé comment, à la précarité des femmes – en 2004, près de la moitié des femmes avaient une retraite inférieure à 900 euros contre 20 % des hommes – s'ajoutaient les effets de l'évolution de la conjugalité et ceux de l'accroissement des séparations.

Si les femmes ont aujourd'hui des carrières de plus en plus complètes au fil des générations et que leur durée d'assurance se rapproche progressivement de celle des hommes, **la Délégation a démontré que cette convergence ne suffirait pas à rétablir une égalité en raison de la dégradation de la qualité de l'emploi féminin, de la persistance des écarts salariaux entre les femmes et les hommes et de l'insuffisance des droits familiaux à compenser la faiblesse des montants des pensions des mères de famille.**

En conséquence, la Délégation a préconisé l'adoption de plusieurs amendements au projet de loi et a adopté diverses recommandations sur des points non traités par le texte.

#### *a) Les articles du projet de loi ayant un impact sur les retraites des femmes*

Se félicitant de l'institution d'un suivi de la réduction des écarts de pensions entre les hommes et les femmes par le comité de pilotage des régimes de retraite et de l'amélioration de la prise en compte du congé de maternité – une recommandation qu'elle avait déjà formulée à plusieurs reprises –, **la Délégation a préconisé :**

— de **privilégier la constitution de droits directs par les femmes** ainsi que le maintien à 65 ans pour les femmes, de l'âge auquel s'ouvre le droit d'une retraite à taux plein ;



— d'évaluer précisément l'impact de l'ensemble des dispositions du projet de loi sur les pensions servies aux femmes ;

— d'adopter, à terme, des mesures de prévention effectives des risques professionnels liés à des facteurs de pénibilité ;

— **de maintenir, au cours du régime transitoire, une non-application de la décote**, aux fonctionnaires parents de trois enfants et ayant au moins quinze ans de service qui partent en retraite de façon anticipée ;

— **de renforcer la sanction instituée à l'encontre des employeurs de plus de 300 salariés, qui ne respecteraient pas leur obligation de transmettre annuellement, au comité d'entreprise, un rapport de situation comparée (RSC)** des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'entreprise. La sanction doit en fait réprimer l'absence d'engagement des négociations sur l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, l'absence d'adoption d'un plan unilatéral de réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

#### *b) Les points non traités par le projet de loi*

**Les points non réglés par le projet de loi** portant réforme des retraites tels que les conséquences du temps partiel sur les retraites, le rétablissement de la condition d'âge pour la pension de réversion, la suppression de l'assurance veuvage, l'emploi des seniors, la réversion des pensions et le partage des droits à la retraite, **ont conduit la Délégation à notamment recommander** :

— **la prise en compte des activités à temps partiel**. Doivent être mises en place une information obligatoire des salariés par l'employeur sur les conséquences de ces carrières en matière de retraite, la validation d'un trimestre de cotisations dès que des salariés dont les horaires de travail sont précaires atteignent un quota de 200 heures cumulées, l'information des salariés de la possibilité de cotiser à l'assurance vieillesse sur l'équivalent d'un temps plein, pour le régime général, mais aussi pour les régimes complémentaires de l'AGIRC et de l'ARRCO et l'introduction obligatoire dans les négociations sur l'égalité professionnelle d'une clause relative à la possibilité de surcotisation par le salarié à temps partiel ;

— **la pérennisation de l'allocation veuvage** ;

— l'étude d'une attribution de la pension de réversion d'une personne décédée au concubin et au partenaire pacsé avec laquelle elle a eu, au moins, un enfant ainsi que l'étude d'un partage systématique par le juge, au moment du divorce, des droits à la retraite constitués par celui qui a cotisé au bénéfice de celui qui a interrompu son activité pour s'occuper des enfants.

## 2. Les principales modifications adoptées avec le soutien de la Délégation

### *a) L'égalité professionnelle des femmes et des hommes, préalable nécessaire d'une égalité des retraites <sup>(1)</sup>*

L'article 31 du projet instituait une pénalité à l'encontre des employeurs de plus de 300 salariés ne respectant pas leur obligation de transmettre annuellement au comité d'entreprise un rapport de situation comparée (RSC) des femmes et des hommes à l'intérieur de l'entreprise. **Cette pénalité correspondait au versement d'une somme dont le montant, égal au maximum à 1 % de la masse salariale brute, était fixé par l'autorité administrative en fonction des efforts constatés dans l'entreprise.**

Un amendement de la présidente de la Délégation modifiait la sanction afin de rendre le dispositif plus contraignant et donc plus efficace : **la nouvelle pénalité s'appliquait à tous les employeurs d'au moins 50 salariés en cas d'absence d'accord professionnel ou de plan d'action d'un RSC. Sans modulation possible par l'administration**, elle restait fixée à 1 % des gains et rémunérations versés au cours des périodes où l'entreprise n'était pas couverte par ledit accord ou plan d'action.

Par ailleurs, l'amendement levait la date butoir de la négociation collective relative aux écarts salariaux, qui était fixée au 31 décembre 2010 <sup>(2)</sup> et maintenait l'obligation de publier, après consultation du comité d'entreprise, des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle pour les entreprises d'au moins cinquante salariés.

**Cet amendement**, cosigné du rapporteur du projet de loi et de plusieurs membres de la commission des Affaires sociales, **a ensuite été sous-amendé afin de revenir au principe d'une sanction modulable par l'autorité administrative** non seulement en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mais également en fonction des motifs de sa défaillance quant au respect de ses obligations de négociation d'un accord ou de rédaction d'un RSC.

Avec un avis favorable du Gouvernement, **l'amendement dans sa version sous-amendée a été adopté par la commission des Affaires sociales.**

Ce dispositif de sanction ayant été finalement adopté par les deux assemblées, **la pénalité est inscrite à l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.**

**Les modalités d'application de cet article renvoyées à un décret en Conseil d'État** devront être précisément définies afin de rendre efficace une sanction

---

(1) Voir, infra, Annexe « Les différentes rédactions de l'article 31 du projet de loi ».

(2) Aux termes de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les branches professionnelles et les entreprises d'au moins 50 salariés devaient négocier des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération **avant le 31 décembre 2010**, les négociations devant s'appuyer sur le rapport annuel de situation comparée.

qui n'a que trop tardé à être mise en place. La Délégation entend être particulièrement vigilante sur ce sujet.

### *b) L'assurance veuvage et le veuvage précoce*

Deux amendements cosignés par le rapporteur du projet de loi de la commission des Affaires sociales et par la présidente et plusieurs membres de la Délégation, ont été adoptés avec l'avis favorable du Gouvernement. **Le premier rétablit l'assurance veuvage tandis que le second demande au Gouvernement de remettre au Parlement un rapport sur la prise en charge du veuvage précoce dont les conditions devraient être améliorées.**

**Ces dispositions font l'objet de l'article 93 de la loi précitée portant réforme des retraites.**

### *c) Le temps partiel*

**Deux amendements** cosignés du rapporteur, de la présidente et de plusieurs membres de la Délégation, **ont tendu à limiter les effets néfastes des temps partiels sur les retraites.**

Alors que sur l'avis défavorable du Gouvernement, a été retiré l'amendement tendant à inscrire dans la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle dans les entreprises, la possibilité de surcotiser à l'assurance vieillesse en cas de temps partiel, sont adoptées les dispositions tendant à informer les salariés, dès leur première acquisition de droits à l'assurance vieillesse, des incidences des temps partiels sur la constitution des droits à pension.

**Cette information dont on sait toute l'importance est définie à l'article 6 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.**

### *d) La parentalité*

L'amendement déposé par Mme Claude Greff, vice-présidente de la Délégation, sur le partage des droits à pension entre conjoints divorcés dont l'un a interrompu sa profession pour élever les enfants du couple a été rejeté par la commission.

### *e) Les retraites des femmes*

N'a pas été adopté un amendement cosigné par la présidente et divers membres de la Délégation, tendant à maintenir à 65 ans la limite d'âge des personnels sédentaires – le plus souvent des femmes aux carrières précaires ou morcelées – dans la fonction publique, et qui correspond pour eux à l'âge d'annulation de la décote.

## **II. LES AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT DE LA DÉLÉGATION**

### **A. LES THÈMES DE TRAVAIL RETENUS PAR LA DÉLÉGATION EN 2010**

#### **1. L'égalité professionnelle**

En novembre 2010, la Délégation a lancé une évaluation des pratiques des entreprises en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'application des textes qui y sont relatifs. Ses travaux s'inscrivent dans le prolongement du dispositif de sanction à l'encontre des sociétés qui n'adopteraient pas de mesures en ce sens. Cette sanction, inscrite, comme on l'a vu à l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ne peut à elle seule suffire à répondre aux problèmes qui se posent aujourd'hui.

#### **2. L'accès des mineurs à la contraception**

La Délégation a confié en octobre 2010 à Mme Bérengère Poletti, vice-présidente, un groupe de travail sur les adolescents et l'accès à la contraception. En effet, l'accès des mineurs à la contraception de façon anonyme et gratuite se heurte toujours à différents obstacles, alors que le taux des IVG chez les adolescentes et sa progression continue sont préoccupants. Ce groupe a eu aussi pour objectif d'évaluer la façon dont est remplie par le ministère de l'Éducation nationale, la mission d'éducation à la sexualité qui lui a été confiée par la loi du 4 juillet 2001.

Entre le 24 novembre et le 9 décembre 2010, le groupe de travail a tenu 16 auditions au cours desquelles il a entendu 33 personnes.

### **B. UN FOCUS SUR LES CONSÉQUENCES DE LA CRISE SUR L'EMPLOI DES FEMMES**

Le 30 mars 2010, la Délégation a entendu Mme Françoise Milewski, économiste à l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE), à l'occasion de la parution de son article « *Emploi des femmes : une crise peut en cacher une autre* » (voir *infra* Annexe 2).

### III. LES ACTIVITÉS INTERNATIONALES

En 2010, les membres de la Délégation aux droits des femmes ont pris part à de nombreux rendez-vous internationaux.

#### A. TRAVAUX LIÉS À L'UNION EUROPÉENNE

##### **1. Réunion des présidents des commissions parlementaires de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes des parlements nationaux des États membres de l'Union européenne et du Parlement européen**

Le 29 avril 2010, la Délégation a été représentée par Mme Danielle Bousquet, vice-présidente, à la réunion des présidentes des commissions parlementaires de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes des parlements nationaux des États membres de l'Union européenne et du Parlement européen qui s'est tenue à Madrid sur les politiques de lutte contre les violences faites aux femmes dans les pays de l'Union européenne.

##### **2. Participation à l'audition publique de la Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres du Parlement européen**

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente de la Délégation, a répondu le 27 octobre 2010 à l'invitation à Bruxelles de la Commission des droits de la femme dans le cadre du rapport de Mme Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, intitulé : *Les femmes et la direction des entreprises – le plafond de verre*. Mme Zimmermann a présenté sa proposition de loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle qui fixe des quotas de femmes dans les instances de gouvernance des grandes sociétés afin d'y permettre une meilleure participation des femmes <sup>(1)</sup>.

##### **3. Réunion de la Conférence des présidents des commissions de l'égalité des chances dans le cadre de la Conférence des commissions parlementaires pour l'égalité des chances des femmes et des hommes de l'Union européenne (CCEC).**

La conférence organisée à Bruxelles les 21 et 22 novembre 2010 par la présidence du Sénat de Belgique, avait pour thème : « Le rôle socio-économique des femmes dans la société ». Dans le cadre de l'analyse du thème de la sous-représentation des femmes dans les postes de direction, la présidente de la Délégation, Mme Marie-Jo Zimmermann, est intervenue sur la mise en place de quotas, pour permettre la participation des femmes aux instances de gouvernance des grandes entreprises.

---

(1) Voir, supra, le paragraphe E du I.

## **B. PARTICIPATION À DES SÉMINAIRES ORGANISÉS PAR DES INSTITUTIONS INTERNATIONALES**

### **1. Réunion extraordinaire du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW/CEDEF)**

Les 20 et 21 mai 2010 à l'Assemblée nationale a eu lieu la réunion du comité CEDAW « Paix, démocratie, développement : les femmes en tête ? » sur la question de l'application effective de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ainsi que sur la protection des femmes dans les conflits, crises et périodes post-crisis (actualité en Afghanistan et en Haïti).

### **2. Participation à la Convention *Womanist* « Femmes & Humanisme »**

Dans le cadre de l'Assemblée parlementaire euro-méditerranéenne (APEM), la Délégation a été représentée par Mme Chantal Bourragué à la convention qui s'est tenue à Istanbul les 5 et 6 novembre 2010 sur, notamment, les questions du statut de la femme en Turquie et de la lutte contre les violences faites aux femmes.

### **3. Séminaire de travail co-organisé avec le Programme des Nations unies pour le développement (PNUD)**

Du 28 novembre au samedi 4 décembre 2010, la Délégation a rencontré huit femmes parlementaires de Mauritanie, du Burundi, de Djibouti, de Tunisie, du Maroc et d'Algérie, venues à Paris à l'occasion d'une session de travail, et elle les a invitées à participer à ses travaux.

## **C. RENCONTRES DE LA DÉLÉGATION AVEC DES PERSONNALITÉS ÉTRANGÈRES**

### **1. Rencontre avec Mme Shoukria Haïdar, présidente de l'association NEGAR soutien aux femmes d'Afghanistan**

Le 19 février 2010, la Délégation a reçu Mme Shoukria Haïdar, venue de Kaboul pour alerter l'opinion publique et les responsables politiques français sur la situation en Afghanistan et les dangers que comporte le plan Karzaï dit de « réconciliation » pour les femmes afghanes et pour la société afghane dans son ensemble.

## **2. Participation au Forum de la FidAR, association allemande de femmes en entreprise militant pour la parité dans le monde des affaires allemand**

Les 15 et 16 mars 2010 s'est tenu à l'ambassade de France à Berlin, le 2<sup>e</sup> forum de l'association FidAR sur le thème : « Initiative pour plus de femmes dans les conseils de surveillance ». Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente de la Délégation, a expliqué la démarche engagée par la Délégation depuis plusieurs années dont l'aboutissement a été l'examen et l'adoption par le Parlement de la proposition de loi précitée fixant un quota minimum de femmes au sein des conseils d'administration des entreprises.

## **3. 19<sup>e</sup> rendez-vous du Palais Farnèse.**

Ce déplacement à Rome les 10 et 11 juin 2010, a été organisé par l'Ambassade de France sur le thème « La place des femmes en Italie et en France : le défi de la parité ». Il a notamment permis à Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente de la Délégation, de s'entretenir avec la sénatrice Mme Maria Ida Germontani, auteure d'une proposition de loi en faveur de la parité d'accès aux organes de gouvernance des sociétés cotées.

## **4. Réception d'une délégation de femmes chefs d'entreprises africaines**

Le 6 juillet 2010, la Délégation a organisé une réception en l'honneur de 18 femmes africaines entrepreneures, en formation à l'ENA.

## **5. Réception d'une délégation de personnalités participant au *Women's Forum*, sur les questions d'égalité professionnelle**

Le 13 octobre 2010, les membres de la Délégation ont accueilli à l'Assemblée nationale un groupe de participants au 6<sup>e</sup> *Women's Forum Global Meeting* de Deauville. Ce rendez-vous annuel constitue un lieu d'expression et de mobilisation des femmes destiné à faire émerger des politiques de changement novatrices.

Les échanges de l'année 2010 ont concerné la politique, l'économie, l'environnement, la santé publique et le rôle des femmes. Les personnalités reçues par la Délégation en charge de la parité dans leur pays respectif sont venues de Russie, d'Australie, de Côte d'Ivoire, d'Afrique du Sud, de Chine, du Danemark, de Finlande, d'Islande, de Norvège et de Suède.

## **6. Rencontre avec Mmes Magda Rodriguez Azcona et Minerva Josefina Tavarez Mirabal, députées de la République dominicaine**

Mmes Magda Rodriguez Azcona, présidente de la commission de l'Égalité et de l'équité entre les sexes, et Minerva Josefina Tavarez Mirabal, présidente de

la commission des Relations extérieures et de la coopération internationale et membre de la commission de l'égalité et de l'équité entre les sexes de la Chambre des députés de la République dominicaine, ont été reçues par la Délégation le 26 octobre 2010.

### **7. Rencontre avec Mme Irène Natividad, présidente du *Global Women's committee*.**

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente de la Délégation, a reçu le 14 décembre 2010, Mme Irène Natividad, présidente du *Global Women's Committee*, ONG américaine auditionnée à Bruxelles pour son rapport mondial sur la situation des femmes dans les conseils d'administration et les quotas de femmes dans les instances dirigeantes des sociétés.

## **IV. TABLES RONDES, COLLOQUES ET RENCONTRES**

### **1. Tables rondes et colloques**

La présidente Marie-Jo Zimmermann et les membres de la Délégation ont apporté leur contribution à de nombreux colloques et tables rondes, organisés par plusieurs organismes au cours de l'année 2010 dont, notamment :

– une table ronde sur l'égalité professionnelle organisée à l'Assemblée nationale le jeudi 14 janvier 2010 par le groupe UMP et présidée par M. Jean-François Copé et Mme Marie-Jo Zimmermann *sur l'égalité professionnelle* ;

– un colloque réuni le jeudi 28 janvier 2010 à l'Assemblée nationale par M. Jean-François Copé, Mme Marie-Jo Zimmermann et le groupe UMP pour un *débat sur la parité dans le monde économique* ;

– une table ronde ayant pour thème : « *La parité dans la fonction publique* » à laquelle Mme Marie-Jo Zimmermann s'est rendue le lundi 8 mars 2010 en réponse à l'invitation des étudiants du groupe « égalité femmes-hommes » de l'Institut national des études territoriales (INET) à Strasbourg ;

– un colloque « *Femmes en action* », organisé à Lyon, le lundi 22 mars 2010 par *Business Woman* au cours duquel Mme Zimmermann est intervenue sur des sujets tels que « Femmes et politique : la mixité homme/femme sur la scène politique : une vision complète de la démocratie » et « Femmes et entreprises : en quoi les femmes influencent-elles favorablement la performance des entreprises ? » ;

– une table ronde organisée par *Financial Careers* le mardi 30 mars 2010 sur la question : « *Quelle place pour les femmes dans le monde de la Finance ?* » ;



– un colloque organisé le mercredi 31 mars 2010 par l’Institut français des administrateurs (IFA) sur le thème : « *40 % de femmes dans les conseils d’administration à l’horizon 2016* » ;

– un colloque organisé à l’Assemblée nationale le mercredi 16 juin 2010 par M. Philippe Houillon, députée du Val-d’Oise et M. Maurice Lévy, président de l’Association française des entreprises privées (AFEP), sur « *Les entreprises du CAC 40* » autour de deux tables rondes : « Évolution et performances des entreprises du CAC 40 au cours des 30 dernières années » et « Les enjeux de leur réussite de demain » ;

– un colloque organisé par la société CHARTIS à la Maison du barreau de Paris sur la « *Gouvernance des entreprises cotées, la parité dans les conseils d’administration et le rôle des comités de gouvernance* » le jeudi 17 juin 2010 ;

– une conférence-débat au siège du Medef le mardi 28 septembre 2010 sur la question « *Parité, égalité, où sont les femmes ?* », présidée par Mme Marie-Christine Oghly, présidente du Medef Île-de-France ;

– la première édition des « Mercredi de la Halde » le mercredi 22 septembre 2010 sur le sujet des « *Femmes discriminées dans le travail, discriminées à la retraite* » présidée par Mme Jeannette Bougrab, présidente de la Halde ;

– la réunion de l’Université de l’Égalité organisée par le service des Droits des femmes et de l’égalité de la direction générale de la cohésion sociale avec la participation le mardi 12 octobre 2010 de Mme Bousquet, vice-présidente de la Délégation, à la table ronde « *L’égalité entre les femmes et les hommes : un partenariat d’avenir pour l’État et les collectivités territoriales* » ;

– un colloque IDÉES (Initiatives, Diversité, Égalité, Entreprise, Société) organisé par le groupe La Poste à Metz le mardi 26 octobre 2010 avec l’intervention de Mme Zimmermann au cours de la table ronde « *La diversité, droits et législations* » (en France et en Europe) ;

– un colloque organisé à l’École nationale supérieure des Arts et métiers (ENSAM) de Metz, le jeudi 25 novembre 2010.

## **2. Réunions et rencontres**

Les membres de la Délégation ont en outre participé en 2010 à diverses réunions et rencontres avec :

– le groupe de travail du ministère de l’Éducation nationale sur la lutte contre les discriminations en milieu scolaire (handicap, homophobie, racisme, sexisme), le mercredi 17 février 2010 ;

– le groupe « Femmes » de la Fédération du bâtiment et des travaux publics de la Drôme et de l’Ardèche, le mardi 19 octobre 2010 ;

– la présidente de la commission nationale des femmes d’artisans (CNFA) et membre du conseil d’administration de la CAPEB, organisation représentative de l’artisanat du bâtiment, le mercredi 3 novembre 2010 ;

– des jeunes femmes stagiaires du projet « *Jeunes et femmes : des outils pour construire sa vie* », porté par la mission locale des Ulis, le mardi 16 novembre 2010 avec des membres de la Délégation.

## TRAVAUX DE LA DÉLÉGATION

*Sous la présidence de Mme Marie-Jo Zimmermann, la Délégation aux droits des femmes examine, au cours de sa réunion du mercredi 8 juin 2011, le présent rapport d'activité.*

*Après l'exposé de la présidente, une discussion générale s'engage.*

**M. Jacques Remiller.** Je souhaite revenir sur la rédaction de l'article 31 du projet de loi sur les retraites. J'avais, en effet pour ma part, cosigné l'amendement du rapporteur, M. Denis Jacquat, portant sur cet article. M'étais-je trompé ?

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Non, je l'avais, moi aussi, cosigné. Je n'étais en effet pas sûre de pouvoir faire adopter, en l'état, l'amendement de la Délégation. L'amendement du rapporteur constituait donc un amendement de repli. Mais j'estime que la solution retenue, après négociation avec le rapporteur, reste *a minima*. C'est pour cette raison que je me suis battue au moment de la rédaction du décret d'application : si celui-ci est publié dans la version qui a été communiquée au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il faudra absolument lancer des politiques de communication en direction des entreprises. En 2003, un sondage réalisé par le Sénat montrait que 72 % des entreprises ignoraient l'existence de la loi sur l'égalité professionnelle. Ce taux est encore de 50 % aujourd'hui. Je demanderai donc à Mme Roselyne Bachelot-Narquin, ministre des Solidarités et de la cohésion sociale et à M. Xavier Bertrand, ministre du Travail, de l'emploi et de la santé de se mobiliser pour monter des actions de communication en direction des entreprises.

**M. Patrick Lebreton.** Je ne suis pas membre de la Délégation, c'est pourquoi je voudrais d'abord vous remercier de m'accueillir parmi vous.

Sur l'Île de La Réunion, dont je suis député, la violence envers les femmes est un phénomène prégnant. Même si elle n'apparaît souvent qu'à l'occasion d'évènements d'un jour, repris par les médias, les élus que nous sommes se sentent interpellés sur cette question. En lisant le rapport d'activité de la Délégation, je constate que, notamment lors de ses travaux relatifs à la lutte contre les violences faites aux femmes, l'Outre-mer n'a pas fait l'objet d'un traitement spécifique. Il est vrai que nous sommes peut-être trop préoccupés par nos problèmes locaux, mais nous aurions aimé disposer d'une photographie un peu plus précise de la situation des femmes dans les outre-mer.

Les chiffres 2007 de l'INSEE montrent deux singularités négatives : dans mon département de la Réunion, 15 % des femmes sont victimes de violences conjugales, contre 9 % en métropole. La Réunion compte aussi deux fois plus de familles monoparentales : 27,4 %, contre 14 % ; et le pourcentage des familles

monoparentales dont le parent est une femme est de 90 % contre 84 % dans l'Hexagone.

Je souhaitais donc savoir s'il était possible que votre Délégation oriente une partie de ses travaux sur la condition des femmes en Outre-mer. La question du travail et de la retraite des femmes pourrait aussi être soulevée. Même s'il ne s'agissait que de faire une photographie de la situation, par exemple tous les cinq ans, cela nous permettrait de suivre les évolutions.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Notre collègue Huguette Bello, membre de la Délégation, m'interpelle régulièrement sur les problèmes de La Réunion. Elle souhaite, elle aussi, disposer d'un bilan de la situation. De même, notre collègue Gabrielle Louis-Carabin, exprime, quant à elle, le souhait qu'une étude de même nature soit réalisée pour les Antilles.

Cette problématique a certainement été négligée. Mais si Mme Bérengère Poletti, à l'occasion de son groupe d'études sur la contraception des mineures, s'est rendue en Guadeloupe, la raison en est que Mme Gabrielle Louis-Carabin avait appelé son attention sur le sujet. Elle aurait également pu se rendre en Guyane où les problèmes de contraception des mineures sont également préoccupants mais elle n'a pu s'y rendre pour des raisons liées au budget interne de la Délégation.

Bien que Mme Huguette Bello intervienne plus rarement dans nos réunions, je suis néanmoins tout à fait disposée à lui confier un rapport sur la problématique des violences dont les femmes sont victimes à la Réunion. Mais il faudrait également évoquer cette idée avec Mme Danielle Bousquet et M. Guy Geoffroy car il ne me semble pas que son rapport évoque la question des violences faites aux femmes en outre-mer.

**M. Patrick Lebreton.** L'étude devrait couvrir l'ensemble des outre-mer, y compris, par exemple, Mayotte. Si elle est répétée dans cinq ans puis dans dix ans, on disposera d'un suivi précis de l'évolution.

**Mme Gabrielle Louis-Carabin.** Je ne sais pas si les déléguées à la condition féminine, présentes dans chaque département, sont en contact avec la Délégation de l'Assemblée nationale. Mais, elles pourraient certainement être mises à contribution pour participer à cette étude car elles sont très actives sur le terrain.

Je tiens cependant à faire remarquer que les situations sont très différentes entre les différents territoires d'outre mer.

**M. Patrick Lebreton.** J'avais demandé à une des élues de ma commune de faire un travail sur la question de la violence faites aux femmes au niveau local. Elle m'a interrogé sur ce qui avait été fait à l'Assemblée nationale sur ce sujet, dans le cas particulier de l'outre-mer.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** C'est un manque que nous devons corriger.

Je vous propose que nous prenions contact avec tous les députés d'outre-mer et avec les déléguées aux droits des femmes de ces départements. J'en parlerai aussi à Mme Danielle Bousquet.

Il me faut maintenant mettre aux voix le rapport d'activité 2010 de la Délégation.

Le rapport d'activité 2010 est *adopté*.

## ANNEXE 1 : LES RÉDACTIONS SUCCESSIVES DE L'ARTICLE 31 DU PROJET DE LOI SUR LES RETRAITES

### 1. Projet de loi (n° 2760)

I. – Après l'article L. 2323-57 du code du travail, il est inséré un article L. 2323-57-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2323-57-1.* – L'employeur qui n'a pas respecté **les obligations fixées à l'article L. 2323-57**, verse au fonds mentionné à l'article L. 135-1 du code de la sécurité sociale une somme dont le montant est égal au maximum à 1 % de la masse salariale brute. **Le montant est fixé par l'autorité administrative**, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations fixées à l'article L. 2323-57.

« L'employeur ne peut faire l'objet d'autres sanctions ou poursuites sur les mêmes motifs, notamment au titre de l'article L. 2328-1. »

II. – Après le septième alinéa de l'article L. 135-3 du code de la sécurité sociale, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« *II*<sup>o</sup> Les sommes versées par les employeurs au titre de l'article L. 2323-57-1 du code du travail. »

III. – Après l'article L. 2323-59 du code du travail, il est inséré un article L. 2323-59-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2323-59-1.* – **Dans les entreprises de plus de 300 salariés**, l'employeur organise, après consultation du comité d'entreprise, la publicité d'indicateurs et d'objectifs de progression, fixés par décret, permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution.

« L'employeur qui, au plus tard le 31 décembre 2011, n'a pas respecté les dispositions du précédent alinéa, communique à toute personne qui en fait la demande, les indicateurs et objectifs mentionnés à l'alinéa précédent. »

**2. Tableau comparatif de l'amendement originel de Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente de la Délégation, de l'amendement co-signé par le rapporteur de la commission des affaires sociales, Mme Marie-Jo Zimmermann et d'autres députés et du texte adopté par la commission**

Amendement originel de Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente de la Délégation	Amendement n° AS 426 présenté par M. Denis Jacquat, rapporteur, Mmes Marie-Jo Zimmermann, Edwige Antier, Gabrielle Louis-Carabin, M. Olivier Jardé, Mmes Nicole Ameline, Chantal Bourragué, Cécile Dumoulin, Marguerite Lamour, Bérengère Poletti et M. Jacques Remiller	Texte adopté par la commission des affaires sociales n° 2770
<p>I.- Après l'article L. 2242-20 du code du travail, il est inséré un article L. 2242-20-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 2242-20-1.  <b>Les entreprises d'au moins cinquante salariés</b> sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle visé à l'article L. 2242-5 ou, à défaut d'accord, par un plan d'action, établis sur la base des rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57, et comportant des objectifs de progression chiffrés. Les modalités de suivi de la réalisation de ces objectifs sont fixées par décret.</p> <p>Lorsqu'un accord ou un plan d'action sont signés dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.</p> <p>« Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa est fixé</p>	<p>1° Après l'article L. 2242-5, il est inséré un article L. 2242-5-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 2242-5-1.  <b>Les entreprises d'au moins cinquante salariés</b> sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle mentionné à l'article L. 2242-5 ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57. Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par décret.</p> <p>« Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa est fixé</p>	<p>1° Après l'article L. 2242-5, il est inséré un article L. 2242-5-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 2242-5-1.  <b>Les entreprises d'au moins cinquante salariés</b> sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle mentionné à l'article L. 2242-5 ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57. Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par décret.</p> <p>« Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa est fixé</p>

<p><b>Amendement originel de Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente de la Délégation</b></p>	<p><b>Amendement n° AS 426 présenté par M. Denis Jacquat, rapporteur, Mmes Marie-Jo Zimmermann, Edwige Antier, Gabrielle Louis-Carabin, M. Olivier Jardé, Mmes Nicole Ameline, Chantal Bourragué, Cécile Dumoulin, Marguerite Lamour, Bérengère Poletti et M. Jacques Remiller</b></p>	<p><b>Texte adopté par la commission des affaires sociales n° 2770</b></p>
<p>à 1 % des gains et rémunérations au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné à l'alinéa précédent. »</p>	<p><b>au maximum</b> à 1 % des rémunérations <b>et gains</b> au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné au même premier alinéa.</p> <p><b>Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations fixées au premier alinéa.</b></p> <p>« Le produit de cette pénalité est affecté au budget de l'État. » ;</p> <p>2° Après le premier alinéa de l'article L. 2323-47, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p><b>au maximum</b> à 1 % des rémunérations <b>et gains</b> au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné au même premier alinéa.</p> <p><b>Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations fixées au premier alinéa.</b></p> <p>« Le produit de cette pénalité est affecté au budget de l'État. » ;</p> <p>2° Après le premier alinéa de l'article L. 2323-47, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>



<p><b>Amendement originel de Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente de la Délégation</b></p>	<p><b>Amendement n° AS 426 présenté par M. Denis Jacquat, rapporteur, Mmes Marie-Jo Zimmermann, Edwige Antier, Gabrielle Louis-Carabin, M. Olivier Jardé, Mmes Nicole Ameline, Chantal Bourragué, Cécile Dumoulin, Marguerite Lamour, Bérengère Poletti et M. Jacques Remiller</b></p>	<p><b>Texte adopté par la commission des affaires sociales n° 2770</b></p>
<p>II.- Après l'article L. 2323-59, il est inséré un article L. 2323-59-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 2323-59-1 – <b>Dans les entreprises d'au moins 50 salariés</b>, l'employeur organise, après consultation du comité d'entreprise, la publicité d'indicateurs et d'objectifs de progression, fixés par décret, permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution.</p> <p>« L'employeur qui, au plus tard le 31 décembre 2011, n'a pas respecté les dispositions du premier alinéa, communique à toute personne qui en fait la demande, les indicateurs et objectifs mentionnés au même alinéa. »</p>	<p>« Le rapport établit un plan d'action en recensant les objectifs et les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les objectifs de progression prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre ainsi que l'évaluation de leur coût. » ;</p> <p>3° Après l'article L. 2323-47, il est inséré un article L. 2323-47-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 2323-47-1. – <b>Dans les entreprises de 50 à 300 salariés</b>, l'employeur organise, après consultation du comité d'entreprise, la publicité d'indicateurs et d'objectifs de progression, fixés par décret, permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution.</p> <p>« L'employeur qui, au plus tard le 31 décembre 2011, n'a pas respecté le premier alinéa communique à toute personne qui en fait la demande les indicateurs et objectifs mentionnés au même alinéa. » ;</p> <p>4° L'avant-dernier alinéa de l'article L. 2323-57 est ainsi rédigé :</p>	<p>« Le rapport établit un plan d'action en recensant les objectifs et les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les objectifs de progression prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre ainsi que l'évaluation de leur coût. » ;</p> <p>3° Après l'article L. 2323-47, il est inséré un article L. 2323-47-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 2323-47-1. – <b>Dans les entreprises de 50 à 300 salariés</b>, l'employeur organise, après consultation du comité d'entreprise, la publicité d'indicateurs et d'objectifs de progression, fixés par décret, permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution.</p> <p>« L'employeur qui, au plus tard le 31 décembre 2011, n'a pas respecté le premier alinéa communique à toute personne qui en fait la demande, les indicateurs et objectifs mentionnés au même alinéa. » ;</p> <p>4° L'avant-dernier alinéa de l'article L. 2323-57 est ainsi rédigé :</p>

<p><b>Amendement originel de Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente de la Délégation</b></p>	<p><b>Amendement n° AS 426 présenté par M. Denis Jacquat, rapporteur, Mmes Marie-Jo Zimmermann, Edwige Antier, Gabrielle Louis-Carabin, M. Olivier Jardé, Mmes Nicole Ameline, Chantal Bourragué, Cécile Dumoulin, Marguerite Lamour, Bérengère Poletti et M. Jacques Remiller</b></p>	<p><b>Texte adopté par la commission des affaires sociales n° 2770</b></p>
	<p>« Il établit un plan d'action en recensant les objectifs et les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les objectifs de progression prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre ainsi que l'évaluation de leur coût. » ;</p> <p>5° Après l'article L. 2323-59, il est inséré un article L. 2323-59-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 2323-59-1. – <b>Dans les entreprises de trois cents salariés</b> et plus, l'employeur organise, après consultation du comité d'entreprise, la publicité d'indicateurs et d'objectifs de progression, fixés par décret, permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution.</p> <p>« L'employeur qui, au plus tard le 31 décembre 2011, n'a pas respecté le premier alinéa, communique à toute personne qui en fait la demande les indicateurs et objectifs mentionnés au même alinéa. » ;</p>	<p>« Il établit un plan d'action en recensant les objectifs et les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les objectifs de progression prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre ainsi que l'évaluation de leur coût. » ;</p> <p>5° Après l'article L. 2323-59, il est inséré un article L. 2323-59-1 ainsi rédigé :</p> <p>« <i>Art. L. 2323-59-1.</i> – <b>Dans les entreprises de trois cents salariés et plus</b>, l'employeur organise, après consultation du comité d'entreprise, la publicité d'indicateurs et d'objectifs de progression, fixés par décret, permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution.</p> <p>« L'employeur qui, au plus tard le 31 décembre 2011, n'a pas respecté le premier alinéa, communique à toute personne qui en fait la demande, les indicateurs et objectifs mentionnés au même alinéa. » ;</p>

<p><b>Amendement originel de Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente de la Délégation</b></p>	<p><b>Amendement n° AS 426 présenté par M. Denis Jacquat, rapporteur, Mmes Marie-Jo Zimmermann, Edwige Antier, Gabrielle Louis-Carabin, M. Olivier Jardé, Mmes Nicole Ameline, Chantal Bourragué, Cécile Dumoulin, Marguerite Lamour, Bérengère Poletti et M. Jacques Remiller</b></p>	<p><b>Texte adopté par la commission des affaires sociales n° 2770</b></p>
<p>III.- Aux articles L. 2241-9 et L. 2242-7, les mots : « <b>avant le 31 décembre 2010</b> » sont supprimés.</p> <p>IV.- Les dispositions du I entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.</p>	<p>6° À la fin de l'article L. 2241-9 et à la fin du premier alinéa de l'article L. 2242-7, les mots : « <b>avant le 31 décembre 2010</b> » sont supprimés.</p> <p>II. – Le I entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Pour les entreprises couvertes par un accord ou, à défaut, par un plan d'action tel que défini à l'article L. 2242-5-1 du code du travail, à la date de publication de la présente loi, le I entre en vigueur à l'échéance de l'accord ou, à défaut d'accord, à l'échéance du plan d'action</p>	<p>6° À la fin de l'article L. 2241-9 et à la fin du premier alinéa de l'article L. 2242-7, les mots : « <b>avant le 31 décembre 2010</b> » sont supprimés.</p> <p>II. – Le I entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Pour les entreprises couvertes par un accord ou, à défaut, par un plan d'action tel que défini à l'article L. 2242-5-1 du code du travail, à la date de publication de la présente loi, le I entre en vigueur à l'échéance de l'accord ou, à défaut d'accord, à l'échéance du plan d'action.</p>

**3. Tableau comparatif des textes adoptés à l'Assemblée nationale et au Sénat (article 31 du projet de loi) et de la loi du 9 novembre 2010 (article 99)**

Article 31		Article 99
Assemblée nationale	Sénat	Loi du 9 novembre 2010
<p>I. – Le code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° Après l'article L. 2242-5, il est inséré un article L. 2242-5-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 2242-5-1. – Les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle mentionné à l'article L. 2242-5 ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57. Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par décret.</p> <p>« Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa...</p> <p>...est fixé au maximum à 1 % des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ...</p>	<p>I. – Alinéa sans modification</p> <p>1° Alinéa sans modification</p>	<p>I. — Le code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° Après l'article L. 2242-5, il est inséré un article L. 2242-5-1 ainsi rédigé</p> <p>« Art. L. 2242-5-1.- Les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle mentionné à l'article L. 2242-5 ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57. Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par décret.</p> <p>« Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa du présent article...</p> <p>...est fixé au maximum à 1 % des rémunérations et gains au sens du au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime ...</p>

<b>Article 31</b>		<b>Article 99</b>
<b>Assemblée nationale</b>	<b>Sénat</b>	<b>Loi du 9 novembre 2010</b>
<p>...versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné au même premier alinéa. Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations fixées au premier alinéa.</p> <p>« Le produit de cette pénalité est affecté au budget de l'État. » ;</p> <p>2° Après le premier alinéa de l'article L. 2323-47, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Le rapport établit un plan d'action en recensant les objectifs et les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les objectifs de progression prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre ainsi que l'évaluation de leur coût. » ;</p>	<p>« Le produit de cette pénalité est affecté <i>au fonds mentionné à l'article L. 135-1 du code de la sécurité sociale.</i> » ;</p> <p>2° Après ... L. 2323-47, <i>sont insérés trois alinéas ainsi rédigés :</i></p> <p>« Le rapport établit un plan d'action <i>destiné à assurer</i> l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes <i>après avoir évalué</i> les objectifs <i>fixés</i> et les mesures prises au cours de l'année écoulée <i>et détermine</i> les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, <i>fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels,</i> et la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût.</p>	<p>...versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné au premier alinéa du présent article. Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations fixées au même premier alinéa.</p> <p>« Le produit de cette pénalité est affecté au fonds mentionné à l'article L. 135-1 du code de la sécurité sociale</p> <p>2° Après le premier alinéa de l'article L. 2323-47, sont insérés trois alinéas ainsi rédigés :</p> <p>« Le rapport établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût.</p>

<b>Article 31</b>		<b>Article 99</b>
<b>Assemblée nationale</b>	<b>Sénat</b>	<b>Loi du 9 novembre 2010</b>
<p>3° Après l'article L. 2323-47, il est inséré un article L. 2323-47-1 ainsi rédigé :</p>	<p><i>« Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.</i></p> <p><i>« Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. » ;</i></p> <p>3° <b>Supprimé</b></p>	<p>« Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.</p> <p>Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.</p>

Article 31		Article 99
Assemblée nationale	Sénat	Loi du 9 novembre 2010
<p>« Art. L. 2323-47-I. – Dans les entreprises de cinquante à trois cents salariés, l’employeur organise, après consultation du comité d’entreprise, la publicité d’indicateurs et d’objectifs de progression, fixés par décret, permettant d’analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l’entreprise et son évolution.</p> <p>« L’employeur qui, au plus tard le 31 décembre 2011, n’a pas respecté le premier alinéa communique à toute personne qui en fait la demande les indicateurs et objectifs mentionnés au même alinéa. » ;</p> <p>4° L’avant-dernier alinéa de l’article L. 2323-57 est ainsi rédigé :</p> <p>« Il établit un plan d’action en recensant les objectifs et les mesures prises au cours de l’année écoulée en vue d’assurer l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les objectifs de progression prévus pour l’année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre ainsi que l’évaluation de leur coût. » ;</p>	<p>4° L’avant-dernier alinéa de l’article L. 2323-57 est <i>remplacé par deux alinéas ainsi rédigés</i> :</p> <p>« Il établit un plan d’action <i>destiné à assurer</i> l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes <i>après avoir évalué</i> les objectifs <i>fixés</i> et les mesures prises au cours de l’année écoulée <i>et détermine</i> les objectifs de progression prévus pour l’année à venir, <i>fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels</i>, et la définition ...</p> <p>... coût.</p>	<p>3° L’avant-dernier alinéa de l’article L. 2323-57 est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés</p> <p>:« Il établit un plan d’action destiné à assurer l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l’année écoulée, ce plan d’action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l’année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l’évaluation de leur coût.</p>

<b>Article 31</b>		<b>Article 99</b>
<b>Assemblée nationale</b>	<b>Sénat</b>	<b>Loi du 9 novembre 2010</b>
<p>5° Après l'article L. 2323-59, il est inséré un article L. 2323-59-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 2323-59-1. – Dans les entreprises de trois cents salariés et plus, l'employeur organise, après consultation du comité d'entreprise, la publicité d'indicateurs et d'objectifs de progression, fixés par décret, permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution.</p> <p>« L'employeur qui, au plus tard le 31 décembre 2011, n'a pas respecté le premier alinéa, communique à toute personne qui en fait la demande les indicateurs et objectifs mentionnés au même alinéa. » ;</p>	<p>« Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. » ;</p> <p>4° bis (nouveau) L'article L. 2323-59 est abrogé ;</p> <p>5° <b>Supprimé</b></p>	<p>« Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. »</p> <p>4° L'article L. 2323-59 est abrogé.</p>



<b>Article 31</b>		<b>Article 99</b>
<b>Assemblée nationale</b>	<b>Sénat</b>	<b>Loi du 9 novembre 2010</b>
<p>6° À la fin de l'article L. 2241-9 et à la fin du premier alinéa de l'article L. 2242-7, les mots : « avant le 31 décembre 2010 » sont supprimés.</p> <p>II. — Le I entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Pour les entreprises couvertes par un accord ou, à défaut, par un plan d'action tel que défini à l'article L. 2242-5-1 du code du travail, à la date de publication de la présente loi, le I entre en vigueur à l'échéance de l'accord ou, à défaut d'accord, à l'échéance du plan d'action</p>	<p><i>I bis (nouveau). — À la fin de l'article L. 2241-9 et à la fin du premier alinéa de l'article L. 2242-7 du même code, les mots : « avant le 31 décembre 2010 » sont supprimés.</i></p> <p><i>I ter (nouveau). — Après le 10° de l'article L. 135-3 du code de la sécurité sociale, il est inséré un 11° ainsi rédigé :</i></p> <p><i>« 11° Les sommes versées par les employeurs au titre de l'article L. 2242-5-1 du code du travail. »</i></p>	<p>II. — À la fin de l'article L. 2241-9 et à la fin du premier alinéa de l'article L. 2242-7 du même code, les mots : « avant le 31 décembre 2010 » sont supprimés.»</p> <p>III. — Après le 10° de l'article L. 135-3 du code de la sécurité sociale, il est inséré un 11° ainsi rédigé :</p> <p>« 11° Les sommes versées par les employeurs au titre de l'article L. 2242-5-1 du code du travail.</p> <p>IV. — Le I entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Pour les entreprises couvertes par un accord ou, à défaut, par un plan d'action tel que défini à l'article L. 2242-5-1 du code du travail, à la date de publication de la présente loi, le I entre en vigueur à l'échéance de l'accord ou, à défaut d'accord, à l'échéance du plan d'action.</p>



## ANNEXE 2 : AUDITION DE MME FRANÇOISE MILEWSKI, ÉCONOMISTE À L'OBSERVATOIRE FRANÇAIS DES CONJONCTURES ÉCONOMIQUES (OFCE)

30 mars 2010

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Madame Milewski, vous avez fait paraître, le 2 mars dernier, un article intitulé : « Emploi des femmes : une crise peut en cacher une autre ». C'est la raison pour laquelle nous avons souhaité vous entendre sur les questions de la pauvreté et de la précarité des femmes.

L'emploi est le point central de ces questions, la précarité et les interruptions d'activité ayant bien évidemment aussi des conséquences sur le niveau des retraites. Dès 2005, la Délégation avait d'ailleurs alerté sur la gravité de cette situation et prévenu que dans les cinq ans à venir, on ressentirait les premiers effets de la montée de la précarité des femmes.

**Mme Françoise Milewski.** J'ai en effet publié récemment une étude actualisant celles que j'avais déjà réalisées : j'y expliquais, voilà un an, que des évolutions étaient en train de se produire sur le marché du travail. Il ressortait en effet de la première année de la crise économique et financière que le chômage des hommes – tout particulièrement celui des jeunes hommes entre 16 et 24 ans – augmentait beaucoup plus que celui des femmes.

Je posais à l'époque deux questions : s'agit-il d'une donnée structurelle, durable, correspondant à la situation respective des femmes et des hommes sur le marché du travail, les premières étant majoritairement dans le tertiaire et les seconds dans l'industrie ? Ou s'agit-il d'une donnée conjoncturelle avec, dans ce cas, des évolutions prévisibles équivalentes ? En approfondissant le sujet, j'ai pu constater qu'une crise pouvait en cacher une autre – d'où le titre de cette étude.

Depuis le début de la récession, début 2008, le chômage des femmes s'est accru moins vite que celui des hommes. En 2009, les écarts se sont réduits, mais ils demeurent. L'évolution la plus défavorable concerne en effet le chômage des hommes. Elle est même très spectaculaire si l'on raisonne en nombre de chômeurs et non en taux de chômage. Ainsi, depuis novembre 2008 – ce qui constitue une première historique en France –, le nombre de chômeurs hommes est plus élevé que le nombre de chômeuses.

Au second semestre 2009, les évolutions sont à peu près similaires en termes de taux de croissance. Il n'empêche que sur l'ensemble de la période de la crise, de début 2008 à fin 2009, les écarts de croissance sont manifestes. Il y a eu à la fois un décalage dans la montée du chômage des femmes, et une intensité moins importante.

La statistique qui est annoncée habituellement, porte sur les chômeurs dits « de catégorie A », à savoir ceux qui n'ont aucun travail, qui recherchent un emploi et qui n'ont pas travaillé pendant les semaines qui précèdent leur inscription au chômage. Il existe des chômeurs dits « de catégorie B et C » dont on parle moins, qui sont inscrits au chômage mais qui ont une activité réduite. Or, dans cette catégorie, les femmes demeurent nettement plus nombreuses que les hommes, et le décalage constaté dans la catégorie A ne se vérifie pas.

Cette situation met en évidence le sous-emploi des femmes et signifie que le mode d'ajustement du marché du travail a été sensiblement différent pour les hommes et pour les femmes. Pour schématiser, les hommes travaillant prioritairement dans l'industrie ont été concernés par les suppressions d'emploi massives qui y ont eu lieu et se sont retrouvés au chômage pur et simple. Les femmes, qui sont davantage employées dans le tertiaire, ont connu à la fois des pertes d'emploi et des réductions d'horaires. Ce phénomène est selon moi très important.

Si l'on compare les formes qu'a prises, en matière d'emploi, la crise de 2008-2009 par rapport aux précédentes récessions économiques, on constate que comme dans les autres crises, le tertiaire est moins sensible à la conjoncture que l'industrie ou la construction – ce qui ne veut pas dire que sa croissance perdure. D'après la statistique de 2009, en un an, l'emploi a reculé de 2,5 % dans l'ensemble du secteur marchand non agricole, de 5,6 % dans l'industrie, de 3,6 % dans le bâtiment et de 1,4 % dans le tertiaire. D'une certaine façon, on pourrait dire que c'est « une chance » pour les femmes, qui ne se trouvent pas confrontées à une explosion du chômage comme les hommes.

Du côté des services à la personne, les premiers éléments dont on dispose montrent, pour tous les services qu'utilisent les particuliers employeurs autres que la garde d'enfants, un ralentissement de la croissance, à la fois en nombre d'emplois et en horaires de travail.

Au total, dans la crise, les femmes ont un taux d'emploi qui a cessé de progresser, du fait, d'une part, d'un taux d'emploi à plein-temps qui recule et, d'autre part, d'un taux d'emploi à temps partiel qui augmente. C'est pour cela que, pour ma part, je n'utiliserai pas la formule d'après laquelle « les femmes ont un peu plus de chance que les hommes dans la crise », sauf à considérer que la précarité est une chance pour les femmes.

Je suis en train d'effectuer une étude sur la situation des jeunes, catégorie pour laquelle le chômage s'aggrave le plus. Si le chômage des jeunes femmes augmente moins que celui des jeunes hommes – l'écart est même très sensible –, le taux d'emploi des jeunes femmes à temps partiel augmente, alors qu'il est stable pour les jeunes hommes. Cela signifie que les jeunes femmes prennent des « petits boulots », faute de mieux, ce qui explique probablement une part importante de l'écart d'évolution entre les taux de chômage.

Le bilan de la situation et des évolutions récentes dressé par les économistes n'est guère positif pour les femmes. Si l'emploi des femmes a d'abord mieux résisté à la crise que celui des hommes, un ajustement s'est ensuite opéré, qui se traduit pour elles essentiellement par du sous-emploi, en termes de durée du travail, et par des conséquences très lourdes en termes de précarité.

Dans le rapport remis début 2005 à Mme Nicole Ameline, ministre de la parité et de l'égalité professionnelle, à la suite de la mission d'étude qu'elle m'avait confiée sur le thème « Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité », nous soulignons qu'il ne fallait plus parler de précarité au sens classique car l'analyse de celle-ci devait dorénavant prendre en compte des facteurs comme l'instabilité, le nombre des CDD, les frontières floues entre l'emploi et le sous-emploi, ainsi qu'une autre composante, celle du sous-emploi durable, fait de temps partiel contraint et d'emploi non qualifié ou peu qualifié, dans des secteurs où les femmes sont surreprésentées – le tertiaire, les services, le commerce. Nous avons remarqué par ailleurs que si l'année 2005 n'était pas une période de récession, la précarité des femmes constituait une spécificité et qu'elle allait s'aggraver par le biais du développement des emplois de service et de la crise de l'emploi. Le secteur des emplois à la personne, que l'on considère comme un gisement d'emplois considérable, est porteur de précarité pouvant aller, dans certains cas, jusqu'à la pauvreté. Pour autant, précarité n'est pas synonyme de pauvreté lorsqu'elle s'accompagne d'une solidarité conjugale. En revanche, lorsque la famille se rompt et que les femmes se retrouvent seules avec des enfants, où lorsque, à l'intérieur d'une même famille, l'un est chômeur et l'autre en emploi précaire, des situations de pauvreté apparaissent ou s'amplifient. Celles-ci ont été abondamment décrites par le Secours catholique et par le rapport très intéressant de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale, même si la composante « femmes » n'y est pas très importante.

Cette aggravation de la précarité et de la pauvreté est aujourd'hui un phénomène de taille, dont on ne voit pas tellement la fin, cela pour plusieurs raisons : sur le plan structurel, le développement des emplois à temps partiel contraint est une tendance lourde ; sur le plan conjoncturel, la situation n'est pas celle d'une de sortie de crise. Certes, nous ne sommes plus au creux de la récession, mais la reprise est de faible ampleur et, pour le moment, elle ne se traduit pas par des créations d'emploi à cause du décalage que l'on observe habituellement entre reprise de l'activité et reprise de l'emploi – décalage d'autant plus important que la récession a été profonde.

Les intentions d'embauche déclarées par les entreprises montrent que lorsqu'il y a une hausse des intentions d'embauche, il s'agit de CDD, et tout particulièrement de CDD de moins d'un mois. On ne dispose pas de données sexuées, mais on sait très bien, compte tenu de la ségrégation du marché du travail, que les femmes sont surreprésentées dans les emplois en CDD. Elles seront donc les principales concernées.

Les femmes seront également concernées par un autre phénomène, qui jusqu'à présent touche majoritairement les hommes : le chômage de longue durée. Certes, à partir de 2010, arriveront en fin de droits des chômeurs licenciés au début de la crise. Mais si les femmes n'ont pas été touchées tout de suite par les pertes d'emploi, elles le seront à l'horizon de 2011, ce qui n'est pas très lointain.

Il y a lieu à cet égard d'être assez pessimiste. Les femmes ne sont pas dans la même situation de chômage que les hommes. Mais elles sont dans une situation de sous-emploi, porteur de précarité croissante.

Ce débat est important, à la fois par ses conséquences sociales, et parce qu'au niveau européen a débuté une réflexion pour l'adoption de la stratégie de Lisbonne de l'après 2010. Cette dernière, décidée en 2000 pour l'horizon 2010, avait tracé comme objectif un taux d'emploi des femmes de 60 % en moyenne européenne.

La France l'a atteint et l'a même un peu dépassé, sauf en fin d'année. Mais viser des objectifs en termes de taux d'emploi, laisse complètement de côté la question de la qualité de l'emploi. À cet égard, on ne peut pas se satisfaire d'un taux d'emploi des femmes de l'ordre de 60 % en France, car ce qui a progressé, c'est le taux d'emploi à temps partiel. C'est une manière pour le moins un peu négative d'avoir atteint l'objectif de Lisbonne.

Si l'objectif proposé par la présidence espagnole concernant l'emploi des femmes, est un taux d'emploi, en moyenne européenne, de 70 % – objectif assez ambitieux d'autant que de nombreux pays sont encore assez sensiblement sous un tel seuil –, la question fondamentale de la qualité de l'emploi se pose. Si l'on atteint l'objectif fixé, mais avec un emploi précaire, propice à la pauvreté dans l'emploi, ce ne sera pas un grand succès.

Au-delà, le débat devra porter sur toutes les questions de flexibilité. En effet, dans la stratégie de Lisbonne, les objectifs affichés à l'horizon 2010 l'étaient en termes de taux d'emploi, mais également de flexibilité.

Je rappellerai d'ailleurs que l'élaboration de cette dernière en 2000 s'était faite dans un contexte de croissance économique. On parlait alors de saturation des capacités de production et l'emploi des femmes apparaissant comme une source de croissance. La question centrale était d'accroître la part des femmes dans la population active. Aujourd'hui, ce n'est plus tellement le cas.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Vos propos confirment ce que je pense depuis des années. Je suis très inquiète s'agissant de la stabilité de l'emploi des femmes. Or, ce qui se passe aujourd'hui aura des conséquences très graves au moment des retraites. Pourtant, la feuille de route du Gouvernement concernant les retraites ne prévoit pas de réflexion sur la situation des femmes. Ce n'est pas parce que la question de la majoration de durée d'assurance (MDA) est réglée que l'on doit arrêter de discuter !

**Mme Françoise Milewski.** L'enjeu social est très important, d'autant que l'on savait quel pouvait être le résultat à la fois de la précarisation du marché du travail pour les femmes et de la réforme qui conduit à augmenter le nombre d'années prises en compte dans le calcul de la pension. À très court terme, on va voir réapparaître un phénomène que l'on connaissait dans les années cinquante et qui avait disparu : la pauvreté parmi les femmes retraitées.

Le Conseil d'orientation des retraites (COR) et la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) ont travaillé sur la question des femmes. La DREES a d'ailleurs organisé le 8 mars un colloque sur la retraite des femmes. Tant que l'on raisonnera à partir de la moyenne des retraites des femmes, on observera seulement que l'écart entre leur retraite et celle des hommes tend à se réduire. Or, en matière de retraites comme ailleurs, les inégalités se développent parmi les femmes. On sait ce qui se passe en matière d'emploi : des femmes, parce qu'elles ont accédé à l'enseignement supérieur et aux professions fortement qualifiées, peuvent maintenant avoir des carrières complètes et prétendre accéder à des postes de responsabilité. Elles sont certes discriminées, mais elles sont insérées correctement sur le marché du travail. Pour les autres, la précarité et la pauvreté dans l'emploi se développent. En matière de retraites, ce sera la même chose. Les femmes qui auront eu des carrières complètes, sans s'être arrêtées, et à des salaires décents, auront des retraites qui leur permettront de vivre. Celles qui auront connu des situations de précarité seront dans une situation de pauvreté grave.

Par ailleurs, le vieillissement de la population fait que les débats sur la question du cinquième risque – la prise en charge de la dépendance – vont concerner surtout les femmes, qui vivent plus longtemps que les hommes. Les femmes en situation précaire sur le marché du travail vont devenir des retraitées pauvres, pour lesquelles la prise en charge de la dépendance sera très problématique. Elles n'auront pas les moyens d'une prise en charge, sinon dans des structures collectives qui ne sont pas encore très développées et qui sont ce qu'elles sont. Elles seront à la charge des familles. Or qui dit à la charge des familles, dit à la charge des femmes. Celles-ci après s'être occupées de leurs enfants, devront s'occuper des personnes âgées.

Je soulèverai une autre question, qui rejoint la discussion sur l'emploi des femmes. En général, une crise économique importante oblige à réduire les déficits publics et les dettes publiques. Et la réduction des déficits publics passe par une réduction des budgets sociaux, notamment les services d'accueil de la petite enfance, qui concernent plus particulièrement les femmes. Il convient d'y être attentif, pour éviter que cela ait des effets négatifs sur le taux d'emploi des femmes. Ce n'est pas encore sensible, en tout cas pour la France, mais, au niveau européen, la question a été soulevée dans le cadre des réflexions portant sur les conséquences de la crise sur l'emploi des femmes.

La question des retraites, comme celle de la prise en charge de la dépendance et du troisième âge, ne peut être discutée de façon neutre, sans prendre en compte le fait qu'il s'agit d'hommes ou qu'il s'agit de femmes.

En 2005, la situation économique était favorable. Pourtant, on signalait déjà des risques importants de développement de la précarité des femmes.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Il va vraiment falloir que la Délégation mette les points sur les i s'agissant de cette réforme.

**Mme Françoise Milewski.** Il faut surtout éviter de calculer sur des moyennes de retraites entre hommes et femmes. Une statistique est très claire : en 2005, les bénéficiaires du minimum vieillesse étaient essentiellement des femmes.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** En termes de retraites, si l'on prolonge la durée des cotisations, on pénalise encore davantage les femmes.

**Mme Françoise Milewski.** Le débat porte sur la prolongation de la durée de cotisation ou la variation du taux de remplacement. Celle-ci est plus neutre du point de vue de l'égalité des sexes... et politiquement plus difficile à faire passer.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Nous devrions organiser une table ronde pour faire le point.

**Mme Françoise Milewski.** Il faut aussi être présents dans les structures où l'on commence à débattre du cinquième risque. Sinon, on se rendra compte après coup que la question n'a pas été abordée. Or c'est important, pour les personnes concernées comme pour celles qui la prendront en charge. Les personnes âgées seront majoritairement des femmes. Les faibles retraites seront majoritairement pour les femmes. Et ceux qui, dans les familles, auront à prendre en charge la dépendance, seront majoritairement des femmes. Ce tableau n'est pas très optimiste, mais il est réaliste.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Je vous remercie.