



N° 4525

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUATORZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 21 février 2017.

RAPPORT D'INFORMATION

FAIT

AU NOM DE LA DÉLÉGATION AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ
DES CHANCES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES (1), SUR

**le bilan des mesures adoptées au cours de cette législature en matière
d'égalité femmes-hommes et leur mise en œuvre**

Tome II : travaux de la Délégation

PAR

Mme CATHERINE COUTELLE,
Députée

(1) La composition de la 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 Catherine Coutelle, *présidente* ; Mme Conchita Lacuey, Mme Maud Olivier, Mme Monique Orphé, Mme Marie-Jo Zimmermann, *vice-présidentes* ; Mme Édith Gueugneau ; Mme Cécile Untermaier, *secrétaires* ; Mme Laurence Arribagé ; Mme Marie-Noëlle Battistel ; Mme Huguette Bello ; Mme Brigitte Bourguignon ; Mme Marie-George Buffet ; Mme Pascale Crozon ; M. Sébastien Denaja ; Mme Marianne Dubois ; Mme Virginie Duby-Muller ; M. Guy Geoffroy ; Mme Claude Greff ; Mme Françoise Guégot ; Mme Chantal Guittet ; Mme Gilda Hobert ; Mme Chaynesse Khirouni ; Mme Sonia Lagarde ; Mme Geneviève Levy ; Mme Véronique Massonneau ; Mme Sandrine Mazetier ; Mme Dominique Nachury ; Mme Bérengère Poletti ; Mme Josette Pons ; M. Christophe Premat ; Mme Catherine Quéré ; Mme Barbara Romagnan ; M. Gwendal Rouillard ; Mme Maina Sage ; Mme Sylvie Tolmont ; M. Philippe Vitel.

SOMMAIRE

	Pages
I. TRAVAUX DE LA DÉLÉGATION – COMPTES RENDUS DES AUDITIONS	5
II. ANNEXES	119
ANNEXE 1 : LISTE DES PERSONNES ENTENDUES PAR LA DÉLÉGATION ET PAR LE GROUPE DE TRAVAIL	119
ANNEXE 2 : LISTE DES 30 RAPPORTS ADOPTÉS PAR LA DÉLÉGATION DEPUIS JUILLET 2012 ET DES 14 PROJETS OU PROPOSITIONS DE LOI DONT ELLE S'EST SAISIE	123
ANNEXE 3 : LISTE DES MINISTRES ET SECRÉTAIRES D'ÉTAT AUDITIONNÉ.E.S PAR LA DÉLÉGATION AUX DROITS DES FEMMES....	127
ANNEXE 4 : TABLEAU RÉCAPITULATIF DES DÉCRETS PRIS POUR L'APPLICATION DE LA LOI DU 4 AOÛT 2014 POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	131
ANNEXE 5 : MEMENTO SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES ÉTUDES D'IMPACT DES PROJETS DE LOI	135

I. TRAVAUX DE LA DÉLÉGATION – COMPTES RENDUS DES AUDITIONS ⁽¹⁾

- Audition de Mme Laurence Rossignol, ministre des Familles, de l’Enfance et des Droits des femmes, sur les crédits pour 2017 en faveur de l’égalité entre les femmes et les hommes (mercredi 26 octobre 2016)..... 7
- Actes du colloque, ouvert au public, sur le thème « *Médias, jeux vidéos, Internet : enjeux et outils face aux images et violences sexistes* », en présence notamment de Mme Audrey Azoulay, ministre de la Culture et de la Communication, et de Mme Sylvie-Pierre-Brossolette, membre du Conseil supérieur de l’audiovisuel (mardi 23 novembre 2016)..... 25
- Audition de Mme Bénédicte Ravache, secrétaire générale de l’Association nationale des directeurs.trices des ressources humaines (ANDRH), de Mme Géraldine Fort, déléguée générale de l’Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE), de Mme Lydie Recorbet, chargée des questions d’égalité femmes-hommes à l’ORSE, et de M. Michel Miné, professeur de droit du travail au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), membre du Conseil supérieur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP), ancien inspecteur du travail (mercredi 7 décembre 2016)..... 57
- Audition de M. Régis Bac, chef du service des relations et des conditions de travail de la direction générale du travail (DGT), du ministère du travail, de l’emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, de Mme Claire Scotton, adjointe au sous-directeur des relations individuelles et collectives du travail, au service des relations et des conditions de travail de la DGT, inspectrice des affaires sociales, et de Mme Catherine Pernette, cheffe du bureau du pilotage du système d’inspection du travail, au service de l’animation territoriale de la politique du travail et de l’action de l’inspection du travail, de la DGT (mercredi 14 décembre 2016)..... 73
- Audition de Mme Armelle Danet, coprésidente de l’association « Elles aussi, pour la parité dans les instances élues » (mardi 10 janvier 2017) 87
- Audition de M. Daniel Lenoir, directeur général de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), et Mme Patricia Chantin, directrice adjointe du cabinet du directeur général, responsable des relations parlementaires et institutionnelles à la CNAF (mercredi 8 février 2017)..... 105

(1) Par ailleurs, outre les auditions de la Délégation (comptes rendus ci-après), plusieurs auditions et déplacements ont été organisés dans le cadre du groupe de travail constitué en son sein sur le bilan des mesures adoptées en matière d’égalité femmes-hommes et leur mise en œuvre, dont la liste est présentée dans le tome I du présent rapport d’information.

Audition de Mme Laurence Rossignol, ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes, sur les crédits pour 2017 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Compte rendu de l'audition du mercredi 26 octobre 2016

Madame la présidente Catherine Coutelle, rapporteure. Nous avons le plaisir d'accueillir aujourd'hui Mme Laurence Rossignol, ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes, pour évoquer plus particulièrement les crédits pour 2017 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Au nom de la Délégation, je vous remercie vivement d'avoir répondu favorablement à cette invitation, madame la ministre.

Comme chaque année depuis 2012, nous avons en effet souhaité faire le point sur la politique publique de l'égalité entre les femmes et les hommes, dont je rappelle qu'elle est par nature transversale et interministérielle, et sur les moyens qui lui sont alloués.

À cet égard, je ne peux que me féliciter de l'augmentation de près de 8 % des crédits du programme 137 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, par rapport à la loi de finances initiale pour 2016, pour atteindre environ 30 millions d'euros en 2017, soit un montant bien supérieur aux crédits prévus pour 2012, qui étaient de 20 millions d'euros, soit une augmentation de 50 %.

Outre les moyens prévus en matière de promotion des droits et de lutte contre les violences faites aux femmes, qui représentent une partie importante des crédits du programme, je note en particulier l'augmentation des crédits consacrés à la prévention et à la lutte contre la prostitution, qui permettront de financer le dispositif de sortie de la prostitution, suite à l'adoption de la loi du 13 avril 2016.

Vous pourrez nous présenter plus précisément la mise en œuvre de ce dispositif, et plus, largement vos priorités pour 2017.

L'égalité femmes-hommes est au cœur d'une politique intégrée portée par tous les ministères et dans toutes les politiques publiques, et plusieurs instruments ont été déployés en ce sens depuis 2012 – feuilles de route ministérielles pour l'égalité, comité interministériel aux droits des femmes, études d'impact, etc.

C'est pourquoi, au-delà du seul programme 137, il est essentiel de prendre en compte l'ensemble des actions et des moyens mis en œuvre par d'autres ministères qui concourent à l'égalité femmes-hommes, et donc d'analyser sous le prisme du genre d'autres programmes budgétaires. C'est précisément l'intérêt d'une annexe annuelle au PLF – le document de politique transversale (DPT) relatif à la politique interministérielle de l'égalité femmes-hommes –, même si, à l'évidence, des progrès restent à faire en matière de *gender budgeting*.

Enfin, au-delà des crédits relevant du budget de l'État, il faut ne pas oublier les moyens mis en œuvre dans le cadre de la protection sociale ainsi que par les collectivités territoriales, et qui contribuent également à faire progresser l'égalité réelle et les droits des femmes – je pense, par exemple, au développement de l'accueil des jeunes enfants, qui a représenté un effort financier conséquent.

Madame la ministre, avant de vous donner la parole, je tiens à vous redire notre satisfaction de voir votre budget augmenter pour 2017.

Mme Laurence Rossignol, ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes. Cette audition devant votre délégation est un moment particulier pour vous et moi car elle est probablement la dernière de cette législature. Mais nous pouvons être fiers du travail mené à la fois par la Délégation aux droits des femmes et le Gouvernement depuis 2012.

Madame la présidente, je sais que vous avez été particulièrement vigilante à ce que, cette année encore, les crédits accordés à la politique en faveur des droits des femmes soient préservés. C'était aussi mon ambition, qui a été largement satisfaite puisque le budget qui vous est présenté, pour ce nouveau projet de loi de finances, prévoit une hausse de 8 % du programme budgétaire 137 dédié à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette nouvelle hausse s'inscrit dans la dynamique engagée il y a plus de quatre ans maintenant. Sur toute la durée du quinquennat, les crédits du programme 137 auront augmenté de 50 %. En 2012, la loi de finances initiale prévoyait 20 millions d'euros de crédits. En 2017, ce sont 30 millions d'euros qui sont désormais budgétés.

L'année dernière, déjà, de nouveaux crédits étaient venus abonder le programme 137. Ce n'était en aucun cas une opération cosmétique, comme certains l'ont prétendu. Dans le contexte budgétaire que vous connaissez, le gouvernement avait fait le choix de redéployer des crédits provenant des ministères de la santé, de l'intérieur et de la justice vers le ministère des droits des femmes pour créer le fonds dédié à l'accompagnement des personnes prostituées.

In fine, la hausse continue du programme 137 est remarquable et traduit la détermination du Gouvernement à développer cette culture de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Cette ambition se traduit directement sur le terrain puisqu'une très large majorité des crédits du programme 137 bénéficie directement aux associations. Elles sont, comme vous le savez, les chevilles ouvrières de la politique en faveur des droits des femmes dans les territoires, qu'il s'agisse de l'accès au droit, de la lutte contre les violences, de l'égalité professionnelle ou encore de la lutte contre les stéréotypes. Depuis 2012, plus d'une dizaine de conventions pluriannuelles d'objectifs ont été signées entre l'État et de grandes associations, permettant ainsi de mieux sécuriser leur activité.

Mais le budget consacré aux droits des femmes ne se concentre pas sur le seul programme 137.

D'autres programmes budgétaires contribuent à l'égalité entre les femmes et les hommes et s'ajoutent ainsi à celui du programme 137. Ils sont recensés dans le document de politique transversale (DPT) qui affiche pour 2017 près de 310 millions d'euros au titre de cette politique transversale – ce document sera mis en ligne aujourd'hui ou demain. Ces crédits se répartissent autour de six axes : construire la culture de l'égalité des sexes dès le plus jeune âge ; agir contre la pauvreté et l'exclusion sociale ; réduire les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de santé ; lever les obstacles à l'égalité professionnelle effective ; combattre les violences ; protéger les victimes et prévenir la récidive ; affirmer la diplomatie française en matière de droits des femmes.

À cela, nous pourrions ajouter d'autres crédits : du temps de personnel, par exemple, ou des dispositifs qui relèvent de mon propre portefeuille ministériel. Je tiens à souligner à quel point la politique familiale française est un puissant levier d'autonomisation des femmes. En développant et en diversifiant les modes d'accueil du jeune enfant, nous

parvenons notamment à combiner un fort taux de natalité et un fort taux d'emploi des femmes.

Comme vous le voyez, pour répondre avec justesse et sincérité à la question « Où est l'argent pour les droits des femmes ? », il est nécessaire d'adopter cette approche globale et transversale.

Tous les ministères sont mobilisés et concourent à la politique en faveur des droits des femmes.

Nous avons développé toute une architecture institutionnelle, des instances interministérielles, pour que les droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes irriguent l'ensemble des politiques publiques. Cela est rendu possible notamment grâce à la nomination de hauts et hautes fonctionnaires à l'égalité dans chaque ministère, à la désignation d'une « référente » ou d'un « référent égalité » au sein de chaque cabinet, et à la préparation d'études d'impact annexées aux projets de lois.

Nous menons d'ailleurs actuellement les conférences annuelles de l'égalité. Chaque année, le ministère des droits des femmes auditionne chacun des autres ministères afin de faire le bilan et de concevoir les ambitions de chaque ministère en termes de politiques publiques et de ressources humaines. Nous avons encore du travail, mais nous voyons d'ores et déjà le chemin parcouru. Pour s'en convaincre, je vous livre quelques-unes de ces actions.

En 2017, les premières femmes militaires rejoindront nos sous-marins militaires.

Depuis quelques semaines, nous comptons 50 % de femmes parmi les recteurs et les rectrices d'académie.

Autre exemple : pour limiter les effets du temps partiel sur les revenus de ses agents, le ministère de l'économie expérimente depuis peu « le temps compressé », une organisation du travail qui permet aux agents auparavant à 90 % – 80 % de ces agents sont des agentes – de reprendre un temps plein en concentrant leur temps de travail sur quatre jours et demi.

Vous le voyez, les ministères avancent et s'engagent véritablement.

Le Premier ministre a aussi très clairement rappelé l'objectif pour chaque ministère d'obtenir avant la fin 2017 le label égalité et le label diversité. Cela impose le déploiement au sein des administrations d'une politique exigeante d'égalité entre les femmes et les hommes qui passe par la lutte contre les stéréotypes de genre ou encore par l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle.

Cette exigence s'inscrit également comme une volonté de ne pas considérer différemment le secteur public et le secteur privé, car ils rencontrent les mêmes difficultés. C'est pour cette raison que le plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes traite des deux secteurs. C'est pour cette même raison que le Premier ministre a confié à l'une de vos collègues, Madame Françoise Descamps-Crosnier, une mission relative aux évolutions de carrières et aux écarts de rémunération entre hommes et femmes au sein de la fonction publique.

S'agissant des pistes d'évolution pour le budget consacré aux droits des femmes, nous avons encore à progresser sur de nombreux points.

D'abord, pour évaluer avec davantage de précision les crédits qui contribuent à cette politique. Dans le cadre des conférences de l'égalité, nous rappelons la nécessité d'objectiver le plus finement possible les crédits dédiés à la politique en faveur des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ensuite, comme le souligne le rapport *Où est l'argent pour les droits des femmes ?*, réalisé par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEfh), le Conseil économique, social et environnemental (CESE) et des associations de la société civile, nous devons continuer de travailler sur le conditionnement des financements publics au respect de l'égalité femmes-hommes.

La loi du 4 août 2014 a marqué une première étape en conditionnant l'accès des entreprises aux marchés publics et aux partenariats public-privé au respect de leurs obligations en matière d'égalité professionnelle. C'est en imposant des critères d'exemplarité que les pouvoirs publics incitent leurs interlocutrices et interlocuteurs quotidiens à s'impliquer concrètement dans la promotion de l'égalité femmes-hommes.

La prise en compte du genre dans les financements octroyés par les pouvoirs publics est une dimension essentielle que nous continuons à déployer.

C'est pourquoi je me félicite que le Sénat vienne d'adopter un amendement au projet de loi relatif à l'égalité et à la citoyenneté, visant à instaurer la parité dans les commissions des établissements publics placés sous la tutelle du ministère de la Culture. Cette disposition prévoit de fixer à 40 % le seuil de représentants de chaque sexe, à partir du 1^{er} janvier 2018, au sein des commissions qui « *attribuent des subventions ou aides financières, sélectionnent, acquièrent ou commandent des œuvres, attribuent des agréments, ou procèdent à des sélections en vue de compétitions internationales* ». Dans tous les domaines artistiques, les femmes sont trop souvent évincées des programmations et des procédures de sélection. Il faut briser le cercle vicieux des résistances toujours à l'œuvre pour que les femmes puissent sortir de l'invisibilité, qui est non seulement injuste mais surtout aliénante. Cette mesure produira donc un effet d'entraînement très positif pour améliorer l'accès des femmes aux moyens de production et de diffusion.

Enfin, nous devons également trouver de nouveaux leviers de financement. C'est ce que nous nous sommes attachés à faire dans le cadre du plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle.

Dans le cadre de ce plan, nous travaillons à la mise en place d'un dispositif permettant d'utiliser les pénalités dues par les administrations ne respectant par leurs obligations en matière de nomination paritaire pour la conduite d'actions de sensibilisation et de formation en faveur de l'égalité professionnelle – sanctions prévues par la loi Sauvadet. Il me semble tout à fait cohérent que les ressources dégagées par ces pénalités servent à corriger les manquements qui les ont occasionnées, et participent plus globalement à diffuser la culture de l'égalité au sein des équipes de travail.

Ce plan prévoit également d'activer les crédits du Fonds social européen (FSE) pour financer des projets régionaux qui contribuent à l'insertion professionnelle des femmes, à la mixité professionnelle, à l'accompagnement des actrices et acteurs du dialogue social pour augmenter le nombre d'accords dédiés à l'égalité professionnelle et inscrire l'articulation des temps de vie dans ces derniers. Une instruction spécifique à la mobilisation des crédits FSE sera transmise aux préfètes et préfets invitant les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) à préparer des

appels à projets allant dans ce sens. Entre la mobilisation des crédits du FSE et ceux de l'État et des régions, nous devrions pouvoir activer 80 millions d'euros.

La partie recettes discutée, il est bien évidemment question de la façon dont elles vont pouvoir être dépensées ! Avec ce budget, le Gouvernement souhaite mener une action déterminée sur tous les fronts. Permettez-moi de vous présenter celles qui me semblent particulièrement prioritaires. Nous pourrions y revenir par la suite dans le cadre de nos échanges.

Il y a quelques semaines, France Stratégie a rendu public un rapport sur le coût économique des discriminations – je dois ici souligner que le ministère des Droits des femmes n'était pas à l'initiative de cette commande, elle avait été passée avant mon arrivée au ministère. Ses conclusions sont sans appel : être une femme constitue le premier facteur discriminant dans l'environnement professionnel, et supprimer ces discriminations constituerait un formidable levier de croissance.

Ce constat et cette perspective nous ont d'autant plus confortés dans la nécessité d'agir qu'à l'occasion de la quatrième édition de la semaine de l'égalité professionnelle, nous avons lancé le premier plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle.

Ce plan rassemble toutes les mesures qui contribuent à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes dans le milieu professionnel, qu'elles passent par la lutte contre les stéréotypes, l'accompagnement du dialogue social et la mise en œuvre de la loi, l'insertion professionnelle ou encore la lutte contre les discriminations et les violences.

Grâce ce plan, nous ancrions durablement la politique en faveur de l'égalité professionnelle dans le paysage institutionnel. Nous lui apportons aussi la cohérence et la lisibilité nécessaires pour que chacune et chacun s'approprient l'ensemble des dispositifs. Nous créons également un cadre dans lequel les nombreux acteurs partagent et nourrissent leur réflexion, et cela afin de proposer une politique toujours plus efficiente et cohérente.

Dans les prochains mois, nous allons donc nous attacher à la bonne mise en œuvre de ce plan. L'activation des crédits FSE, la signature du plan mixité dans les métiers du numérique, la sensibilisation des professionnelles et professionnels de la petite enfance à l'implication des deux parents ou encore le lancement d'une réflexion sur le télétravail feront partie des actions prioritaires.

Les entreprises et les administrations sont également parties prenantes de la mobilisation contre le sexisme. Le Conseil supérieur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) révélera le 24 novembre prochain les résultats de son enquête sur la perception du sexisme parmi les salarié.e.s non cadres. La publication de cette étude sera assortie d'un « kit » d'outils à destination des employeurs et du collectif de travail pour leur permettre de mettre en place des actions concrètes de prévention et de lutte contre le sexisme au sein de l'entreprise.

Les femmes perçoivent le lieu de travail comme un environnement particulièrement propice à l'expression du sexisme. Il est donc essentiel que nous accompagnions les entreprises à mettre en place les actions nécessaires. D'autant plus – et en tant qu'initiatrices de ces dispositions, vous le savez parfaitement – que la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels renforce leurs obligations en la matière en intégrant la prévention des agissements sexistes dans le règlement intérieur de l'entreprise et parmi les missions du comité d'hygiène, de

sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et en introduisant une obligation d'agir pour les employeurs.

Vous connaissez également l'urgence et la nécessité d'agir pour lutter contre le fléau des violences faites aux femmes. Parmi les grandes échéances à venir, je lancerai le 25 novembre le cinquième plan de lutte contre les violences faites aux femmes.

La formation des professionnelles et professionnels, l'ordonnance de protection, le téléphone grave danger (TGD), la création de places d'hébergement d'urgence, sont autant de dispositifs qui ont fait leur preuve et qui ont donc vocation à être prolongés et renforcés dans le cinquième plan violences. Sur ce dernier point, nous mettons tout en œuvre pour remplir les objectifs fixés par le Président de la République, soit la création de 1 650 places d'hébergement d'urgence d'ici à 2017. Nous sommes en très bonne voie puisque nous sommes aujourd'hui à quasiment à 90 % de cet objectif.

Je tiens également à ce que ce cinquième plan soit l'occasion d'aller plus loin en développant l'action publique autour de trois enjeux.

D'abord, la lutte contre les violences sexuelles. Il y a urgence à se saisir de ce sujet. L'avis sur le viol remis par le HCEfh a récemment souligné à quel point le viol, crime le plus répandu en France, faisait encore l'objet de tabous et de comportements culpabilisateurs à l'égard des femmes.

Les premiers résultats de l'enquête Violences et rapports de genre (VIRAGE) concerneront les violences sexuelles et viendront étayer nos connaissances à ce sujet. Sur cette base, nous pourrions renforcer la formation des professionnelles et professionnels et poursuivre la sensibilisation de la société à ce sujet.

Deuxième enjeu : la protection des enfants victimes de violences conjugales.

Le périmètre de mon ministère m'invite à porter une attention particulière à ce sujet. Pour avoir travaillé sur la réforme de la protection de l'enfance de mars 2016, sur la prévention des violences faites aux enfants, sur le lien entre les violences subies par les femmes et celles subies par les enfants dans le cadre des violences intrafamiliales, sur les conséquences des séparations des parents pour lesquelles parfois la question des violences faites aux mères n'est pas suffisamment prise en compte, je peux affirmer la nécessité de faire le lien entre les deux victimes que sont l'enfant et la mère, de sorte que le plan de lutte contre les violences faites aux femmes inclue la question de la protection des enfants victimes.

Il y a quelques années, les associations spécialisées dans la lutte contre les violences faites aux femmes auraient réagi quant à l'inclusion de la protection des enfants dans le cadre des violences faites aux femmes. Aujourd'hui, tout le monde a conscience que la visibilité des violences faites aux femmes est devenue bien plus grande que celle des violences faites aux enfants : les premières sont plus identifiées et donnent lieu à de fortes mobilisations – j'en veux pour preuve la pétition en faveur de Jacqueline Sauvage il y a quelques mois –, alors que les violences faites aux enfants continuent de se produire « à bas bruit ». Et les associations admettent désormais la nécessité d'inclure les violences faites aux enfants dans le cadre des violences faites aux femmes. En effet, les enfants sont deux fois sur trois spectateurs des violences commises à l'encontre leur mère ; or un enfant témoin est un enfant victime. Il n'y a donc pas de raison de dissocier les enfants victimes de coups directs des enfants témoins de coups infligés à leur mère.

La lutte contre ce fléau doit être menée en lien avec les magistrats, en particulier les juges aux affaires familiales, qui trop souvent pensent qu'un mauvais mari peut être un bon père et surtout qu'un mari violent peut être un bon père de famille.

Troisième enjeu : la manière d'adapter notre action à destination des femmes qui rencontrent des problématiques spécifiques – et qui cumulent souvent les discriminations – ; je pense aux femmes migrantes, aux femmes en situation de handicap et à celles résidant dans les territoires d'outre-mer. Il nous faudra aussi y réfléchir dans le cadre du cinquième plan contre les violences faites aux femmes.

J'ajoute que nous devons également travailler davantage sur la lutte contre les violences faites aux femmes dans les territoires ruraux, où le tissu associatif dédié aux violences faites aux femmes n'est pas aussi dense que celui en secteur urbain. Le déploiement d'associations spécialisées dans les violences faites aux femmes dans tous les cantons est impossible ; les travailleurs socioéducatifs du tissu associatif présents dans les territoires ruraux devront donc être formés au repérage, à l'accompagnement, à l'accueil des femmes victimes de violences, afin de pouvoir ensuite faire appel à des associations spécialisées.

Je souhaite également que les violences subies par les jeunes filles et les jeunes femmes soient abordées dans le cadre de ce cinquième plan. En effet, les associations spécialisées dans la lutte contre les violences faites aux femmes, en particulier les associations d'hébergement, nous font remarquer que beaucoup de jeunes filles victimes de violences familiales sont aujourd'hui à la rue, en errance. D'autre part, concernant les jeunes femmes, de moins de vingt-cinq ans environ, il existe un angle mort en matière de violences commises dans le cadre des relations amoureuses. Si les aspects de repérage, d'accompagnement et de prise en charge des femmes victimes de violences sont identifiés concernant les femmes vivant en couple, il n'en est rien pour les plus jeunes ; en particulier, les réseaux d'associations spécialisées dans les violences conjugales ne sont pas identifiés auprès des très jeunes femmes victimes de violences. Or le recoupement d'informations laissent présumer que les jeunes femmes subissent des violences particulières dans le cadre de relations amoureuses et qu'elles s'interrogent souvent sur ce que leur compagnon ou leur amoureux, ou les amis de leur amoureux, peuvent ou non exiger d'elle, ainsi que sur la limite du consentement. Un vrai travail doit être mené sur cette question importante du consentement.

Enfin, autre sujet que je souhaite voir aborder dans le cadre du plan, les associations ayant exprimé un consensus à faire ce travail : l'accès trop facile et trop précoce aux images à caractère sexuel et à la pornographie. Cette problématique renvoie à cette notion d'incertitude sur le consentement que je viens d'évoquer.

Désormais reconnue comme une violence grâce à cette grande loi adoptée par votre assemblée le 6 avril dernier, la prostitution a évidemment vocation à intégrer ce cinquième plan. C'est un signal fort : la philosophie portée par cette loi irrigue désormais les politiques publiques mises en œuvre par le Gouvernement. Dès lors que l'achat de services sexuels constitue une violence à l'encontre des personnes prostituées, il est normal que la mise en œuvre de la loi relève du plan.

Je tiens à nouveau à saluer le travail mené par la Délégation aux droits des femmes, et en particulier l'implication de Catherine Coutelle et de Maud Olivier. Quelques chiffres sur la mise en œuvre de la loi : déjà 250 clients ont été condamnés depuis mai – un chiffre qui contredit toutes celles et ceux qui affirmaient que cette loi serait inapplicable. Dans l'Aude, où je me suis rendue il y a deux semaines, le parquet, la gendarmerie, la police de

Narbonne, les travailleurs sociaux et les associations m'ont expliqué à quel point la loi est utile concernant la prostitution de routes.

Le dispositif du parcours de sortie sera opérationnel dès janvier prochain. J'ai conscience du décalage entre la mise en œuvre du volet pénal et la mise en œuvre du volet social de la loi : le premier était d'application immédiate, alors le second nécessite des décrets qui exigent une concertation – nous avons élaboré les décrets avec les associations, sur lesquelles repose la mise en œuvre du dispositif. En outre, il s'agit de décrets interministériels, d'où un délai de parution plus long. Un premier décret qui permettra aux préfetures d'agréer les associations et de mettre en place les commissions départementales paraîtra dans les prochains jours – je l'ai signé.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Quels sont les autres ministères concernés ?

Mme la ministre. Ceux de l'Intérieur et des Outre-mer.

Pour 2017, le budget dédié au parcours de sortie a presque triplé et s'élève désormais à 6,6 millions d'euros, auxquels s'ajouteront les recettes provenant de la confiscation des biens et produits des proxénètes et réseaux de traite des êtres humains. Il nous permettra de financer l'aide financière à l'insertion sociale professionnelle (AFIS) versée aux bénéficiaires du parcours de sortie, ainsi que les subventions aux associations qui accompagnent les personnes prostituées.

En parallèle, nous poursuivons le travail de sensibilisation et de conviction auprès du grand public, tout particulièrement à l'attention des clients. Le ministère a participé à une première campagne de sensibilisation à l'occasion de l'Euro 2016, avec pour message « *Le prix d'une passe n'est pas celui que tu crois* » – le prix d'une passe est le prix de l'amende ! Puis nous avons lancé une nouvelle campagne sur les réseaux sociaux, à l'occasion de la journée européenne contre la traite des êtres humains, rappelant que l'achat d'actes sexuels est désormais interdit et passible d'une amende de 1 500 euros.

Le troisième volet de la loi est la prévention, à savoir l'éducation de la société au respect du consentement et au refus de l'achat de service sexuel. Les effets de ce volet seront évalués sur un temps beaucoup plus long.

Je souhaiterais maintenant mentionner deux autres travaux d'envergure actuellement en cours.

Le premier est lié à la proposition de loi relative à l'extension du délit d'entrave à l'interruption volontaire de grossesse (IVG). Soyons clairs : être hostile à l'interruption volontaire de grossesse est une opinion que chacun est libre d'exprimer, mais la liberté d'opinion n'inclut pas le droit au mensonge. Et c'est de mensonges qu'il s'agit quand des femmes désireuses de s'informer sur l'IVG – sur le coût, le montant du remboursement, les délais, les techniques opératoires, etc. – sont attirées sur des sites internet qui cherchent à les culpabiliser, à les dissuader, à mettre en doute leur capacité à décider pour elles-mêmes, et ce afin de les pousser à renoncer à cette intervention. Parfois même, ces sites renvoient à des *hotlines* où ce que l'on entend est édifiant...

Je soutiens donc pleinement la démarche engagée par les députées et députés socialistes avec cette proposition de loi – je rappelle que le Sénat a refusé de discuter l'amendement déposé sur le projet de loi relatif à l'égalité et à la citoyenneté.

L'autre chantier que je mène avec détermination est celui de la lutte contre les stéréotypes de genre dans la communication. En effet, ils nuisent à la liberté des femmes, en les enfermant dans des rôles sociaux, en leur assignant des images dépréciatives et en servant de faire-valoir aux comportements sexistes.

C'est pourquoi les ministères sociaux s'engageront le 2 novembre prochain à suivre les recommandations du HCE pour une communication non sexiste.

C'est également pourquoi j'organiserai, le 7 novembre, en partenariat avec le réseau « Toutes femmes, toutes communicantes », un grand atelier créatif mobilisant les professionnelles de la publicité et de la communication. En les invitant à participer à des études de cas, l'objectif sera de leur montrer qu'il est tout à fait possible, et même souhaitable, de proposer des créations pertinentes et non sexistes. Ce travail permettra également de mettre au point une grille d'analyse que les professionnelles et professionnels pourront facilement utiliser dans leur travail quotidien.

Vous le constatez : le fil conducteur de l'action de mon ministère est celui de la lutte contre le sexisme. À mon arrivée en février dernier, le calendrier ne permettait pas d'engager un nouveau processus législatif – au demeurant, nous disposons déjà de la belle loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et par ailleurs, nous procédons à divers ajustements, autant que de besoin, à travers des amendements sur des textes en discussion, tels que le projet de loi relatif à l'égalité et à la citoyenneté ou le projet de loi de modernisation de la justice du XXI^e siècle. Nous avons fait face au constat suivant : malgré un consensus au moins apparent sur l'égalité entre les femmes et les hommes, malgré plusieurs lois – dont la loi Copé-Zimmermann, que je cite très souvent...

Mme Marie-Jo Zimmermann. Merci, madame la ministre !

Mme la ministre. Malgré les politiques publiques et un budget qui n'a cessé d'augmenter tout au long du quinquennat, force est de constater que les résultats ne sont pas encore à la hauteur des ambitions. Le verre est-il à moitié vide ou à moitié plein ? Selon moi, il y a un verre à moitié vide qui se vide, et un verre à moitié plein qui se remplit ; autrement dit, les droits des femmes progressent, l'égalité avance dans un certain nombre de domaines, mais dans le même temps, les menaces sont extrêmement fortes et les régressions ne sont pas loin dans d'autres domaines.

J'ai donc décidé de lancer une campagne contre le sexisme qui vise à mobiliser la société pour faire reculer le sexisme. En effet, des chiffres terribles sont encore sortis récemment sur l'égalité professionnelle : il faudrait attendre 170 ans pour atteindre une réelle égalité professionnelle ! Ce qui bloque, ce n'est pas la volonté des pouvoirs publics, ce sont les résistances dans la société, autrement dit, le sexisme : cet ensemble de représentations, de comportements stéréotypés, qui a pour but de déstabiliser les femmes, de les inférioriser, mais aussi de les délégitimer, de leur faire douter de leur légitimité à être là où elles sont et à vouloir aller là où sont les hommes – activité, pouvoir, création...

Les femmes qui subissent le sexisme ne savent pas forcément le nommer, car elles pensent souvent que c'est leur propre comportement qui génère des remarques sexistes. Il faut donc nommer le sexisme pour que les femmes puissent identifier ce qu'elles subissent, d'une part, et pour que toutes celles et ceux qui le reproduisent, parfois de manière involontaire, puissent mesurer l'impact de leur comportement ou de leurs propos, d'autre part.

Pour faire cette campagne, nous avons préalablement procédé à une enquête d'opinion qui révèle que 40 % des femmes affirment avoir été dernièrement victimes d'une injustice ou d'une humiliation parce qu'elles sont des femmes. Ainsi, plus de 60 % des femmes adoptent une stratégie d'évitement, en ne portant pas certaines tenues vestimentaires, en ne fréquentant plus certains lieux publics ou certains événements, ou tout simplement en ne prenant plus la parole en public.

C'est aux côtés d'associations et de personnalités que j'ai lancé ce grand plan d'actions et de mobilisation contre le sexisme, qui trouve pour mot d'ordre : « Sexisme, pas notre genre ! ». Du 8 septembre au 8 mars, nous allons « faire du bruit », des rencontres, des propositions pour rendre visible le sexisme partout où il se manifeste : au travail, dans l'espace public, dans le sport, à l'école, sur la scène culturelle, etc., et sous toutes ses formes – des remarques qui paraissent anodines aux violences les plus graves. Il existe en effet un *continuum* entre la remarque sexiste insistante, le harcèlement et *in fine* le viol – le HCEfh observait la semaine dernière une véritable culture du viol qui tend à minorer, à banaliser les agressions sexuelles, y compris le viol.

Cette mobilisation est résolument constructive. Elle a également pour objectif de mettre en lumière la place des femmes dans la création de richesses économiques, culturelles, industrielles, sportives, et le rôle des femmes qui sont en mouvement pour faire avancer l'égalité.

À mon arrivée au ministère, j'ai été frappée par la richesse des réseaux constitués dans tous les milieux par les femmes – femmes administratrices, communicantes, ingénieures, femmes issues de grandes écoles... Ces femmes l'ont bien compris : sans réseau, les choses n'avancent pas, d'où un risque de régression ; et elles ont besoin de réseaux car les hommes sont naturellement organisés en réseaux, dans les lieux de pouvoir en particulier. Le but de la campagne est donc de mettre en lumière ces réseaux afin d'attirer d'autres femmes, mais aussi de faire converger les différents réseaux, en soulignant le caractère systémique des inégalités et du sexisme.

Nous tenons aussi à valoriser, à diffuser toutes les solutions qui émergent sur le terrain et qui participent de la lutte contre le sexisme quotidien dans les territoires. Depuis le lancement de la campagne, plus de 200 initiatives « Sexisme pas notre genre » ont été labellisées.

Nous allons continuer de nourrir cette dynamique en organisant des événements fédérateurs jusqu'au 8 mars prochain. Nous avons, par exemple, lancé le concours « Je pitche, tu pitches » qui permettra à des porteurs et des porteuses d'initiatives labellisées de présenter leur action devant les parrains et marraines de la mobilisation – personnalités du monde culturel, du spectacle, du *show business*, scientifiques, grands chefs cuisiniers, etc.

Depuis le lancement de la campagne, il ne se passe pas un jour sans qu'on entende parler du sexisme, au travers de chiffres ou de la visibilité du phénomène – sexisme qui a d'ailleurs pris une place toute particulière dans la campagne aux États-Unis...

Mme la présidente Catherine Coutelle. Il faut dire qu'il a fait fort...

Mme la ministre. C'est vrai, et je ne suis pas sûre que le sexisme aurait été le sujet de perte du candidat il y a dix ou quinze ans...

Ainsi, les choses évoluent, et pas seulement en France. J'attache beaucoup d'importance à la diplomatie des droits des femmes : les droits des femmes sont une question

planétaire, les atteintes aux droits des femmes sont à l'œuvre dans nombre de pays, et la France doit porter une parole forte. C'est ce que j'ai fait à l'Organisation des Nations unies (ONU) le 8 mars 2016, mais aussi en Pologne où j'ai rencontré récemment mon homologue et les associations avec lesquels j'ai évoqué les menaces sur l'accès à l'IVG. La problématique est celle du relativisme culturel et du réexamen des droits des femmes à l'aune des coutumes et traditions locales – je pense aux discussions sur la déclaration de Pékin. En effet, les pays où la laïcité n'est pas solidement installée ainsi que les pays du bloc islamique font cause commune à l'ONU pour plaider la réévaluation des droits des femmes à l'aune des pratiques, coutumes ou croyances. En conclusion, le relativisme culturel est une question centrale, à l'ONU comme en France.

Je vous remercie pour votre attention et suis désormais à l'écoute de vos questions.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Je vous sais gré, madame la ministre, d'avoir brossé le tableau de ce qui a été fait. Le budget alloué au programme 137 est le plus faible de tous, mais il a un puissant effet de levier. Des combats en faveur des droits des femmes restent à mener en France d'une part mais aussi à l'international, car ces droits ne sont pas aussi avancés en tous lieux. Il est donc bon que la France parle d'une voix forte dans l'enceinte de l'ONU, comme elle le fait depuis 2012, en particulier au sujet des droits sexuels et reproductifs. On le voit pour les femmes polonaises, que nous avons soutenues ; or, ce combat n'est pas terminé puisque le gouvernement polonais ou certaines composantes de la société polonaise n'ont pas renoncé à porter atteinte au droit à l'interruption volontaire de grossesse (IVG), dont les conditions sont pourtant déjà très restrictives. Nous devons être très attentives.

Nous apprécions beaucoup la campagne « Sexisme : pas notre genre ». Je constate d'expérience que le port du badge, à l'Assemblée, provoque de nombreuses questions et réflexions. Il faut poursuivre dans cette voie. Pour ma part, j'ai demandé une écriture « genrée » des textes administratifs à l'Assemblée nationale ; je ne sais si nous y parviendrons avant la fin de la législature. À ce sujet, pourriez-vous demander à la ministre de la Fonction publique, Mme Annick Girardin, de diffuser une nouvelle circulaire relative à la féminisation des titres dans la fonction publique – la précédente ayant été signée le 6 mars 1998 par M. Lionel Jospin, alors Premier ministre ? Nous avons connu des incidents à ce sujet, avec en particulier un député qui refusait de dire « Mme la présidente ».

J'en ai eu confirmation : le texte relatif à l'extension du délit d'entrave à l'IVG aux sites Internet qui se font passer pour des sites officiels afin de donner aux femmes des informations volontairement trompeuses devrait être examiné au cours de la dernière semaine de novembre.

Le travail mené en commun par le Gouvernement et notre Délégation a permis de grands progrès. L'ensemble des textes législatifs ayant une répercussion sur l'égalité entre les femmes et les hommes, il convient de muscler les études d'impact à ce sujet et, d'une manière générale, d'en venir à une budgétisation sensible au genre, autrement dit à des budgets systématiquement élaborés dans l'optique de cette égalité.

On envisage d'étendre à d'autres régions les expérimentations en cours relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Sait-on déjà quelle est l'attitude des nouvelles régions à ce sujet ? Je déplore de ne pas avoir obtenu, lors du débat relatif à la loi portant sur la nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) que la politique en faveur de l'égalité soit désormais une compétence régionale obligatoire. Il en résulte ce que l'on voit maintenant : les nouvelles majorités régionales suppriment des financements destinés aux centres d'information sur les droits des femmes et des familles

(CIDFF) et aux associations. Avez-vous déjà un premier bilan des expérimentations menées dans les neuf « territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle » ?

Mme Maud Olivier. Je vous remercie, madame la ministre, pour le magnifique programme que vous avez décrit et que nous porterons avec enthousiasme le plus longtemps possible. La Délégation aux droits des femmes a adopté le rapport d'information que j'ai présenté sur les études de genre. Ces études scientifiques permettent de comprendre l'origine des inégalités entre les sexes et les raisons de la domination des hommes sur les femmes ; de très nombreuses universités et instituts de recherche travaillent assidûment à ces questions.

J'ai été amenée à formuler plusieurs recommandations. L'une tend à ce que le Gouvernement élabore un guide de bonnes pratiques destiné aux collectivités territoriales et visant à mieux intégrer la dimension du genre dans leurs politiques. Une autre recommandation vise à ce que les délégués régionaux et les chargés de mission départementaux aux droits des femmes et à l'égalité soient systématiquement associés à l'élaboration des politiques publiques en matière d'urbanisme, politiques dont on sait l'impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Je recommande encore que, pour mesurer l'impact de l'action publique sur l'égalité entre les femmes et les hommes, figurent des données sexuées dans toutes les politiques publiques.

La publication du décret fixant les modalités d'octroi de l'aide financière allouée aux personnes engagées dans un parcours de sortie de la prostitution est attendue avec une grande impatience. Il est bon que la pénalisation des clients soit entrée en vigueur – elle commence à porter ses fruits – mais l'aide sociale annoncée doit prendre forme ; puisque vous avez signé le décret, madame la ministre, nous pouvons espérer une mise en œuvre rapide du dispositif.

Quelle est la part prise par les autres ministères dans l'alimentation du fonds constitué à cette fin ?

Mme Marie-Jo Zimmermann. Je vous remercie, madame la ministre, pour votre compte rendu. Mme Najat Vallaud-Belkacem, qui vous a précédée dans vos présentes fonctions, a veillé à ce que les entreprises ne respectant pas l'obligation légale de réaliser un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes (RSC) soient pénalisées. Je l'en avais félicitée car il en va du respect pour les femmes au sein des entreprises. Autant vous dire que la loi Rebsamen, qui a fait disparaître le RSC, m'est restée sur l'estomac ; j'observe toutefois avec satisfaction que l'obligation demeure dans la fonction publique.

Ce rapport est le seul moyen permettant de donner de la lisibilité aux carrières des hommes et des femmes dans les entreprises. La loi fixant un seuil minimal de 40 % de femmes ou d'hommes dans les conseils d'administration et de surveillance des grandes entreprises privées et publiques, que nous avons promulguée au cours de la précédente législature, tendait à compléter l'obligation légale de réalisation d'un RSC. Il faut briser le plafond de verre ; une erreur a donc été commise dans la loi Rebsamen, car sans RSC, il est difficile de mettre en évidence les écarts dans l'évolution des carrières selon les sexes. Je ne cesserai donc de combattre en faveur de la réintroduction, dans un véhicule législatif à déterminer, de l'obligation de réalisation d'un RSC distinct. L'incorporation de ces données dans le bilan social leur fait perdre en lisibilité.

En imposant des objectifs contraignants pour la proportion de femmes nommées aux postes de direction dans la fonction publique, la loi Sauvadet a permis que certaines voient leur carrière dans la haute fonction publique progresser, en s'appuyant sur les

indications incontestables mises en évidence dans les RSC. Un bilan de cette loi, promis par Mme Marylise Lebranchu, a-t-il été fait ?

Il m'arrive de me rendre au commissariat de police de Metz et dans les gendarmeries de ma circonscription ; j'observe que la formation des fonctionnaires aux entretiens avec les femmes victimes de violences pêche. Celle des gendarmes me semble plus appropriée – des policiers ont eux-mêmes évoqué devant moi une formation à ce sujet légère, sinon inexistante. Comment changer cela ?

Toutes les majorités ont légiféré pour combattre ce fléau ; pourtant, les violences faites aux femmes persistent, et semblent même s'accroître. C'est pour moi un vif sujet d'inquiétude. Doit-on considérer que les campagnes de sensibilisation ont eu pour effet que les femmes viennent plus facilement porter plainte, ou les violences suivent-elles une courbe ascendante exponentielle ? Gendarmes et policiers s'accordent à me dire qu'elles sont de plus en plus nombreuses. Enfin, alors que la loi prévoit désormais l'éviction du conjoint violent du domicile conjugal ou familial, des associations m'ont indiqué, avant-hier encore, que cette disposition n'est pas appliquée.

Mme la présidente Catherine Coutelle. C'est difficile.

Mme Marie-Jo Zimmermann. Certes, mais cela pose un problème réel de protection des femmes violentées. Nous avons, les uns et les autres, adopté des mesures visant à améliorer la situation des femmes en danger et nous nous sommes efforcés d'éviter une régression de leurs droits. Il est très gênant que le plus compliqué soit de faire appliquer la loi.

Enfin, nous nous grandirions tous en admettant que les législateurs de tous bords ont eu à cœur de faire respecter les femmes. J'ai moi-même accompagné Mme Roselyne Bachelot aux Nations unies. Nous avons, toutes, eu pour souci majeur de faire avancer la cause des femmes, et cela n'a pas commencé en 2012 : avant cela, Mme Aveline et Mme Bachelot, alors ministres, exprimaient les mêmes convictions aux Nations Unies et chacune s'est employée à favoriser une évolution. Lorsque je présidais la Délégation, j'ai toujours cité l'apport de Mme Catherine Génisson, dont la loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une référence pour moi. C'est pourquoi je vous remercie d'avoir accompagné l'adoption de la loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance, d'en avoir étendu le champ et d'avoir tenu à pénaliser les entreprises qui ne respectent pas la proportion de 40 % de femmes au sein de leur conseil d'administration. C'est ensemble que nous pourrons faire appliquer les lois, avec l'ambition commune de faire respecter les femmes pour que l'égalité entre les sexes devienne la norme – et le travail qui nous reste à faire est considérable.

Mme la présidente Catherine Coutelle. S'il y a effectivement une continuité dans le combat pour les droits des femmes par tous ceux qui le mènent, il connaît parfois des accélérations ou des ralentissements et l'on n'est jamais à l'abri de reculs, même en France.

Le RSC n'a pas été supprimé mais, vous avez raison, sa visibilité est amoindrie, ce qui fait courir le risque que les partenaires sociaux soient moins enclins à s'emparer du sujet. Nous avons tenté de rétablir le RSC en tant que tel lors du débat sur la loi El Khomri. Il y a maintenant des plans, mais plus le document proprement dit ; toutefois, les entreprises qui ne signent pas un accord d'entreprise sur l'égalité sur la base de ce plan sont passibles de pénalités.

Mme Véronique Massonneau. Je vous remercie, madame la ministre, pour ce large bilan. J'étais, à l'origine, défavorable à la loi relative à la prostitution ; en particulier, le parcours de sortie m'inquiétait car le montant alloué à l'aide sociale me paraissait bien faible. Je suis donc heureuse qu'il soit triplé et, m'étant défaire de certaines influences, ma réflexion sur le texte a évolué et je suis plutôt satisfaite des résultats obtenus depuis le vote de la loi.

Je me suis, d'autre part, félicitée de la création de l'Agence de recouvrement des impayés de pensions alimentaires ; quel sera son budget et comment fonctionnera-t-elle ?

Mme la ministre. Nous soulignons, dans les conférences de l'égalité, l'importance d'une budgétisation sensible au genre. Nous invitons les autres ministères à présenter, le plus qu'il est possible, des budgets « genrés » et à toujours s'assurer, dans les études d'impact, que la neutralité, dans les textes qu'ils élaborent, n'aggrave pas les discriminations envers les femmes – car c'est souvent le cas.

Neuf nouveaux territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle se sont engagés dans la démarche en 2015. L'évaluation a permis de cerner les bénéfices de l'expérimentation et le Gouvernement accompagnera les nouvelles régions dans la mise en œuvre d'une politique territoriale de l'égalité professionnelle, notamment dans le cadre de la mobilisation du FSE. Nous ne disposons pas encore d'indications précises sur le positionnement de toutes les nouvelles régions au sujet de l'égalité entre les sexes en général ; comme vous, je déplore que ce ne soit pas une compétence identifiée des régions.

L'article 61 de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes fait obligation aux collectivités locales de présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en leur sein. La loi ayant été promulguée le 4 août 2014, je pense que nous n'aurons pas encore de résultats probants cette première année. Il faut laisser aux collectivités le temps de se saisir de ce nouvel outil qui permet de « genrer » les politiques locales. C'est un excellent instrument, pour les majorités comme pour les oppositions : les premières peuvent en faire un beau moment de démocratie locale, les secondes porter ces questions si elles jugent qu'elles ne le sont pas suffisamment. Je suis persuadée que le dispositif montera en puissance.

J'approuve l'idée que les déléguées régionales et les chargées et chargés de mission départementaux aux droits des femmes et à l'égalité – qui siègent à l'Agence nationale pour la rénovation urbaine (ANRU) – participent à l'élaboration des projets de politiques de la ville. Dans toute collectivité, un membre de l'exécutif devrait être chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, puisqu'elle demande, partout, des politiques transversales.

Le financement du parcours de sortie de la prostitution a été fait la première année par abondement du fonds spécifique ; les ressources de ce fonds sont pérennisées, à hauteur de 6,6 millions d'euros, par des crédits du budget général de l'État.

À ce jour, 11 000 accords et plans d'action sur l'égalité ont été déposés par les entreprises, 2 147 entreprises ont été mises en demeure d'en déposer un et 97 ont été sanctionnées par une pénalité financière faute d'en avoir déposé. Le plus souvent, les mises en demeure aboutissent à l'élaboration d'un plan égalité – il faut, en quelque sorte, les stimuler.

Mme Marie-Jo Zimmermann. Il faut communiquer à ce sujet. Mme Vallaud-Belkacem l'avait fait, et c'est très utile.

Mme la ministre. Nous allons maintenant inviter les entreprises à signer des chartes d'engagement contre le sexisme, car le sexisme nourrit l'inégalité professionnelle. Cela découle du plan gouvernemental pour l'égalité professionnelle entre hommes et femmes –plan, pour la première fois, interministériel.

Il est prévu dans la loi Sauvadet que le Gouvernement présente au Conseil commun de la fonction publique un rapport annuel dans lequel figure le bilan des nominations des femmes et des hommes dans la fonction publique.

Les gardiens de la paix reçoivent depuis des années, lors de leur formation initiale, une formation spécifique relative aux violences faites aux femmes. L'accueil des femmes change beaucoup quand est présente, dans un commissariat, une assistante sociale chargée spécifiquement de traiter ces situations ; il est très utile que les collectivités se cotisent pour prendre de telles embauches en charge.

Mme la présidente Catherine Coutelle. La nécessaire confidentialité fait souvent défaut lors de l'accueil dans les commissariats. Incidemment, cela vaut aussi, dans les pharmacies, pour les jeunes filles et les femmes qui viennent acheter des contraceptifs. Il faut réfléchir à l'aménagement des lieux.

Mme la ministre. Je m'interroge, comme vous, pour savoir si la hausse du nombre de déclarations de violences traduit la détermination d'un plus grand nombre de femmes de signaler ces faits ou si les violences envers les femmes sont en hausse. L'enquête Violences et rapports de genre (VIRAGE) nous en dira davantage, mais les signaux sont inquiétants et c'est pourquoi j'ai parlé des jeunes filles. De manière générale, le nombre de crimes commis en France a baissé mais l'augmentation de faits de violence est avérée ; de plus, la banalisation de la violence due aux images et aux paroles de certaines chansons rehausse le seuil de tolérance. Est-ce que cela se traduit en actes à l'encontre des femmes ? Je ne saurais le dire, mais l'analyse doit être affinée. Le nombre de femmes mortes victimes de leurs conjoints ou anciens conjoints aurait un peu baissé cette année, mais il n'y a pas lieu de pavoiser. Si l'on en croit les projections, le nombre de morts serait, en 2016, de 20 % inférieur à celui de 2015, avec 100 décès et non plus 130, mais ces chiffres devront être confirmés. Chaque année, 200 000 femmes sont victimes de violences en France ; c'est considérable. Un sujet d'inquiétude tient aux constats faits en Espagne. Alors que ce pays mène une politique exemplaire à ce sujet, voulue par le gouvernement Zapatero, qui en avait fait une priorité, le nombre des actes de violence envers les femmes ne diminue guère : la violence machiste demeure.

Sans parler de violence physique, les femmes cadres dans des entreprises à dominante masculine ont le sentiment que l'on est passé, à propos de l'égalité salariale et de l'égalité de carrières, de l'indifférence ou de la résistance passive à une résistance agressive. Elles évoquent fréquemment une tension entre les femmes et les hommes dans les lieux de compétition, en particulier quand les femmes sont âgées de plus de 45 ans : une solidarité masculine se forme contre elles.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Cela tient peut-être à ce que les femmes cadres étaient beaucoup moins nombreuses que les hommes. J'ai le souvenir consterné qu'un orateur, que par charité je m'abstiendrai de nommer, ne cessait de nous dire, lors du débat sur la loi Sauvadet : « Si vous nommez des femmes à des postes de direction, que deviendront les jeunes hommes qui doivent faire carrière ? ». On constate la même résistance à la parité en politique : on veut bien l'égalité, mais jusqu'à un certain point.

Mme la ministre. Cette tension étant ressentie dans le milieu policé des cadres, on ne peut exclure qu'elle existe ailleurs, et dans les domiciles. L'éviction du conjoint violent est la première et la meilleure des solutions ; mais, le plus souvent, ce sont les femmes qui partent – c'est ce qu'il y a de plus facile pour se protéger des coups. De plus, même quand il y a éviction, le conjoint violent qui n'est pas incarcéré revient ; au moins les femmes sont-elles préservées par la confidentialité qui s'attache à l'adresse des lieux d'hébergement. Mais le déménagement a de fortes conséquences sur les enfants, qui doivent changer d'école. De fait, même si la loi en dispose, l'éviction n'est pas le moyen le plus fréquemment utilisé.

Mme Marie-Jo Zimmermann. Peut-être fut-ce une erreur de légiférer ainsi.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Je ne le pense pas. Ce n'est pas à la victime de violences de quitter le domicile familial – sauf si elle décide de se mettre à l'abri – mais au conjoint violent. Les gendarmes me disent que, le week-end, ils interviennent principalement pour faire cesser des violences conjugales. Mettre les victimes hors danger, à cet instant, c'est faire partir ceux qui sont menacés. Il reste à trouver comment éloigner durablement du domicile les conjoints violents.

Mme Marie-Jo Zimmermann. Il faudra retravailler la question des conjoints violents lors de la prochaine législature.

Mme la ministre. Il se trouve aussi que, les femmes qui demandent de l'aide étant de plus en plus nombreuses, le besoin de moyens budgétaires croît de manière exponentielle. Nous avons créé 1 500 nouvelles places d'hébergement et il y en aura 1 600 mi-2017, conformément à l'engagement pris, mais les associations nous disent qu'il en faut toujours davantage. De plus, il faut veiller à ce que les femmes victimes de violences ne soient pas mêlées aux autres occupants des centres d'hébergement d'urgence. Vous avez raison, il faut traiter la question des conjoints violents, singulièrement par des stages de sensibilisation, et des stages sont également prévus pour les clients de personnes prostituées, mais il faut d'abord répondre aux besoins des femmes.

Mme Maud Olivier. À cet égard, il serait bon de convaincre la chancellerie d'accélérer la publication du décret relatif aux stages.

Mme la ministre. Ce décret paraîtra en janvier.

Mme Maud Olivier. L'Association pour le contrôle judiciaire en Essonne a mis au point un dispositif de prise en charge des auteurs de violences conjugales placés sous main de justice. Cela fonctionne assez bien.

Mme Marie-Jo Zimmermann. Il en est de même dans le Nord.

Mme la ministre. Nous déléguons de nombreuses missions aux associations, auxquelles sont alloués 80 % du budget du ministère. Elles ont besoin de moyens de fonctionnement, et l'on en revient à la question que vous m'avez posée, madame la présidente, sur l'attitude des nouvelles régions au sujet de l'égalité entre les sexes : que les exécutifs régionaux nouvellement élus aient supprimé des subventions aux associations concernées est un signal inquiétant.

Je partage l'opinion de Mme Zimmermann selon laquelle l'intérêt commun de celles et ceux qui mènent le combat en faveur des droits des femmes général est de montrer la continuité de cette action au-delà des clivages politiques, mais j'observe qu'en ces matières les hostilités organisées proviennent toujours des mêmes bancs de l'hémicycle. On

trouve des machistes partout, et l'on parvient plus ou moins à les contenir. M. Philippe Martinez, secrétaire général de la CGT, a récemment présenté les choses de la sorte : « La CGT n'est pas machiste mais il y a des machos à la CGT »... J'ai constaté la présence au Parlement d'un bloc d'élus incontestablement contre l'IVG. J'ajoute que quand une polémique sur la lutte contre les stéréotypes de genre est créée de toutes pièces, on ne peut s'abstenir de définir son sens politique en identifiant qui cherche à faire croire que l'on conditionnerait ainsi les garçonnets à changer de sexe quand ils auront 12 ans !

Mme Marie-Jo Zimmermann. Ces comportements sont affligeants, c'est vrai.

Mme la ministre. Outre qu'ils sont affligeants, ils traduisent la négation de l'égalité des sexes, avec l'utilisation d'« arguments » stupéfiants tels que la prétendue disparité des cerveaux des femmes et des hommes... Là où elles s'expriment, il faut marginaliser ces idées, et créer des réseaux associant toutes celles et tous ceux qui, indépendamment des clivages politiques, sont prêts à faire avancer la cause des femmes.

Mme la présidente Catherine Coutelle. J'ai récemment organisé à l'Assemblée nationale un très intéressant colloque consacré à la montée des conservatismes en Europe. Il y a été expliqué comment ces idées sont propagées, dans un amalgame de refus – refus du mariage pour tous, refus de l'IVG, refus de l'égalité entre les femmes et les hommes – qui montre des clivages politiques très forts.

Mme la ministre. En Suède, 35 % de la population approuvaient la loi instituant la pénalisation des clients des prostituées lors de sa promulgation ; dix ans plus tard, 70 % s'y disaient favorables. Votre opinion a donc évolué comme celle des Suédois, madame Massonneau, mais sensiblement plus vite...

Certains avaient jugé l'intitulé du ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes signe d'une régression. C'est pourtant le moyen d'agir avec cohérence. Ainsi, en matière de politique familiale, l'une de mes priorités est d'améliorer le sort des familles monoparentales. C'est pourquoi l'Agence de recouvrement des impayés de pensions alimentaires est adossée à la Caisse nationale d'allocations familiales (CNAF) et à la Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole (CCMSA).

La mission de l'Agence, qui commencera d'opérer le 1^{er} janvier 2017, sera universelle : il ne sera pas besoin d'avoir lancé une procédure préalable de recouvrement pour la saisir. Elle donnera force exécutoire aux accords amiables entre les parents fixant une pension alimentaire et, sur décision du juge, elle aura un rôle d'intermédiation financière en cas de violences ou de menaces sur le créancier. Une nouvelle étape permettra d'aller plus loin dans ce domaine : à partir de 2018, l'Agence permettra aussi le recouvrement des pensions alimentaires impayées hors divorce ; sans doute devra-t-elle disposer pour cela d'un peu de moyens supplémentaires. Le Québec a créé une agence de cette sorte.

Mme la présidente Catherine Coutelle. L'Assemblée nationale a conduit une évaluation citoyenne de la loi de 2014 par le biais d'internet. Il en ressort que la garantie contre les impayés de pensions alimentaires (GIPA) est l'une des mesures bien connues, aussi bien des hommes que des femmes. C'est un excellent dispositif.

Mme la ministre. Un peu plus d'une famille sur cinq est une famille monoparentale, et 80 % des chefs de familles monoparentales sont des femmes, qui subissent une plus grande précarité que le reste de la population, et une stigmatisation.

Nous avons créé un réseau d'entraide – *Parents solo et compagnie* – pour aider les familles monoparentales à sortir de l'isolement. Ce réseau associatif a été constitué sur le modèle de *Monalisa*, dispositif de mobilisation nationale contre l'isolement des personnes âgées que j'avais piloté dans mes précédentes fonctions. La différence est que les personnes âgées sont moins facilement mobilisables que ne le sont les femmes cheffes de famille pour être elles-mêmes des acteurs de la solidarité. Les échanges et l'entraide restaurent la dignité.

Je suis convaincue qu'à l'avenir les politiques publiques devront être construites avec leurs bénéficiaires ; non seulement l'efficacité de ces politiques en sera renforcée mais, en faisant de leurs bénéficiaires les acteurs des politiques sociales, on leur permet de sortir de l'« assistantat psychologique ».

Mme la présidente Catherine Coutelle. Je partage cette opinion. J'ai le souvenir d'une pièce de théâtre montée par des personnes prostituées, qui ont été très surprises de l'impact de ce spectacle et de constater qu'elles pouvaient être des actrices du changement et de leur sortie de la prostitution. C'est pourquoi j'attends avec impatience la publication du décret fixant les modalités d'octroi de l'aide financière allouées aux personnes engagées dans un parcours de sortie de la prostitution.

Je vous remercie, madame la ministre, pour votre engagement et le volontarisme dont vous faites preuve. Qu'un Gouvernement compte un ministère des droits des femmes de plein exercice change les choses. C'est un des aspects très positifs du bilan de ce quinquennat.

*

Colloque, en présence notamment de Mme Audrey Azoulay, ministre de la Culture et de la Communication, sur le thème : « Médias, jeux vidéos, internet : enjeux et outils face aux images et violences sexistes »

Compte rendu du colloque, ouvert au public, du mercredi 23 novembre 2016

Mme la présidente Catherine Coutelle. Madame la ministre, mes chers collègues, mesdames, messieurs, j'ai l'honneur d'ouvrir ce colloque intitulé « Médias, jeux vidéos, internet : enjeux et outils face aux images et violences sexistes ».

Merci à toutes celles et ceux qui ont répondu à notre invitation, en cette semaine organisée autour du 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. C'est pour nous l'occasion de porter une attention toute particulière au sexisme, qui malheureusement perdure, malgré les mesures qui ont été prises.

Nous allons aborder cette année les problématiques liées à la culture et les médias ainsi que les jeux vidéos et internet, et je remercie tout particulièrement Audrey Azoulay, ministre de la Culture et de la Communication, d'avoir trouvé le temps de venir nous parler des violences sexistes et, plus généralement, de la présence des femmes dans la culture, domaine où, comme ailleurs, elles peinent à trouver leur place dans les lieux de pouvoirs.

Il nous faut donc continuer à nous battre contre toutes les formes de discrimination dont sont victimes les femmes, dans le cadre du plan d'action et de mobilisation contre le sexisme et de la campagne « Sexisme, pas notre genre » qui se déroule jusqu'au 8 mars 2017.

Le sexisme est bien en effet une forme de discrimination et de violence faite aux femmes, qui se traduit en particulier dans la publicité, les films et les jeux vidéo par des représentations peu avantageuses, dévalorisantes voire dégradantes des femmes, enfermées dans des assignations à des rôles sociaux stéréotypés. Contre ces stéréotypes, nous défendons l'égalité et tentons de faire progresser la loi, qu'il s'agisse de lutter contre le cyberharcèlement et les discriminations, ou de renverser la charge de la preuve.

Mais je laisse sans plus attendre la parole à la ministre, avant que nous en venions aux deux tables rondes qui porteront, pour la première, sur la culture et les médias, pour la seconde, sur les jeux vidéo et internet.

Mme Audrey Azoulay, ministre de la Culture et de la Communication. Madame la présidente, je me réjouis d'être à vos côtés aujourd'hui, pour ouvrir ce colloque qui porte sur les représentations de la femme dans les médias, les jeux vidéo, la culture en général, puisque l'on sait que les images et les mots mènent aux actes. En cette semaine où le Gouvernement lance un nouveau plan de lutte contre les violences faites aux femmes, présenté ce matin même en Conseil des ministres par Laurence Rossignol, il est en effet cohérent de s'attacher à ce que montrent les images. J'en profite pour saluer le travail mené par votre délégation, chère Catherine Coutelle, qui est un travail de suivi, d'avis mais aussi de réflexion, comme nous en avons la preuve aujourd'hui.

L'actualité est riche en exemples, qui nous viennent d'outre-Atlantique ou de Pologne, qui montrent qu'il s'agit d'un combat qui n'a rien perdu de son sens, nulle part. Jusqu'en France, où des maires de droite s'indignent d'une campagne de santé publique parce qu'elle vise des homosexuels, alors qu'ils ne s'indignent pas de la manière dont on utilise l'image de la femme pour vendre tout et n'importe quoi.

C'est enfin un combat pour lequel s'inventent des formes d'action renouvelées quand, le 7 novembre dernier, des associations ont appelé les femmes à cesser le travail à l'heure à partir de laquelle elles n'étaient, symboliquement, plus payées par rapport aux hommes, nous rappelant ainsi que l'égalité professionnelle était un champ parmi d'autres sur lequel il nous fallait demeurer vigilants et volontaires.

Je m'en réfère quant à moi aux mots de Stendhal, qui écrivait déjà, il y a plus de deux siècles : « *L'admission des femmes à l'égalité parfaite serait la marque la plus sûre de la civilisation* ». Il nous reste donc du chemin à parcourir pour être véritablement civilisés, et nous aurons besoin de toutes nos forces intellectuelles et de toutes les forces de la création pour faire face à ce que l'on peut au mieux qualifier de conservatisme et, au pire d'obscurantisme.

Le combat pour l'égalité entre les hommes et les femmes est un combat éminemment politique. Il suffit pour se le rappeler de parcourir le passionnant livre de Claudine Cohen sur les femmes de la préhistoire, qui démontre à quel point la représentation de la femme comme étant « naturellement » en situation d'infériorité par rapport aux hommes est en réalité une construction sociale et historique, que l'on peut dater et retracer. La question des stéréotypes et de l'image des femmes est donc un des axes principaux de la feuille de route de mon ministère en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Je me réjouis que le Gouvernement, paritaire, auquel j'appartiens ait toujours été en première ligne sur ce sujet. Je pense ici en particulier à la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Elle a permis une avancée majeure en faveur de la représentation des femmes à l'antenne, puisque son article 56 a renforcé les prérogatives du Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) et les obligations des télévisions et des radios en matière de programmes.

Cet article place bien l'image des femmes et la lutte contre les stéréotypes au cœur de l'action du CSA, à qui il donne les moyens de sanctionner des images choquantes à l'égard des femmes. Nous avons tous à l'esprit ce qui s'est déroulé récemment sur une grande chaîne nationale, dans un programme populaire et à une heure de grande écoute. Le CSA a pris toutes ses responsabilités – ce qui mérite d'être salué – en adressant ce matin à cette chaîne une mise en demeure très claire et très ferme.

Au-delà cette affaire, nous disposons depuis février dernier de premiers indicateurs permettant de juger des avancées réalisées. On constate d'abord qu'un nombre significatif de programmes contribuant à la lutte contre les préjugés sexistes et les violences faites aux femmes a été diffusé en 2015.

On constate également que la parité chez les présentateurs, animateurs et journalistes tend vers l'équilibre, mais qu'en revanche ce n'est pas encore le cas s'agissant des experts et des expertes de tous domaines appelés à intervenir dans des émissions d'actualité. En la matière, les réseaux, et notamment les réseaux d'expertes, ont un rôle à jouer et doivent rester très mobilisés, pour qu'il ne nous soit pas toujours rétorqué qu'il n'y a pas d'expertes, qu'on ne les a pas trouvées, sans doute parce qu'elles mettent en avant leurs services moins spontanément que leurs homologues masculins.

Sur ce point, le projet de contrat d'objectifs et de moyens (COM) pour 2016-2020 de France Télévisions apporte une réponse forte en prévoyant que la part des expertes sollicitées à l'antenne atteindra obligatoirement la parité en 2020. L'audiovisuel public doit en effet être exemplaire. À cet égard, je tiens à souligner que ce sont souvent des femmes que l'on retrouve aux plus hauts niveaux de responsabilité, avec notamment un trio de

femmes remarquables : Véronique Cayla, la présidente du comité de directoire d'Arte France, Marie-Christine Saragosse, qui préside France Médias Monde, et Delphine Ernotte, qui préside France Télévisions.

Agir ainsi au haut de la hiérarchie est un signal fort adressé à la structure de ces entreprises. Même si cela ne garantit rien, cela permet déjà d'afficher la capacité des femmes à diriger ces grandes entreprises. À ce jour, les femmes sont représentées à hauteur de 36 % dans les comités de direction des entreprises audiovisuelles publiques – contre 20 % en 2014 –, à hauteur de 70 % dans les directions d'antenne, et représentent 40 % des administrateurs. C'est un chiffre en constante augmentation depuis que la loi du 15 novembre 2013 relative à l'indépendance de l'audiovisuel public a introduit un principe de parité pour les nominations des représentants de l'État et des personnalités indépendantes désignées par le CSA au sein de ces conseils d'administration.

Outre la programmation des chaînes, privées et publiques, et les nominations aux postes de décision, il est un autre domaine dans lequel nous agissons car il recourt fréquemment aux stéréotypes : la publicité.

Comme vous le savez, dans le cadre du projet de loi relatif à l'égalité et à la citoyenneté, le Gouvernement a introduit un amendement étendant les missions du CSA au contrôle de l'image des femmes dans les messages publicitaires. La discussion devant le Parlement se poursuit et je veillerai à ce que cette disposition soit maintenue, car elle permettra de renforcer l'action de l'Autorité de régulation professionnelle de la publicité (ARPP). En parallèle, le CSA mène une action sur l'image des femmes dans la publicité à l'antenne.

Ce n'est pas le seul domaine où nous intervenons, et je voudrais rapidement donner une vue d'ensemble de notre action. La loi relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine (LCAP) votée en juillet 2016 prévoit en son article 3 que « *la politique en faveur de la création artistique favorise l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la création artistique* ».

Il en existe déjà des traductions concrètes, comme le Fonds pour l'emploi pérenne dans le spectacle (FONPEPS), mis en place par le Gouvernement dans le cadre de l'accord sur l'intermittence, pour soutenir l'emploi dans le spectacle vivant et enregistré, donc le cinéma et l'audiovisuel. Parmi les neuf mesures de soutien à l'emploi, j'ai souhaité qu'un soutien particulier soit apporté aux femmes artistes et techniciennes du spectacle, afin d'accompagner le retour à l'emploi de ces « mères intermittentes » après un congé maternité, grâce, par exemple, à une aide spécifique à la garde d'enfant. Cette mesure, budgétée dans le projet de loi de finances pour 2017, devrait entrer en vigueur dans les semaines qui viennent.

J'ai aussi souhaité que le ministère de la culture, qui m'a été confié – après avoir d'ailleurs été confié à deux femmes – soit exemplaire. Aussi ai-je décidé de présenter sa candidature au label Égalité, ce qui signifie la mise en place de procédures spécifiques, qui permettent de garantir l'égalité entre les femmes et les hommes. Les collaboratrices et collaborateurs de l'administration centrale, des directions régionales des affaires culturelles (DRAC), des services, mais aussi des établissements publics sont déjà très impliqués. Ils préparent activement cette candidature et se mobilisent pour identifier les problèmes et améliorer nos pratiques, afin que nous puissions obtenir ce label.

Cela étant, il reste des points de préoccupation, et notamment le fait que, dans certains métiers – la direction d'orchestre, la composition, la direction d'établissements, certains métiers techniques ou certains métiers d'art – les femmes restent très largement

sous-représentées, alors qu'elles sont très présentes dans les établissements d'enseignement supérieur du secteur culturel. C'est le signe que subsiste pour les femmes un problème d'insertion professionnelle et de développement des carrières. C'est la raison pour laquelle nous organisons en 2017, avec l'ensemble de nos écoles de l'enseignement supérieur, un séminaire portant sur les stéréotypes dans ces métiers, afin de mutualiser nos expériences, d'identifier les failles et d'améliorer nos pratiques.

Dans le domaine du journalisme certains stéréotypes demeurent également, dans la formation notamment. Aussi proposerai-je à la Conférence des écoles de journalisme (CEJ) une réflexion commune sur ce sujet.

Œuvrer en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est aussi se souvenir de ce que les femmes ont apporté dans l'histoire. Dans ce domaine, mon ministère peut agir au travers des commémorations, de la mémoire et des archives. Ainsi, nous avons inscrit dix-huit femmes dans la liste des commémorations nationales qui auront lieu en 2017, contre dix en 2016 et onze en 2015. Nous soutenons également les journées du mariage, organisées en parallèle aux journées du patrimoine.

Enfin, dans le cadre des travaux de la mission sur ce que doit être le musée du XXI^e siècle, nous engagerons la réflexion sur la parité, le poids des femmes parmi les commissaires d'expositions et en tant que conservatrices de musée.

Ce sont là autant de mesures qui seront évoquées lors du prochain comité ministériel pour l'égalité des femmes et des hommes dans les secteurs de la culture et de la communication, que je réunirai le 15 décembre prochain, et je vous remercie, chère Catherine Coutelle, d'y prendre part.

Un bref mot enfin sur la parité d'accès à la création, aux moyens de production et à la programmation. Je tiens à vous indiquer que mon ministère a porté un amendement au projet de loi relatif à l'égalité et à la citoyenneté, qui introduit la parité dans les commissions au sein de ses établissements et de ses services déconcentrés ; c'est le nerf de la guerre, puisque s'y décide l'attribution des aides financières. Cette proposition a été retenue par la commission spéciale de l'Assemblée nationale. Je m'en félicite et j'espère que la discussion parlementaire permettra de lui donner force de loi.

Mais beaucoup reste encore à faire pour atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Je pense notamment au spectacle vivant, où les femmes demeurent trop peu programmées : on ne compte ainsi que 2 % de compositrices, 5 % de librettistes, 24 % d'auteurs de théâtre dans les établissements subventionnés.

Trop peu programmées mais aussi trop peu nommées à des postes à responsabilité. Des progrès sont malgré tout réalisés, notamment avec des nominations emblématiques à la tête d'établissements phares – Sylvie Hubac à la Réunion des musées nationaux – Grand Palais (RMN-GP), Laurence Engel à la Bibliothèque nationale de France (BNF) – qui ne doivent pas cacher les efforts faits ailleurs sur le territoire, dans d'autres établissements du réseau.

Je veux ici saluer le travail réalisé chaque année par la Société des auteurs et compositeurs dramatiques (SACD), qui nous est une ressource précieuse pour identifier les problèmes et les pistes d'amélioration, grâce notamment aux données qu'elle peut nous fournir et qui viennent utilement compléter le travail mené sur l'ensemble du champ de mon ministère par l'Observatoire de l'égalité dans la culture et la communication, qui publiera son prochain rapport le 8 mars 2017.

Voici les quelques mots que je souhaitais vous adresser. Je serai bien sûr particulièrement attentive à vos discussions et aux pistes de progrès qui pourront être tracées, et ce d'autant plus que j'ai la certitude que ce sont des domaines dans lesquels il nous est possible d'agir. (*Applaudissements.*)

Mme la présidente Catherine Coutelle. Merci, madame la ministre, pour vos propos, qui témoignent des progrès accomplis mais également, avec lucidité, de ce qui reste encore à faire pour que l'on cesse de se demander où sont les femmes dans le monde de la culture, à quelles places on les trouve, et avec quels financements.

Dans ce domaine comme ailleurs, les procédures de sélection, lorsqu'il s'agit de pourvoir un poste, doivent respecter la parité, et on ne peut plus admettre que certains prétendent que, si les femmes sont absentes, c'est qu'il n'y a pas de vivier où les recruter. Les femmes sont là, il faut simplement qu'elles puissent émerger et trouver leur place, une place positive ; c'est à cela que nous nous attelons. Nous avons, pour cela, fait voter plusieurs lois. Encore faut-il qu'elles soient réellement appliquées.

Cela m'amène à l'objet de notre première table ronde, plus particulièrement centrée sur la représentation des femmes, puisqu'elle s'intitule : « *L'image des femmes dans l'audiovisuel et la publicité : quelles actions mises en œuvre et quelles voies de progrès ?* »

Il se trouve que j'ai défendu à l'Assemblée un amendement qui entendait rendre les jeux vidéo sexistes inéligibles au crédit d'impôt en faveur des entreprises de jeux vidéo (CIVV). Certains m'ont alors reproché de prendre ces jeux pour cible, alors que les mœurs étaient identiques dans la publicité, les vidéos ou à la télévision. Certes, mais il se trouve que le texte examiné portait sur les jeux vidéo, sur lesquels nous aurons, d'ailleurs, l'occasion de revenir.

Pour l'heure, nous allons ouvrir cette première table ronde avec Sylvie Pierre-Brossolette, membre du Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA), au sein duquel elle préside le groupe de travail « Droits des femmes ».

Chère Sylvie, vous agissez contre le sexisme, en vertu notamment de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, qui renforce les pouvoirs de contrôle du CSA en matière de respect des droits des femmes et suite à laquelle vous avez adopté, le 4 février 2015, une délibération relative au respect des droits des femmes par les sociétés de télévision et de radio.

Le CSA a également publié plusieurs études sur la question, ainsi que des décisions qui, malheureusement, semblent se multiplier, preuve que les dérapages et les atteintes à l'image et aux droits des femmes sont toujours monnaie courante dans les médias. Vous avez notamment rappelé à l'ordre plusieurs journalistes sportifs ayant tenu des propos déplacés lors des derniers Jeux olympiques. C'était votre seconde mise en garde après le Jeux olympiques de Sotchi : que peut-on faire contre ces récidivistes ?

Nous attendons évidemment beaucoup de vous, car les médias génèrent un grand nombre d'abus, y compris dans les réactions des téléspectateurs – je pense en particulier à cette émission où l'on a vu un animateur embrasser une jeune femme sur la poitrine alors qu'elle avait dit non : certains n'ont pas hésité à dire qu'elle n'avait pas à s'en plaindre compte tenu de la façon dont elle était habillée... Mais quand une femme dit non, c'est non ! Notre société doit le comprendre, comme elle doit comprendre que ce n'est pas une question de vêtements.

Dans le même ordre d'idées, j'ai été extrêmement choquée par une vidéo dans laquelle l'animateur d'une radio très écoutée des jeunes montrait comment il s'y prenait pour embrasser une fille malgré elle. La scène se déroulait dans des toilettes – comment se peut-il déjà qu'il se soit trouvé dans les toilettes des femmes ? –, où l'animateur insistait de façon pressante pour embrasser la jeune fille qui se lavait les mains à côtés de lui. Sans doute pour se débarrasser de lui, elle finissait par lui tendre la joue ; c'est alors qu'il l'a saisie par les cheveux et l'a embrassée à deux reprises sur la bouche. Cette vidéo est d'autant plus scandaleuse et révoltante que les jeunes qui vont la visionner y verront un exemple à suivre, et je ne peux qu'être très en colère quand je vois ainsi mis à mal tous les efforts que nous faisons pour transmettre aux filles et aux garçons le sens de l'égalité et du respect de l'autre.

*

Première table ronde :
« L'image des femmes dans l'audiovisuel et la publicité :
quelles actions mises en œuvre et quelles voies de progrès ? »

Mme Sylvie Pierre-Brossollette, membre du Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA), présidente du groupe de travail « Droits des femmes ». Voilà trois ans et demi que je mène au CSA mon combat au service des droits des femmes, au sein du groupe de travail « Droits des femmes », dont j'ai été chargée de la mise en place.

Aujourd'hui est un grand jour, puisque c'est la première fois que nous prononçons une mise en demeure pour sexisme, ce qui constitue la première étape d'une éventuelle procédure de sanction, en cas de récidive. Le dossier sera alors transmis à un rapporteur indépendant qui en fera l'instruction, et le CSA, réuni en formation de jugement, pourra alors prononcer une sanction qui peut aller jusqu'à l'interdiction d'antenne. Cela semble en l'occurrence un peu démesuré, mais des sanctions financières sont parfaitement possibles.

C'est un grand jour dans le combat pour l'égalité entre les femmes et les hommes, car c'est la première fois que le CSA fait une application directe de la loi promulguée le 4 août 2014. En effet, si nous sommes tenus de faire appliquer la loi, celle-ci nous impose de le faire en concertation avec les chaînes, et il nous aura fallu dix-huit réunions avec ces dernières et un véritable combat de titans, pour parvenir à un accord.

Nous avons néanmoins abouti à la délibération de février 2015, qui nous autorise à faire pression sur les chaînes pour que, chaque année, elles nous rendent leur copie sur le sujet du sexisme et de la parité. Il s'agit d'un document déclaratif appuyé sur une grille d'évaluation, par lequel les chaînes doivent, d'une part, nous communiquer le nombre de femmes qui apparaissent à l'antenne, en pourcentage et en nombre absolu, et proposer une autoévaluation du degré de stéréotypes contenus dans leurs programmes. Elles doivent également mentionner ce qu'elles jugent positif dans leur programmation et établir pour chaque fiction diffusée, le nombre de rôles féminins et leur importance, ainsi que les caractéristiques du rôle, selon le test de Bechdel : les femmes incarnées parlent-elles d'autres choses que d'hommes ou de chiffons ?

2015 a été une année de rodage de dispositif, et la copie que les chaînes ont rendue en 2016 était encore imparfaite ; cette année, je serai implacable, et nous disposerons pour le 8 mars 2017 d'un rapport complet contenant une analyse fine de la présence des femmes par émission et des points de déficit. Il ne suffit pas en effet de proposer 50 % de présentatrices à l'antenne, encore faut-il qu'elles ne soient pas cantonnées à un seul type d'émissions ou de sujets : quand les femmes ne seront plus cantonnées aux *talk shows* sur la santé, l'éducation des enfants ou l'école et qu'elles présenteront les émissions de politique étrangère,

d'économie ou de sciences, nous aurons vraiment atteint la parité. Le sexisme en effet n'est pas uniquement une affaire de quantité mais également de qualité.

Quoi qu'il en soit, nous avons parcouru un long chemin depuis le vote de la loi, malgré la réticence des chaînes, excédées par les demandes du CSA qui se multiplient, sur le pluralisme, la diversité, les quotas de chansons ou de fictions. Il est vrai que nous leur en demandons beaucoup, mais elles ont des fréquences gratuites, et donc des devoirs par rapport aux téléspectateurs et à la société, en tout cas pour ce qui concerne les chaînes de la télévision numérique terrestre (TNT). Elles ont fini par le comprendre, ce qui a sans doute été grandement facilité par la présence des trois femmes que vous avez citées à des postes-clés du service public. Quant aux chaînes privées, c'est une litote de dire qu'elles sont moins souvent dirigées par des femmes, et le dialogue est parfois plus difficile. J'essaie néanmoins de me montrer persuasive, et celles et ceux qui me connaissent savent que je peux être assez insistante...

Globalement, donc, on constate un léger progrès, et je ne peux qu'applaudir aux engagements de France Télévisions d'arriver à 50 % d'expertes en 2020. Chapeau ! Radio France en revanche n'a pas pris d'engagement. J'espère qu'elle se rattrapera vite, car, tout autant que la télévision, la radio publique doit donner l'exemple. Pour ce qui est des chaînes privées, elles font quelques efforts. TF1 organise un colloque, le 5 décembre prochain, sur les femmes expertes.

Reste que le paysage audiovisuel est encore très plombé. La télé-réalité, souvent nauséabonde, gagne du terrain. J'ai pourtant procédé aux premières mises en garde contre ces émissions, ce dont je suis d'autant plus fière que, de l'avis de beaucoup, le CSA n'avait pas à se prononcer ainsi sur ce genre de divertissement.

Avec l'émission de Cyril Hanouna, nous sommes passés au stade de la mise en demeure, ce que nous avons déjà fait pour l'émission de Sébastien Cauet sur NRJ. Le problème est que nos tentatives de pression se heurtent à la tentation de l'audience et du *buzz* : souvent, malheureusement, et vous me pardonnerez l'expression, plus c'est « beauf », plus ça marche, et il existe un public pour cela, alors que l'on peut parfaitement faire du divertissement de qualité qui ne soit ni vulgaire ni avilissant pour les femmes : c'est ce que fait tous les jours Yann Barthès.

Aujourd'hui est donc important car l'affaire du « baiser volé » dans l'émission d'Hanouna concentrait tout ce que la loi nous demande de combattre : la promotion de stéréotypes sexuels, la diffusion d'images dégradantes et la violence faites aux femmes, autant de faits qui justifiaient que l'on prononce cette mise en demeure qui, en cas de récidive, sera suivie d'une procédure de sanction.

Pour ce qui concerne la récidive des journalistes aux Jeux olympiques, aucune procédure de sanction n'a pu être engagée, car les faits survenus lors des jeux de Sochi sont antérieurs à la loi de 2014. J'avais malgré tout convaincu le collègue d'adresser une lettre d'avertissement à M. Pfimlin, à l'époque à la tête de France Télévisions, ce contre quoi le service des sports avait violemment protesté, fustigeant mon manque d'humour et refusant de faire la moindre excuse. Si la loi avait été en vigueur, le CSA aurait immédiatement procédé à une mise en demeure, ce qui aurait peut-être évité la récidive. Cette loi est donc très utile, et je remercie le Gouvernement et les parlementaires, qui, d'ailleurs, nous ont associés à son élaboration puis à son application.

En matière de fictions, les stéréotypes ont la vie dure. Dans ce domaine, je suis soutenue par la Société des auteurs et compositeurs dramatiques (SACD) et l'Union

syndicale de la production audiovisuelle (USPA), qui travaillent auprès des auteurs et des producteurs pour attirer leur vigilance sur ces stéréotypes : on constate souvent en effet que, même quand les femmes sont les héroïnes des fictions, elles le paient souvent d'une vie personnelle désastreuse.

Il reste donc beaucoup à faire, sachant que combattre les stéréotypes passe essentiellement, selon moi, par la prise de conscience de ce qu'ils sont. À cet égard, les déclarations que doivent nous fournir les chaînes sont importantes car elles les obligent à examiner ce qu'elles diffusent et à procéder à leur examen de conscience. À partir de notre rapport, s'établit une forme d'émulation compétitive entre les chaînes pour celle qui aura les meilleurs chiffres ; en l'occurrence, cette forme d'incitation me paraît plus efficace que les sanctions, même si, au coup par coup, le CSA ne se prive pas d'en faire usage si nécessaire.

Parallèlement à cela, la loi ne conférant pas pour le moment au CSA les mêmes pouvoirs en matière de publicité qu'en matière de programmes, nous avons entrepris un travail de conviction auprès de l'Autorité de régulation professionnelle de la publicité (ARPP) afin qu'elle modifie ses recommandations en matière de représentations de la personne humaine. Nous lui avons fait plusieurs propositions d'amendements visant notamment à mieux tenir compte des stéréotypes féminins de manière à pouvoir procéder à un contrôle plus intransigeant des publicités qu'elle autorise.

Je ne cache pas que, malgré tout, certains spots publicitaires passent à travers les mailles du filet. Il est donc très important que la loi signale que nous devons aussi veiller à l'image des femmes dans la publicité. Cela me facilitera les choses pour continuer de faire pression sur l'ARPP, avec laquelle nous menons une collaboration fructueuse : nous leur devons notamment d'avoir, au cours de la semaine de rentrée, passé au crible d'un questionnaire que nous avons élaboré ensemble plus d'un milliers de spots publicitaires, ce qui nous a permis de constater qu'il n'y avait pas trop de problèmes.

Reste que, là encore, il faut s'intéresser aux publicités dans lesquelles les femmes ont vraiment le beau rôle : c'est plus souvent pour vendre des voitures ou des parfums que pour de la bureautique. Sans parler de la publicité pour Calgon, où c'est évidemment la femme qui est à quatre pattes devant son évier et l'homme qui arrive en sauveur ; le jour où ce sera l'inverse, nous aurons gagné.

Beaucoup reste donc encore à faire en matière de programmes, de présence des femmes à l'antenne, de publicités et, plus généralement, pour faire évoluer l'état d'esprit des responsables. Je m'y consacrerai corps et âme, au cours des deux ans et demi qu'il me reste à accomplir au CSA.

Pour l'heure, je remercie les associations, auxquelles je fais souvent appel. Il est essentiel qu'elles m'aident en n'hésitant pas à saisir le CSA car, plus nombreuses seront les saisines, plus on comprendra que la lutte contre le sexisme n'est pas une lubie du Conseil, du Gouvernement ou du Parlement mais correspond à une revendication de la société française. (*Applaudissements.*)

Mme la présidente Catherine Coutelle. Merci, Sylvie Pierre-Brossolette, pour votre intervention. Lorsque l'on constate le nombre de réactions outrées qu'a suscitées l'émission que vous venez de rappeler à l'ordre, on comprend en effet qu'il est essentiel que la société puisse s'exprimer sur ces sujets.

Je vais à présent donner la parole à Romain Sabathier, qui représente le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEfh), que nous venons d'inscrire

dans le projet de loi relatif à l'égalité et à la citoyenneté. Cela permettra de pérenniser une institution qui, tout au long de cette législature, nous aura rendu de grands services, grâce à la qualité de son travail et de ses recommandations, et qui nous a aidés à faire passer nombre d'amendements dans les lois que nous avons votées. Le Haut Conseil a notamment traité de la question des stéréotypes dans un rapport du 20 octobre 2014, afin d'aider à mieux outiller les acteurs et pour fixer des obligations de résultats dans le champ des médias, de la communication et de l'éducation.

M. Romain Sabathier, secrétaire général du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEfh). Madame la ministre, madame la présidente, je tiens en préambule à excuser notre présidente, Danielle Bousquet, qui ne pouvait être présente parmi nous.

Je remercie ensuite très vivement la Délégation aux droits des femmes pour cette initiative et cette invitation, et salue à mon tour son travail. Les actions menées en synergie parfaite avec le Haut Conseil à l'égalité, depuis la création de ce dernier en 2013 et, plus globalement, avec l'ensemble des institutions chargées des droits des femmes, comptent pour beaucoup dans les avancées législatives qui ont permis la mise en place d'outils nouveaux et une mobilisation permanente contre les images et violences sexistes.

Cette mobilisation permanente est d'autant plus nécessaire qu'au fur et à mesure que les droits des femmes sont affirmés et que les inégalités sont combattues, on voit le sexisme redoubler d'intensité et se manifester des crispations et des formes de repli identitaire. C'est pourquoi il est indispensable de mener de front la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes et, au plan culturel, la lutte contre le sexisme.

De très nombreux rapports et normes internationales ont, depuis la conférence mondiale de Pékin sur les femmes en 1995, souligné que pour maintenir l'équilibre entre liberté et respect des droits des femmes, la lutte contre le sexisme passe par l'encadrement des médias et de la publicité.

À sa création en 2013, le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEfh) a repris les missions de la Commission nationale sur l'image des femmes dans les médias. En 2014, notre commission « Stéréotypes » a produit, sur commande du Gouvernement et à partir de l'expertise de nos membres – notamment Isabelle Germain, Brigitte Grésy ou Marlène Coulomb-Gully – un rapport sur les stéréotypes de sexe, qui comporte des analyses et des recommandations dans trois champs : la communication institutionnelle, l'éducation et les médias.

Dans ce rapport, nous rappelons d'abord qu'historiquement la lutte contre le sexisme a souffert d'un retard patent par rapport à la lutte contre le racisme. Ainsi, lorsqu'en 1983 la ministre des Droits des femmes, Mme Yvette Roudy, a voulu faire adopter une loi antisexistes sur le modèle de la loi antiraciste, dite loi Pleven, de 1972, elle s'est heurtée à l'ire des publicitaires et des médias, au point que le projet de loi a finalement dû être retiré. Cela montre bien la puissance des lobbies en la matière, dans des domaines où les enjeux financiers sont considérables.

C'est seulement depuis 2004 que les injures, diffamations ou provocations à la haine à raison du sexe peuvent être réprimées, et depuis 2014 avec les mêmes peines et délais de prescription que le racisme.

Désormais, Catherine Coutelle l'a rappelé, la France dispose de l'arsenal juridique nécessaire pour avancer, que ce soit sur le champ des médias, des publicités ou d'internet.

Nous pouvons nous en féliciter. Progressivement, la loi de 1881 sur la liberté de la presse et la loi de 1986 relative à la liberté de communication ont été modifiées pour lutter contre le sexisme. Que préconise le Haut Conseil à l'égalité pour une meilleure traduction, dans les faits, de la volonté du législateur ?

Je commencerai par évoquer les discours de haine à raison du sexe, voire les violences sexistes.

Compte tenu de nos travaux sur le harcèlement sexiste et les violences sexuelles dans les transports ou plus largement sur le *continuum* des violences faites aux femmes, il nous semble capital que les pouvoirs publics martèlent avec fermeté qu'une insulte du type – excusez-moi du terme – « sale pute » relève du champ pénal et constitue une injure à raison du sexe, et qu'un appel au viol relève du champ pénal et constitue une provocation à la violence à raison du sexe.

Pourtant, les insultes ou les appels au viol sont monnaie courante, en particulier sur les réseaux sociaux, contre les militantes féministes ou toute autre femme, qu'elle soit actrice ou journaliste, par exemple, c'est-à-dire toute femme qui exerce un pouvoir dans la société.

On peut aussi citer le cas d'un chroniqueur qui, par surprise, et malgré le refus explicite d'une comédienne, l'embrasse sur le sein en direct sur le plateau de la chaîne D8, devient ainsi l'auteur d'une agression sexuelle punie de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende. Il est capital de rappeler qu'il ne s'agit pas d'une blague potache, mais d'une agression sexuelle, car on sait l'impact que cela a, notamment sur les jeunes, au moment même où nous appelons à plus d'éducation à l'égalité, où nous prôtons un plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes et où nous lançons des campagnes contre le harcèlement à l'école.

Je rappelle l'article 40 du code de procédure pénale, qui dispose que « *Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit, est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs* ».

Nous ne sommes plus aujourd'hui sur le terrain de la mise en demeure. Le temps est venu de rappeler le droit, de saisir la justice et d'aboutir à des condamnations exemplaires.

Concernant les atteintes à la dignité de la personne humaine, en l'occurrence les femmes, je m'appuie sur l'exemple de la publicité, où prévaut le régime d'autorégulation, avec l'Autorité de régulation professionnelle de la publicité (ARPP), créée en 1935. Magali Jalade, avec qui nous travaillons depuis près de trois ans, détaillera la manière dont on peut saisir l'ARPP, qui passe au crible les publicités pour évaluer leur conformité ou non à sa recommandation « Publicité et image de la personne humaine ».

On constate qu'il y a peu de plaintes et que le jury de déontologie publicitaire (JDP) est encore trop méconnu au regard du nombre de publicités dénoncées comme sexistes sur les réseaux sociaux. L'ARPP nous a indiqué par courrier n'avoir pas les moyens de faire davantage de publicité sur les outils existants pour les saisir.

Nous constatons aussi que la non-conformité d'une publicité n'implique pas son retrait ni de sanctions financières puisque les décisions du JDP n'ont aucun effet normatif ou coercitif, mais seulement prescriptif, entre professionnels de la publicité.

L'ARPP, qui fait preuve de bonne volonté pour réguler son propre secteur, s'expose par ailleurs à un risque juridique. En 2013, suite à la diffusion d'une publicité de la SMEREP jugée sexiste, le JDP, saisi par la ministre des droits des femmes de l'époque, avait rendu un avis critique sur son site, entraînant un refus des diffuseurs de poursuivre la diffusion de la publicité visée. Suite à une plainte de la SMEREP, l'ARPP a été condamnée pour diffamation à verser 14 000 euros. On voit donc bien les limites d'une association, sans pouvoir coercitif, exposée à des risques juridiques lorsqu'elle dénonce des publicités sexistes.

Nous accueillons donc favorablement l'avancée en germe dans le projet de loi relatif à l'égalité et à la citoyenneté venant confirmer que le CSA est compétent en matière de sexisme dans les publicités. Si cela concerne seulement l'audiovisuel et non le champ de la presse écrite ou de l'affichage public, c'est néanmoins un réel progrès.

Concernant les représentations stéréotypées des femmes et des hommes, notre rapport propose une démarche en deux étapes, la première consistant à se doter d'outils pour compter et analyser la présence des stéréotypes de sexe, la seconde – à laquelle les membres du HCEfh croient beaucoup – visant à conditionner les financements publics à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les stéréotypes de sexe, grâce au mécanisme d'« éga-conditionnalité ».

Un important travail a été engagé, sous la houlette de Sylvie Pierre-Brossolette, que je tiens à saluer, à partir de la grille d'analyse élaborée par Brigitte Grésy, dans le cadre du Haut Conseil à l'égalité (HCEfh). Ce travail va progressivement conduire à la constitution de véritables feuilles de route annuelles pour l'égalité femmes-hommes, média par média, avec des objectifs chiffrés.

Le levier suivant à actionner est celui de l'argent public puisque la contribution à l'audiovisuel public s'élève à 3 milliards d'euros par an. Quant aux chaînes privées, la puissance publique leur attribue gratuitement l'autorisation d'utiliser les fréquences hertziennes en échange d'obligations d'intérêt général, visant à garantir le pluralisme, la protection du public et le dynamisme de la création culturelle. J'ose croire que les émissions sexistes de télé-réalité ou autres ne garantissent ni le pluralisme, ni la qualité des émissions proposées, encore moins la protection de la jeunesse.

Enfin, et bien que cela ne soit pas aujourd'hui dans notre viseur, les aides à la presse écrites sont estimées à près de 700 millions d'euros par an.

Je terminerai par quelques pistes d'amélioration.

J'invite le CSA et l'ARPP à adopter le guide pratique, intitulé *Pour une communication publique sans stéréotype de sexe*, pour proscrire l'usage d'expressions telles que « la journée de la femme » ou « femmes battues ».

Il convient également de mobiliser l'expertise existante sur le genre et les médias. Elle est à votre disposition pour éclairer les décisions des instances de contrôle et affiner leurs outils. Les associations féministes ont aussi développé une expertise significative.

Enfin, il faut renforcer le soutien financier aux associations féministes susceptibles de mobiliser le droit, car cela a un coût. Je m'appuie sur l'exemple d'« Osez le féminisme ! » (OLF), qui nous a récemment fait part de freins financiers pour mobiliser le droit.

En effet, pour ne pas laisser passer un flot d'insultes, par exemple, il faut payer des honoraires d'avocat. Pour faire constater des insultes sur les réseaux sociaux, une capture d'écran ne suffit pas, il faut payer un huissier. Si l'huissier doit se déplacer sur le terrain, comme pour le cas de l'entreprise Bagelstein, cela coûte encore plus cher. Se porter partie civile a également un coût, 3 000 euros dans le cas présent pour une association comme « Osez le féminisme ! ». Cette somme peut être bloquée plusieurs années, le temps de la procédure. Cela demande une vraie trésorerie et entraîne des arbitrages entre les affaires dans lesquelles on s'engage.

Enfin, et c'est loin d'être négligeable pour les associations féministes, qui reposent très majoritairement sur le bénévolat, porter ce type d'affaire en justice prend beaucoup de temps, au détriment d'autres actions. Je pense, par exemple, aux Chiennes de garde et à l'affaire Orelsan, qui a duré six ans.

Je voudrais interroger Mme Sylvie Pierre-Brossolette sur les moyens dédiés par le CSA aux droits des femmes et à la lutte contre le sexisme. Le groupe de travail « Droits des femmes », créé en 2013, marque un réel progrès. De notre côté, nous avons publié un rapport intitulé *Où est l'argent pour les droits des femmes ? Avec 300 équivalents temps plein (ETP) et 30 millions d'euros annuels de budget, les moyens du CSA ne sont pas si limités. J'aimerais donc savoir quels sont les moyens consacrés aux droits des femmes et à la lutte contre le sexisme.*

Mme Sylvie Pierre-Brossolette. Nous manquons de bras. Deux personnes seulement travaillent sur les droits des femmes : un chef de département et une collaboratrice. À elles deux, elles font la chasse aux statistiques et aux rapports. La charge de travail est énorme et, comme elles sont occupées pendant la journée, elles ne regardent pas plus que nous la télévision ! C'est pourquoi je compte tant sur les associations pour nous aider.

Il faudrait absolument renforcer nos moyens, mais c'est malheureusement impossible, car il s'agit d'une tâche en plus. On n'arrête pas d'imposer des tâches supplémentaires au CSA, mais, en cette période de disette budgétaire, les moyens ne suivent pas. Nous faisons ce que nous pouvons, nous faisons appel à des étudiants pour venir renforcer nos effectifs, pour faire des études, pour observer les degrés de stéréotypes ou de présence à l'antenne. Avec dix fois plus de moyens, nous pourrions nous autosaisir beaucoup plus souvent. Nous regarderions tous les programmes et nous vous inonderions de rapports ! Malheureusement, nous avons de petits moyens et il faut, du coup, mettre d'autant plus d'énergie à la tâche. Si vous aviez des moyens à nous déléguer, nous en serions ravies !

M. Romain Sabathier. De notre côté, nous sommes trois ETP, pour cinq commissions, avec deux personnes en plus mises à disposition. Comme vous le voyez, nous avons le même problème que vous !

Il en est de même, me semble-t-il, pour la plateforme d'harmonisation, d'analyse, de recoupement et d'orientation des signalements (PHAROS), qui compte une vingtaine de policiers et gendarmes, dont une unité dédiée à la lutte contre le racisme, mais aucune dédiée à la lutte contre le sexisme. J'ai moi-même découvert, il y a quelques semaines, la plateforme PHAROS en préparant une intervention sur le sexisme pour le Conseil de l'Europe. Je m'étonne de la méconnaissance de cet outil dans le champ de la lutte contre le sexisme. C'est sans doute le manque de moyens qui explique qu'on ne fasse pas plus de publicité à cet outil permettant de saisir des policiers et gendarmes qui peuvent ensuite saisir directement les parquets.

En ce qui concerne les avertissements et sanctions, taper au porte-monnaie nous apparaît comme le plus efficace. Interdire une émission ou menacer de l'interdire la pose immédiatement en martyr – on l'a vu avec l'émission « Touche pas à mon poste » – et renforce son côté subversif, comme les émissions de Fun Radio, Skyrock etc., qui se jouent des avertissements du CSA. Je souhaiterais savoir s'il y a déjà eu des sanctions financières, que ce soit sur le terrain du sexisme ou autre. Peut-on envisager des sanctions financières pour montrer qu'être sexiste coûte cher ? Cela contribuerait sans doute à faire changer les choses.

Mme Sylvie Pierre-Brossolette. Vous pouvez compter sur moi.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Il faudra passer, un jour, à des budgets genrés, accordés en fonction du critère de l'égalité femmes-hommes ou de la lutte contre le sexisme, comme c'est le cas dans certaines collectivités locales, et envisager une baisse du budget en cas de dérapage.

Je vais maintenant donner la parole à Mme Marie-Noëlle Bas, présidente de l'association « Les Chiennes de garde » depuis 2012, qui remet chaque année un prix « Macho » et intervient sur les publicités sexistes en France, avec d'autres associations à l'international, en Italie ou en Grande-Bretagne.

Mme Marie-Noëlle Bas, présidente de l'association « Les Chiennes de garde ». Je vous remercie tout d'abord d'avoir invité à ce colloque l'association que j'ai l'honneur de présider. Je voudrais saluer le CSA en la personne de Sylvie Pierre-Brossolette, le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEfh) représenté par Romain Sabathier, ainsi que Danielle Bousquet et Brigitte Grézy, avec lesquelles je travaille depuis des années, sans oublier l'ARPP, avec laquelle nous sommes, malheureusement, souvent en relation...

J'ai préparé un diaporama sur l'image des femmes dans la publicité puisque c'est le sujet qui occupe principalement Les Chiennes de garde. Nous travaillons, en effet, sur les violences symboliques faites aux femmes dans l'espace public en images et en mots.

Je commencerai par faire un état des lieux du sexisme dans la publicité. Objectivement, il n'y a pas moins de sexisme, mais il est différent. Il n'y a plus de nudité simple pour vendre n'importe quoi, sans rapport avec le produit, mais il y a une hypersexualisation, suggérée ou non, une hypersexualisation qui suit, d'ailleurs, l'hypersexualisation de la société. Sylvie Pierre-Brossolette l'a rappelé en évoquant les animateurs, et même les animatrices d'émissions qui veulent faire le *buzz*. Nous en avons eu récemment un exemple malheureux avec Karine Le Marchand, qui a fait une blague assez déplacée à Alain Juppé.

Cette hypersexualisation de la société, qui est très dommageable pour les femmes et qui se situe dans le *continuum* des violences faites aux femmes, est extrêmement prégnante dans les publicités.

Aujourd'hui, je vais vous montrer rapidement sur écran quelques publicités sur le sport, des pubs dans le métro, des publicités très sexualisées, qui vont jusqu'à montrer le point G, l'évocation de viols ou de prostitution. Il y a aussi une affiche pour un cuisiniste, qui a fait beaucoup parler d'elle. Mme la ministre des Droits des femmes a d'ailleurs réagi sur les réseaux sociaux à propos de cette publicité.

Il y a aussi, dans les rues de nos villes de province, des boucheries locales, qui montrent en quelque sorte de la « viande », en quatre par trois, pour vendre...

J'ai vu également, dans le métro, cette publicité, extrêmement suggestive, avec le slogan « Le point le plus chaud de Paris ». J'en passe et des meilleures.

Vous pouvez voir maintenant une publicité pour le bricolage. Bien évidemment, nous faisons toujours du bricolage dans cette tenue...S'agissant de cette autre publicité, le conseil départemental de la Moselle, avec lequel j'ai beaucoup discuté, a compris pourquoi elle était extrêmement sexiste, s'agissant d'un corps de femme dans un sac poubelle...

La plupart d'entre vous connaissez ces publicités. J'imagine que vous avez eu la même réaction que moi en les voyant.

Nous sommes, nous aussi, très peu nombreuses. Notre militantisme nous porte, mais nous n'avons pas le temps de regarder toutes les chaînes de télévision, d'écouter toutes les stations de radio, de regarder tous les magazines et toutes les affiches, partout en France.

Comme l'a rappelé Romain Sabathier, nous agissons en déposant « plainte » auprès du jury de déontologie publicitaire, qui émane de l'ARPP. C'est un organisme privé, qui fait ce qu'il peut. Et nous signalons au CSA les publicités et surtout les émissions sexistes, car nous travaillons aussi sur tout ce qui a trait aux stéréotypes et violences par les mots.

Mais aujourd'hui, nous nous heurtons à plusieurs difficultés.

Pour les publicités tant audiovisuelles qu'imprimées ou sur internet, l'audition par le jury de déontologie publicitaire (JDP) n'intervient presque toujours qu'une fois la campagne terminée. L'avis est donc avant tout symbolique puisque les publicités sont passées et que la campagne a poursuivi son chemin.

Autre difficulté, cette régulation est organisée au sein de la profession elle-même : les publicitaires nomment les membres du jury de déontologie et les avis ne peuvent être contestés devant un juge. Je précise, pour la représentante de l'ARPP, que j'apprécie le travail du jury de déontologie. Ses membres sont indépendants et font le maximum, mais la pression marchande de la profession publicitaire est extrêmement forte.

Pour les publicités sur internet, c'est encore plus compliqué. Bien que nous allions, de temps en temps, nous plaindre auprès du Jury de déontologie publicitaire, il y a une absence d'encadrement total pour les publicités sur internet. En définitive, notre seule vraie force de frappe, ce sont nos réseaux sociaux, qui constituent des relais d'information et d'alerte. Les réseaux sociaux peuvent véhiculer le pire comme le meilleur. Les droits des femmes ont aussi évolué avec les réseaux sociaux. Par ce biais, on peut toucher beaucoup plus de gens.

Que souhaitons-nous aujourd'hui ? Il y a, à l'évidence des réformes à mener. J'en profite pour remercier la Fondation des femmes, qui m'aide, depuis quelque temps, à travailler sur ce sujet.

Le CSA est parfait pour tout ce qui concerne la publicité audiovisuelle. Les publicités audiovisuelles sont toutes vérifiées par l'ARPP avant diffusion. Il y a donc de moins en moins de publicités audiovisuelles réellement sexistes.

Cela étant, nous demandons que soit créé un autre organisme public pour les publicités imprimées et sur internet. Un contrôle d'urgence est en effet nécessaire. Certes, le CSA réagit très vite, mais il faut un certain temps pour que l'information parvienne au jury de déontologie publicitaire, qu'il se réunisse et qu'il rende son avis. Nous souhaiterions donc un système d'alerte et de saisine efficace.

Le seul pays européen à s'être doté de ce type d'organisme est l'Espagne, qui est aussi le seul pays européen à s'être doté d'une loi antisexiste, malheureusement en sommeil depuis le changement de gouvernement.

Ce système d'alerte et de saisine doit être assorti, d'une part, d'une capacité de décision très rapide – quarante-huit heures, par exemple – pour arrêter immédiatement la campagne, et d'autre part, de la possibilité de contestation devant un juge administratif. Il faut renforcer le caractère contraignant. Romain Sabathier l'a rappelé tout à l'heure, il est difficile, pour une association, de déposer plainte, notamment pour des raisons financières. Si nous avons pu déposer plainte contre les textes sexistes d'un rappeur, c'est parce que nous étions cinq associations emmenées par Les Chiennes de garde.

Aujourd'hui on ne peut pas porter plainte pour cause d'images sexistes. Il est donc nécessaire de mettre en place un contrôle d'urgence et de renforcer le caractère contraignant du dispositif : mes amies de la Fondation des femmes m'ont confirmé que l'on pourrait ainsi déposer plainte contre des personnes qui créent ou diffusent une publicité sexiste au titre de la responsabilité civile, sur le fondement de l'article 1240 du code civil, et au titre de la responsabilité pénale, chaque publicité dont le caractère sexiste serait constaté devant engager la responsabilité pénale de la marque et de l'agence publicitaire, par exemple une amende de cinquième classe. Comme cela a été rappelé, taper au porte-monnaie est toujours très efficace.

Le fait d'avoir donné plus de responsabilités au CSA et inscrit le HCE dans la loi montre, depuis 2012, une forte volonté politique en la matière. Grâce au CSA et au HCE, les choses avancent. Il n'empêche que les publicités imprimées sont de plus en plus nombreuses, aujourd'hui, à véhiculer des stéréotypes sur les femmes et à les enfermer dans un double rôle : celui de femme au foyer et d'objet sexuel.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Je salue le travail du CSA qui, dès le début, s'est emparé de cette question, en lien avec le Haut Conseil à l'égalité et les associations. Je souligne l'importance des associations pour mener ce combat, car nous n'y arriverons pas seules. Il ne suffit pas de faire des textes de loi pour que les mentalités et les intérêts économiques changent.

Je vais maintenant donner la parole à Mme Magali Jalade. Nous avons fait plusieurs fois allusion à l'ARPP, qui doit visionner les publicités. Pouvez-vous, madame, nous présenter vos missions, l'objet de votre travail et nous indiquer quelques pistes ? Pouvez-vous aussi nous donner des précisions sur la façon dont vous collaborez avec le CSA et les associations ?

Mme Magali Jalade, directrice des affaires publiques et réglementaires de l'Autorité de régulation professionnelle de la publicité (ARPP). L'autorégulation publicitaire en France bénéficie d'une expertise et d'une expérience de plus de quatre-vingts ans. L'ARPP est une association loi 1901, qui regroupe tous les acteurs d'un même métier, celui de la publicité, c'est-à-dire les annonceurs, les agences et les médias. Cet organisme, créé en 1935, ne reçoit ni dotations ni subventions publiques. Il est financé par les cotisations annuelles de ses membres et il a pour mission statutaire de mener une action en faveur d'une

publicité loyale, véridique et saine dans l'intérêt des professionnels, des consommateurs, du public en général et du citoyen. Il est présidé par une personnalité indépendante. M. François d'Aubert est président de l'ARPP depuis 2011.

L'ARPP, dans le cadre de sa mission, est chargée d'aider l'interprofession – annonceurs, agences et médias – à élaborer des règles déontologiques, que nous appelons « recommandations ». Ces recommandations sont élaborées, dans une démarche volontariste et responsable, par les professionnels, qui confient à l'ARPP le soin de les faire appliquer.

La recommandation « Image de la personne humaine », qui a fait récemment l'objet d'une réactualisation, en prenant en considération les modifications proposées par les parties prenantes, dans le cadre du dispositif de régulation professionnelle concertée avec la société civile, s'intitule désormais « Image et respect de la personne » et concerne tout particulièrement le sujet qui nous occupe aujourd'hui.

L'ARPP a un rôle préventif. Elle doit délivrer des conseils avant la diffusion des publicités, quel que soit le média utilisé et à tous les stades de la réalisation d'une publicité, depuis sa création jusqu'à sa finalisation. En ce qui concerne le média télé, l'ARPP doit également émettre avant diffusion un avis systématique et obligatoire pour toutes les publicités télévisées diffusées dans les écrans publicitaires. Ce système existe depuis 1992, avec une délégation de compétence du CSA auprès de l'interprofession, c'est-à-dire les représentants des annonceurs, des agences et des régies publicitaires, et a été étendu depuis 2011 aux services des médias audiovisuels à la demande (SMAD).

L'ARPP, dans le cadre de son rôle préventif, qu'il s'agisse de conseils ou d'avis rendus avant la diffusion des publicités, apprécie la conformité des publicités au regard de la recommandation désormais intitulée « Image et respect de la personne » et, pour ce qui est de la télévision, au regard des textes de droit positif applicables, s'agissant notamment du décret du 27 mars 1992, qui prévoit des règles sur la décence et la dignité dans son article 3 et sur les discriminations dans son article 4.

Le travail de l'ARPP au quotidien s'inscrit dans le cadre du dispositif de régulation professionnelle concertée de la publicité, avec ses trois instances associées : le Jury de déontologie publicitaire (JDP), le Conseil paritaire de la publicité (CPP) et le Conseil de l'éthique publicitaire (CEP), présidé par Dominique Wolton, qui délivre des avis à l'attention des administrateurs de l'ARPP sur l'évolution de la déontologie et de la régulation. Il s'est intéressé au sujet dont nous débattons aujourd'hui, en rendant notamment un avis sur l'image de la personne humaine et un autre sur la nudité. Le Conseil de l'éthique publicitaire existe depuis 2005.

Le Conseil paritaire de la publicité (CPP), créé en 2008, est toujours présidé par une association. Il est composé de représentants des associations – associations de consommateurs, associations environnementales et sociétales –, à parité avec des représentants de l'interprofession publicitaire – annonceurs, agences et médias. Sa mission principale consiste à délivrer un avis avant l'élaboration d'une nouvelle recommandation par les professionnels ou la mise à jour d'une recommandation existante.

Cet avis doit tenir compte des attentes et des préoccupations des parties prenantes, qui peuvent être des associations non membres du CPP, mais aussi des ministères, des autorités publiques. Le CPP a rendu, en 2016, un avis sur la recommandation « Image de la personne humaine », désormais intitulée « Image et respect de la personne », en tenant compte de toutes les propositions de modifications formulées par le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) et le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEfh).

Cette recommandation a ensuite été rédigée par les professionnels, qui ont eux-mêmes tenu compte de l'avis rendu par le CPP.

Vous l'aurez compris, l'image de la femme, et plus généralement de la personne humaine dans la publicité, est un sujet auquel l'interprofession et l'ARPP, avec ses instances associées, sont particulièrement attentives.

La première recommandation, élaborée par l'interprofession en 1975 sur l'image de la femme dans la publicité, a fait l'objet de modifications en 2001, suite à la participation de l'ARPP au groupe de travail présidé par Brigitte Grésy, chargé de remettre un rapport sur l'image de la femme dans la publicité à Nicole Péry, alors secrétaire d'État aux droits des femmes. Je représentais l'ARPP, qui s'appelait à l'époque le Bureau de vérification de la publicité (BVP).

Ce rapport demandait à l'interprofession d'élargir le champ d'application de la recommandation à l'image des hommes et des enfants. Ce qui fut fait dans la recommandation de 2001, laquelle intégra également les préoccupations du début des années 2000, avec la tendance porno-chic, la violence, la soumission et la dépendance. Une partie de la recommandation y est consacrée et figure encore dans le texte qui est applicable aujourd'hui. Enfin, un paragraphe est entièrement dédié aux stéréotypes sexuels.

En 2016, cette recommandation a fait l'objet d'une modification, dans le cadre de la revue de direction de la mise à jour de toutes les recommandations de l'ARPP, et elle a pris en compte l'ensemble des propositions de modifications des parties prenantes.

C'est sur la base de ces recommandations que des engagements ont été pris avec les pouvoirs publics. Une déclaration commune a été signée en 2003 entre la ministre de l'égalité professionnelle et de la parité, Mme Nicole Ameline, et l'ARPP, pour l'interprofession, concernant la reconnaissance du système d'autorégulation publicitaire tel qu'il fonctionne en France depuis plus de quatre-vingts ans.

En 2012, une charte a été signée entre la ministre des solidarités et de la cohésion sociale, l'ARPP et les représentants de l'interprofession, pour renforcer, dans le cadre du nouveau dispositif, les engagements pris en 2003.

Depuis treize ans, des bilans d'application de la recommandation « Image de la personne humaine » – désormais intitulée « Image et respect de la personne » et applicable depuis le 1^{er} septembre 2016 – sont réalisés par l'ARPP. Ces bilans, qui portent sur les médias autres que la télévision, permettent d'intervenir auprès des auteurs de manquements et servent d'outils pédagogiques à travers des exemples concrets.

Un travail de pédagogie est également réalisé grâce à des conseils et des avis délivrés par l'ARPP, avant la diffusion des publicités, ainsi que par le jury de déontologie publicitaire (JDP), notre instance de l'après-diffusion, qui traite les plaintes des personnes physiques ou morales – particuliers, associations, ministères, autorités publiques, organisations professionnelles – déposées sur la base d'une règle déontologique, notre recommandation « Image et respect de la personne ». Cette instance associée est composée de personnes impartiales et indépendantes, à la fois des professionnels et des associations.

Dans le cadre de ce dispositif de régulation professionnelle concertée de la publicité, l'interprofession mène une démarche d'amélioration continue pour une publicité plus responsable et respectueuse des personnes représentées. C'est ce que l'on appelle le droit souple, largement soutenu par la Commission européenne, avec la charte de 2014 sur l'autodiscipline publicitaire, et reconnu par le Conseil d'État qui a mené une étude en 2013

sur le dispositif de droit souple mis en place dans le cadre de l'autorégulation professionnelle de la publicité concertée avec la société civile.

Mme Édith Gueugneau. Je souhaite aborder la question des représentations véhiculées par certaines émissions, dites « de divertissement », qui sont en réalité à la lisière de la télé-réalité et d'une télévision qui cherche à faire le *buzz*.

À la suite d'une émission où un chroniqueur a embrassé le sein d'une jeune femme qui a refusé à plusieurs reprises de lui faire la bise, sous les rires de l'audience et de l'animateur, une procédure est en cours. Cette agression sexuelle est intervenue dans le cadre d'une émission marathon de 35 heures diffusées en direct ; or ce format pousse à ces dérapages sexistes. J'aimerais savoir si le CSA a l'intention d'agir pour interdire ces formats qui recherchent une forme de performance dont, il faut bien le dire, il est difficile de comprendre l'intérêt.

Mme Sophie Deschamps, auteure chargée des questions de parité pour le conseil d'administration de la SACD. Malgré une prise de conscience, les chiffres montrent que tous les voyants sont au rouge pour les femmes. Or le macho des machos, c'est l'État puisque 75 % à 80 % de ses subventions vont aux hommes – aux orchestres dirigés par des hommes, aux théâtres dirigés par des hommes, etc. ! Tant qu'il n'y aura pas une progression des femmes de 5 % par an et par secteur pendant trois ans, on n'y arrivera pas. Je vous en supplie, mesdames les députées, battez-vous pour que les voyants repassent au vert ! Une progression obligatoire de 15 % pour les femmes ne serait pas grand-chose : nous serions très loin de la Suède qui a obtenu 50 %... La vision du monde doit se féminiser !

Mme la présidente Catherine Coutelle. On ne peut pas dire que les choses n'avancent pas, car la loi a permis des avancées ! Pour ma part, je plaide pour des budgets genrés. Par ailleurs, il me semble que les chefs d'orchestre ne sont pas embauchés par l'État.

Mme Sophie Deschamps. Il n'y a pas d'orchestre privé.

Mme la présidente Catherine Coutelle. On m'a dit que, pour embaucher des femmes, il faudrait mener les auditions derrière un rideau – pour anonymiser la candidature... La culture devrait être à l'avant-garde, déconstruire les stéréotypes ; or, c'est un monde qui reproduit les stéréotypes ! Pour preuve, le tollé à chaque fois que des ministres veulent nommer des femmes à la tête de certaines structures !

Quand nous avons demandé la parité aux postes de direction dans la fonction publique, un député s'est exclamé en toute bonne foi : « Mais que vont devenir les hommes qui ont une carrière ? »... Les deux secteurs où l'on a rencontré le plus de réticences pour la parité sont la culture et le sport.

M. Romain Sabathier. En 2017, le Haut Conseil à l'égalité se saisira de la question dans le domaine de la culture, notamment au regard de la gouvernance. Nous serons très heureux de travailler avec la SACD à cette occasion.

Mme Laura Lallou. Je suis collaboratrice stagiaire d'un député. La dénonciation du sexisme envahit le débat. Ne craignez-vous pas une banalisation du sexisme ? Les femmes sont souvent perçues comme des victimes de la société au travers des publicités. Le travail sur les représentations dans l'audiovisuel ne devrait-il pas viser à montrer la femme comme une championne, et non comme une victime ?

Seconde table ronde :

« *Violences, harcèlements, sexisme : comment faire progresser l'égalité sur Internet et dans les jeux vidéos ?* »

Mme Fanny Lignon, maîtresse de conférences à l'école supérieure du professorat et de l'éducation (ESPE) de l'Académie de Lyon-Université Lyon 1, coordonnatrice de l'ouvrage collectif *Genre et jeux vidéo* (2015). À partir notamment des années quatre-vingt, quand les ordinateurs ont été capables de représenter les corps de façon crédible, les jeux vidéo ont très vite proposé aux joueurs et aux joueuses d'incarner des avatars humains et sexués.

Pour mémoire, quelques figures phares. C'était il y a très longtemps... En 1980, naissait Pac-Man, rejoint un an après par Mme Pac-Man. Je note que l'homme est apparu en premier, la femme en second ; que pour créer une femme, on est parti d'un homme ; qu'une femme est une femme si elle arbore un nœud dans les cheveux et du rouge à lèvres.

Puis, il y eut Ruy et Chen Li, Mario et Peach, Lara Croft, Kratos, Altair, Bayonetta...

Et tout récemment, FIFA 16 : pour la première fois, il est possible de jouer avec des équipes féminines de football. Vous voyez à l'écran la jaquette américaine du jeu, représentant un homme et une femme, et la jaquette française du jeu, représentant deux hommes jouant au football...

Oui, il y a des personnages stéréotypés dans les jeux vidéo. Ce qui ne veut pas dire, bien évidemment, qu'il n'en existe pas aussi – même s'ils sont moins nombreux – qui ne le sont pas ou qui le sont moins. Je pense, par exemple, à Samus Aran de *Metroid*, au protagoniste de *Journey*, à Jade de *Beyond Good and Evil*, à Max de *Life is strange*.

Quelques affaires récentes, maintenant.

Femmes et jeux vidéo, sexisme et jeux vidéo, genre et jeux vidéo : des questions qui, depuis quelques années, font couler beaucoup d'encre sur le net et qui sont loin d'être simples. Un petit tour d'horizon en quelques diapositives.

L'affaire Sarkeesian, tout d'abord.

Anita Sarkeesian est une jeune femme américano-canadienne, titulaire d'un master en sociologie et politique. En 2009, elle crée une chaîne YouTube et un site internet. Son but : « déconstruire la représentation des femmes dans les médias ». En 2012, elle entreprend de réaliser une série de vidéos qu'elle intitule *Tropes vs women in video games*. Elle commence alors à être harcelée sur les réseaux sociaux : détournement pornographique de photos ; création d'un jeu flash qui invite à la frapper et à la défigurer ; menaces ; insultes sexistes.

Cette campagne de harcèlement en ligne a des conséquences dans la vraie vie. En août 2014, un internaute menace Anita Sarkeesian et sa famille et donne son adresse sur Twitter. Elle doit alerter la police et déménager.

Mar_Lard, ensuite, et l'affaire *Joystick*.

Qui est Mar_Lard ? Elle est une gameuse, blogueuse, féministe, formée à Sciences-Po. Elle est l'auteure d'articles fleuves très documentés, très remarquables et très commentés.

Lorsqu'en 2012, paraît le dernier volet de la saga « Tomb raider », un journaliste de la revue *Joystick* se réjouit de voir Lara Croft subir une tentative de viol. Il écrit : « *Et si j'osais, je dirais même que c'est assez excitant* ». La réaction de Mar_Lard ne se fait pas attendre. La publication de son billet « *Joystick : apologie du viol et culture du machisme* » déclenche une avalanche de commentaires orduriers, d'insultes, de menaces. Sept mois plus tard, elle publie un nouvel article, où elle dénonce, en s'appuyant sur d'innombrables exemples, le machisme et la violence sexiste qui règnent dans la communauté geek et dans le milieu des jeux vidéo.

Une affaire toute récente, ensuite, d'octobre 2016, dévoilée par *The Guardian* et qui pose des questions éthiques et juridiques.

Une jeune femme est agressée sexuellement dans un jeu de réalité virtuelle, alors qu'elle est tranquillement en train de chasser le zombie à l'arc. Son agresseur s'en prend d'abord à sa poitrine, puis à son entrejambe (attouchements, pressions, frottements virtuels...) Certes, aucun corps n'a été touché. Mais le contenu émotionnel et le traumatisme sont bel et bien présents.

En réponse, les créateurs du jeu proposent de mettre en place un geste de défense qui permettrait au joueur d'activer, au sein même du jeu, en cas de besoin, une sorte de bulle de protection virtuelle.

Et enfin, le *#Gamergate* : un mouvement né aux États-Unis en 2014.

Zoe Quinn, une développeuse indépendante américaine, est violemment accusée, par un ex-compagnon et sur la toile, de coucher avec des journalistes spécialisés pour promouvoir son jeu. Des articles paraissent qui prennent sa défense et dénoncent la misogynie de l'industrie du jeu vidéo et du milieu des *gamers*.

C'est en réaction à ce "scandale journalistique" que naît le mot-clé (*hashtag*) *#Gamergate*. Ses chevaux de bataille : dénoncer les phénomènes de collusion supposés entre journalistes et développeurs ; dénoncer les stéréotypes stigmatisant les « gamers » ; s'opposer à ce qu'ils appellent le féminisme radical. Leur principal combat – je cite William Audureau du *Monde* : « *Le caractère qu'ils estiment intrusif et moralisateur du discours féministe, auxquels ils veulent opposer une liberté de discours totale, inspirée de la conception américaine du free speech, et qui s'appliquerait aussi bien à la pratique du jeu vidéo qu'à la conduite de débats politiques.* »

Le Gamergate est un mouvement complexe, qui regroupe des personnalités très variées, dont un certain nombre d'activistes virulents qui participent aux harcèlements dénoncés plus haut et diffusent quantité de propos misogynes. William Audureau écrit dans *Le Monde* : « *Fondamentalement, le mouvement dit quelque chose de profondément ancré : le sentiment de dépossession de son objet par une communauté de joueurs (...) Mais il trahit aussi son incapacité à absorber le discours féministe sur les jeux vidéo, l'hétérogénéité des gens qui se revendiquent du mouvement, autant que l'extrême diversité de ses soutiens.* »

Tous ces déferlements de violence et de haine montrent combien le sujet est sensible.

Les joueurs et les joueuses, maintenant.

J'aimerais vous présenter, plutôt que des chiffres globaux, les principaux résultats d'une enquête centrée sur la question qui nous occupe. Une enquête que j'ai conduite en

2011-2012 avec mon collègue Mehdi Derfoufi en région Rhône-Alpes, dans le cadre d'un projet soutenu par l'Agence nationale de la recherche (ANR) sur les violences de genre au collège et au lycée, poursuit deux objectifs principaux : fournir une photographie précise du vécu vidéo-ludique des adolescents filles et garçons, âgés de 13 à 19 ans ; permettre l'identification raisonnée des jeux qu'ils et elles fréquentent afin de savoir avec quelles images ils et elles sont en contact.

Voici quelques-uns des résultats de cette enquête.

Concernant la pratique du jeu vidéo, l'enquête confirme la popularité des loisirs vidéo-ludiques auprès des jeunes, mais fait apparaître un certain déséquilibre entre les pratiques des filles et des garçons. 99 % des garçons et 85,3 % des filles jouent ou ont joué aux jeux vidéo. Les filles jouent globalement moins que les garçons. Elles arrêtent de jouer plus tôt qu'eux. Les gros joueurs (plus de 3 heures par jour) se recrutent principalement dans les rangs des garçons.

D'autres nuances apparaissent qui concernent le choix des partenaires, l'équipement, les périodes de jeu. Le corpus de jeux utilisé par les filles est plus étendu que celui utilisé par les garçons.

Concernant les personnages jouables, les conclusions, pour cette rubrique, sont les suivantes. Premièrement, le déséquilibre entre l'offre de personnages féminins (minoritaires) et l'offre de personnages masculins (majoritaires) semble peser très fortement sur les choix d'incarnation ludique effectués par les filles comme par les garçons. Deuxièmement, les personnages féminins semblent perçus par les garçons comme des anti-modèles, tandis que les personnages masculins semblent perçus par les filles de façon moins radicale. Troisièmement, garçons et filles partagent des conceptions à peu près équivalentes en matière de plaisir ludique. Ils et elles semblent prêts à s'incarner dans un avatar quel que soit son sexe, pour peu qu'il soit performant.

Considérons maintenant les protagonistes plébiscités par les adolescents. Ils sont de deux types : protagonistes prêts à incarner ; protagonistes à co-crée. Dans les rangs des protagonistes prêts à incarner, on trouve des personnages résolument sexués, des hommes masculins, des femmes féminines. Dans les rangs des protagonistes à co-crée, on trouve des personnages qui ouvrent sur davantage de possibles, notamment du point de vue de l'apparence.

En conclusion, il y a, dans les jeux vidéo fréquentés par les adolescents, des protagonistes stéréotypés qui enferment les filles et les garçons, les hommes et les femmes, dans des rôles prédéterminés... Surtout du côté des garçons, qui plébiscitent les personnages prêts à incarner. Mais il n'y a pas que ça... Surtout du côté des filles, qui plébiscitent les personnages à co-crée.

S'il convient d'exercer une veille vis-à-vis de ces stéréotypes, chercher à les éradiquer est nécessaire, mais terriblement complexe. La meilleure solution pour les empêcher de nuire est – je crois – proposée par les adolescentes elles-mêmes : la dilution. De fait, plus les jeux auxquels joueront les jeunes seront variés, plus les protagonistes qu'ils et elles pourront incarner seront variés, et plus les stéréotypes seront dilués.

Alors que faire ? Quels leviers pourrait-on activer, en matière de jeu vidéo, pour déconstruire les inégalités et construire l'égalité entre les femmes et les hommes ? Les propositions qui suivent trouvent leur fondement dans l'étude que je vous ai présentée.

Au niveau industriel, d'abord.

Les jeux à héroïnes ont la réputation de ne pas se vendre. Cet adage, notre enquête a permis de le reconsidérer en démontrant que si le sexe du héros est parfois difficilement occultable, c'est la « ludicité », principalement, qui est recherchée par les joueurs des deux sexes.

En conséquence, nous nous permettons de formuler quelques pistes d'action qui nous paraissent susceptibles de conjuguer viabilité économique, égalité femmes-hommes, et créativité : encourager la création de jeux dont le héros est une femme ; encourager la création de jeux où il est possible de choisir le sexe de son protagoniste ; encourager la création de jeux permettant de créer librement son protagoniste ; encourager la création de jeux sans personnage ; encourager l'innovation dans la ludicité.

Dans un autre ordre d'idées, on pourrait aussi imaginer de repenser le visuel et les critères d'attribution de la vignette discrimination de la signalétique PEGI, actuellement sous-employée et utilisée principalement pour dénoncer le racisme.

On pourrait aussi créer un label spécifique qui distinguerait les jeux respectant l'égalité entre les femmes et les hommes.

Au niveau éducatif, ensuite.

Partant du principe que, sauf exception, la pratique vidéo-ludique des adolescents reste cantonnée aux productions grand public, il me semble qu'il faudrait éduquer aux jeux vidéo dans le cadre de l'éducation aux médias et à l'information. Comme les stéréotypes de sexes sont très marqués dans les jeux qu'ils fréquentent, cette question devrait aussi être abordée dans le cadre de l'éducation à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes. Cette double « éducation à » pourrait se pratiquer pendant le temps scolaire, mais aussi hors temps scolaire.

Nombreuses, en effet, sont les médiathèques qui disposent aujourd'hui d'un rayon jeux vidéo et sont en capacité de proposer des ateliers portant sur ces questions. Au collège, au lycée, toutes les disciplines, qu'elles relèvent des sciences humaines ou exactes, pourraient également se saisir de ces problématiques. Néanmoins, tout est encore à inventer, à explorer.

J'ai regroupé quelques pistes d'action en une liste ouverte composée de trois rubriques :

- les savoirs : faire découvrir aux jeunes toute la richesse de l'offre vidéo-ludique, et notamment les jeux indépendants ; faire découvrir aux jeunes l'histoire des jeux vidéo et des héros et héroïnes vidéo-ludiques ; montrer les liens entre les jeux vidéo et les jeux traditionnels, entre les jeux vidéo et les autres productions culturelles ;

- les savoir-faire : donner aux jeunes les moyens d'analyser les jeux vidéo, leur permettre d'identifier les stéréotypes de sexe, de s'interroger à leur sujet, de les déconstruire ; donner les moyens aux jeunes de créer des jeux vidéo non sexistes et égalitaires ;

- les savoir-être : inciter les filles et les garçons à jouer ensemble aux jeux vidéo ; inciter les filles et les garçons à débattre des jeux vidéo préférés des uns et des unes, à réfléchir aux personnages qu'ils et elles apprécient, ou non, d'incarner.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Merci de cette intervention très intéressante. Nous avons évoqué ces questions lors de l'examen du projet de loi pour une République numérique, dont la Délégation aux droits des femmes s'était saisie pour avis. J'avais lu à cette occasion l'article de la joueuse Mar_Lard évoquant le sexisme dans les jeux vidéo, et constaté le sort dramatique réservé à celles qui le dénoncent : il y a en effet une intolérance face à cette dénonciation.

Pour me rendre régulièrement à l'assemblée des *gamers* au Futuroscope, je constate qu'elle rassemble 90 % de garçons et 10 % de filles... Il y a beaucoup à faire en matière de jeux vidéo, car ils véhiculent des images très stéréotypées et peuvent donner lieu à des échanges d'une extrême violence.

M. Jean-Claude Ghinozzi, président du Syndicat des éditeurs de logiciels de loisirs (SELL). Le jeu vidéo est un secteur économique jeune qui, depuis vingt-cinq ans, est en perpétuelle croissance et en évolution constante. Plus de 55 % des Français jouent à des jeux vidéo de manière fréquente, 75 % de façon occasionnelle. Parmi les joueurs, plus de 44 % sont des femmes.

Les violences dans les jeux vidéo à l'encontre des femmes sont réelles. C'est pourquoi le syndicat que je représente s'attache depuis plusieurs années à combattre le sexisme à plusieurs niveaux.

L'industrie vidéoludique est un marché mondial : le sexisme et les violences faites aux femmes constituent un problème international, ce qui ajoute à la complexité pour lutter contre le phénomène. Le SELL est membre de l'*Interactive Software Federation of Europe* (IFSE), syndicat européen des éditeurs de jeu vidéo qui a doté l'industrie du jeu vidéo du système PEGI (*Pan European Game Information*). Le jeu vidéo est ainsi la seule industrie culturelle au monde qui a su mettre en place une régulation grâce à un groupe d'experts indépendants qui classifient les jeux vidéo en fonction de leur usage et de l'âge des joueurs, en indiquant la présence de violence, de contenu effrayant, de sexe, etc.

Aujourd'hui, tous les jeux vidéo sont concernés, qu'ils soient vendus sur support physique ou qu'ils soient dématérialisés : un éditeur qui lance un nouveau jeu sur le marché a l'obligation de déposer un dossier qui est traité par l'Institut néerlandais de classification des médias audiovisuels ou NICAM (*Netherlands Institute for the Classification of Audiovisual Media*), organisme indépendant qui gère la classification PEGI de plus de 33 pays.

Dans le cadre d'un conseil d'experts PEGI qui s'est réuni la semaine dernière à Varsovie, le SELL a fait part de la nécessité, avec le soutien de la secrétaire d'État chargée du Numérique, Mme Axelle Lemaire, de travailler sur la problématique du sexisme et de la représentation via la classification PEGI. Ainsi, le groupe d'experts du NICAM s'est déclaré favorable à la prévention des discriminations liées au genre et au sexisme dans les jeux vidéo en fonction des classes d'âge. C'est une victoire importante.

Depuis plusieurs années, le SELL prend position au travers de différents forums. Notre salon *Paris Games Week* rassemble un peu plus de 300 000 visiteurs : des familles, des femmes, des hommes – des communautés qui se côtoient, se respectent et arrivent à parler de leur passion commune pour le jeu vidéo. Nous sommes fiers de cette mixité très positive, tout en restant très vigilants au regard des débordements possibles.

Le SELL a participé à la création du collectif PédaGoJeux, qui réunit acteurs de l'industrie, associations familiales et institutions – Union nationale des associations

familiales (UNAF), ministère chargé de la famille, etc. L'objectif, là encore multiple, vise accompagner les parents, les éducateurs ou les personnels associatifs confrontés aux jeux vidéo dans leur relation avec le jeune public. Dans ce cadre, nous avons mené une campagne de communication durant tout le mois d'octobre. Nous continuerons ce travail d'éducation.

Parmi les éditeurs, le champion national Ubisoft intègre des personnages féminins, FIFA et Electronic Arts ont poursuivi leur développement avec l'intégration d'équipes féminines. Récemment, lors de la *Paris Games Week*, s'est déroulé un tournoi d'*eSports* dans le cadre duquel l'ESWC a organisé un tournoi spécifique pour les femmes : nous sommes très attachés à donner la possibilité à des équipes féminines de s'exprimer.

Les constructeurs de très grosses sociétés, comme Microsoft, Sony, Nintendo, ont mis en place un code de conduite, qui doit être validé par les joueurs en ligne. Par exemple, pour jouer sur PlayStation network ou Xbox live, qui réunissent plusieurs dizaines de millions de joueurs en ligne, un code de conduite doit être validé et, en cas de propos déplacés – violents, sexistes, racistes – ou d'attitudes répréhensibles, comme l'apologie du crime, des modérateurs permettent de suspendre des joueurs d'une session de jeu, voire de suspendre le compte d'un joueur, comme cela a été le cas chez Microsoft et Sony. Cette modération représente un investissement important de la part des éditeurs et des constructeurs : les équipes de modération, qui regroupent plusieurs centaines de personnes, gèrent des millions de joueurs à travers la planète. Les éditeurs et les constructeurs continuent à développer et à améliorer ces dispositifs. Notre champion national, Ubisoft a lui-même mis en place un code de conduite pour *Rainbow Six* où la violence, le harcèlement, le sexisme font partie des comportements inacceptables : cette modération permet d'exclure les joueurs qui auraient telle ou telle attitude dans le jeu. Ainsi, un travail de fond est réalisé, mais la route est longue.

Je termine par une autre note positive : dans notre secteur, plus de 14 % de femmes travaillent dans la production de jeux vidéo, mais l'édition affiche une quasi-parité.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Nous abordons la question des cyberviolences, un phénomène majeur en milieu scolaire et très connu des élèves – bien davantage que de leurs enseignants. L'éducation nationale accomplit pourtant un travail indispensable pour lutter contre le harcèlement et les cyberviolences qui sont d'une gravité telle qu'elles poussent même certaines victimes de vengeance pornographique, par exemple, au suicide. Les équipes éducatives doivent avoir ce sujet à l'esprit lorsqu'un élève décroche ou lorsqu'il manifeste un mal-être.

M. André Canvel, délégué ministériel chargé de la prévention et de la lutte contre les violences en milieu scolaire, inspecteur général de l'éducation nationale, et Mme Imanne Agha, membre de cette délégation et chargée du harcèlement, du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et la Recherche, vont nous exposer l'action de leur ministère en la matière.

M. André Canvel, délégué ministériel chargé de la prévention et de la lutte contre les violences en milieu scolaire, inspecteur général de l'éducation nationale. Disons d'emblée que la culture scolaire est plus forte chez les filles que chez les garçons, mais que la réussite scolaire les sert beaucoup moins.

Mme Imanne Agha, membre de la délégation ministérielle pour la prévention et la lutte contre les violences en milieu scolaire, chargée du harcèlement. Le ministère de l'Éducation nationale a fait de la question du harcèlement une priorité depuis au moins cinq ans, d'abord pour répondre à la problématique du harcèlement hors ligne et entre pairs,

qui touche près de 700 000 élèves, dont 380 000 de façon sévère. L'existence d'un lien fort avec les cybervictimations nous a conduits à associer ces deux formes de violence. Il s'agit d'un phénomène spécifique de grande ampleur.

L'avènement des nouvelles technologies ouvre de nouvelles possibilités d'apprentissage et joue un rôle essentiel dans le processus de socialisation ; il ne s'agit donc pas de faire leur procès. Il n'en demeure pas moins qu'elles favorisent les risques de cybervictimation en surexposant les filles. L'usage d'internet est de plus en plus précoce ; 70 % des jeunes reconnaissent la nécessité d'interactions en ligne avec leurs amis, ce dont on ne saurait faire fi. En moyenne, les élèves de l'enseignement primaire et secondaire sont connectés pendant 185 minutes par jour ; selon une enquête menée en 2015, 14 % des élèves de huit à dix ans rapportent des faits de cyberviolence répétés en raison d'une mauvaise maîtrise technique de ces outils et d'un manque de compétences sociales pour gérer les conflits. Au collège, dans une enquête menée en 2015, près d'un élève sur deux était victime de cyberviolences, et près de 6 % parlent de cyberharcèlement.

Autrement dit, les nouvelles technologies sont une caisse de résonance du harcèlement classique, et les victimes sont souvent les mêmes : une fois sur deux, les victimes de harcèlement hors ligne sont aussi victimes sur internet. De plus, ces cyberviolences se diffusent entre pairs. L'idée selon laquelle les victimes subissent le harcèlement de personnes extérieures est une idée reçue : au contraire, la victimation est relayée par les pairs, à 26 % dans la classe même et à 36 % dans le collège. Il en résulte un impact sur le climat scolaire, la perception de ce climat qu'ont les élèves qui sont victimes ayant une incidence néfaste en termes d'absentéisme et de décrochage, en particulier, puisque selon une enquête, 17 % ne se sont pas rendus à l'école par peur de cette violence.

Plusieurs études confirment la tendance selon laquelle la victimation en ligne touche davantage les filles, lesquelles sont surexposées au risque de violences à caractère sexuel et sexiste. La sphère numérique augmente en effet le risque de banalisation des faits de sexisme ordinaire ; de ce point de vue, le Centre Hubertine Auclert a récemment publié une enquête très instructive. De plus, les filles sont deux fois plus souvent que les garçons victimes de rumeurs, d'insultes concernant l'apparence physique et de la diffusion de photographies intimes sur les réseaux sociaux.

M. André Canvel. Les politiques publiques se sont beaucoup développées depuis 2013. Nous déployons désormais des outils en présentiel et à disposition des équipes pédagogiques, qui permettent à cette problématique de percoler dans les établissements scolaires. D'autre part, nous allons déployer à l'échelon national les enquêtes locales sur le climat scolaire qui comprennent des questions sur le cybersexisme, le sexisme et les violences à caractère sexuel, ce qui n'était pas le cas à l'origine. Ces enquêtes permettront aux établissements scolaires de s'emparer de la question, de sorte qu'elle ne soit plus seulement une affaire de chercheurs et de spécialistes.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Merci beaucoup. S'agissant de la surexposition des filles au risque de harcèlement, je note en effet que les garçons sont censés projeter une image de virilité, tandis que les filles sont censées rester très sages ou, si elles font le choix d'adopter d'autres attitudes, sont immédiatement traitées de « putes » ou de « salopes ».

Nous allons à présent entendre le collectif « Féministes contre le cyberharcèlement » est à l'origine de la création de *#TwitterAgainstWomen* et sensibilise l'opinion, notamment sur les réseaux sociaux, à la question du cyberharcèlement.

Mme Manuela Moukoko, membre du collectif « Féministes contre le cyberharcèlement ». La séparation entre le monde réel et le monde numérique est inexistante : internet et le monde réel interagissent comme des vases communicants. La violence sexiste et misogyne qui se déchaîne sur internet ne provient pas de nulle part ; elle est en grande partie due à la réalité d'une société sexiste et inégalitaire. Le virtuel, c'est le réel, et les conséquences de la violence en ligne qui s'exerce à l'encontre des femmes sont concrètes et très graves. Hélas, ce problème est banalisé et jugé négligeable. Nous déplorons le fait que le cyberspace ne soit pas aussi protégé que l'espace réel. S'étant rendue au commissariat de police pour y signaler les actes de cyberharcèlement qu'elle subissait, une victime a ainsi reçu la réponse suivante : il ne s'agit pas de harcèlement, puisque c'est sur internet. Ce cas est malheureusement fréquent.

Le problème est grave et touche particulièrement les jeunes filles. Son ressort principal est le *slut shaming*, c'est-à-dire le fait d'attaquer, d'humilier, de stigmatiser, de culpabiliser une femme qui revendique sa sexualité et son droit à disposer librement de son corps. Une adolescente sur quatre est victime d'humiliations et de harcèlement en ligne concernant son attitude. Une jeune fille sur cinq rapporte avoir subi des insultes en ligne sur son apparence physique et une sur six a été confrontée à des cyberviolences à caractère sexuel. Ainsi, 90 % des victimes de *revenge porn*, ou vengeance pornographique, sont des jeunes filles. Tout cela s'inscrit dans le besoin des jeunes de « faire le *buzz* » sur les réseaux sociaux, qui enclenche un interminable cercle vicieux de partage de fichiers.

À ce grave problème, il manque des réponses appropriées. Ajoutons que la cyberviolence touche particulièrement les femmes « racisées », les ressorts étant différents selon que l'on est victime de racisme ou non. Ces femmes subissent en effet une double oppression : au harcèlement s'ajoute l'hypersexualisation, la misogynie noire ou encore l'orientalisme. De même, les cyberviolences touchent particulièrement les personnes LGBTQI qui courent un risque de harcèlement trois fois supérieur à celui que courent les adolescents hétérosexuels et « cisgenres ».

Les cyberviolences ont de lourdes conséquences sur la vie et la santé : plus d'un tiers des victimes de cyberharcèlement présentent des symptômes du syndrome de stress post-traumatique. De plus, sept femmes victimes de cyberviolences sur dix n'ont reçu aucun soutien, quel qu'il soit, de la part d'organismes ou d'une personne de leur réseau personnel.

Il existe un écart générationnel qui se manifeste lorsque les personnes chargées d'établir la réglementation sont les moins au fait des problèmes. Soyons clairs : les jeunes utilisent beaucoup plus internet puisqu'ils passent en moyenne sept heures par jour derrière un écran – c'est-à-dire plus de temps qu'avec leurs éducateurs ou leurs parents. Il ne s'agit naturellement pas de faire le procès d'internet, qui est un espace de créativité et d'apprentissage, mais qui expose à des risques graves dont celui de cyberharcèlement est la manifestation la plus saillante.

Pour répondre au problème, il est indispensable de nous doter d'intelligence numérique. Cela passe par une meilleure information concernant l'impact de la présence en ligne et les traces laissées, ainsi que les technologies permettant de sécuriser les données personnelles, mais aussi une information concernant le droit des personnes.

Nous proposons à cet effet la création d'un site d'information complet sur les dispositifs juridiques qui encadrent les cyberviolences et d'une plateforme d'aide et d'accompagnement en ligne, ainsi qu'une aide au décryptage des conditions générales d'utilisation des plateformes sociales, qui ne sont malheureusement pas efficaces en termes

de modération. De ce point de vue, il convient d'exiger des médias sociaux une totale transparence quant à leur politique et à leurs dispositifs de modération.

D'autre part, nous recommandons le lancement de campagnes d'information et de prévention du grand public visant à démontrer que les normes culturelles et sociales favorisent l'existence de cyberviolences. Ces campagnes doivent cibler les personnes les plus touchées et les plus vulnérables : les femmes, les mineurs, les personnes discriminées et celles en situation de handicap.

Nous prôtons également la responsabilisation et le développement de l'intelligence émotionnelle numérique, c'est-à-dire la capacité à faire preuve d'empathie, à construire de bonnes relations en ligne avec les autres et à venir en aide aux victimes de cyberviolences, et la promotion de bonnes pratiques en ligne dans cet objectif, qu'il s'agisse d'effectuer des signalements ou d'éviter de diffuser des contenus malveillants. Nous proposons par exemple une charte de *cyberangels* que les utilisateurs de Twitter et d'autres réseaux signeraient pour se déclarer comme personnes sûres et s'engager à répandre ce climat d'empathie.

Autre recommandation : former les professionnels, notamment le personnel éducatif, les policiers et gendarmes, les magistrats, le personnel médical et hospitalier. Nous avons en effet recueilli le témoignage de victimes qui ont été traumatisées après avoir été chercher de l'aide auprès de ces intervenants.

S'agissant de l'accompagnement des victimes de cyberviolences, qu'elles soient majeures ou mineures, nous recommandons de leur accorder la gratuité des soins et de mettre en place des permanences juridiques gratuites. Pour cela, il faut du temps et de l'argent, mais le problème est essentiel et doit être pris au sérieux.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Je vous remercie pour votre investissement sur ce sujet capital qui concerne en effet l'éducation et la formation – nous avons d'ailleurs intégré la formation à internet dans la loi.

Nous avons abordé ces sujets dans notre rapport sur la République numérique. Je comprends que l'on utilise dans ce domaine des termes anglais, mais il me semble que leur emploi revient à édulcorer la violence. Le *happy slapping*, par exemple, n'a rien de joyeux : il s'agit en réalité d'un vidéolynchage. Sans doute nos traductions ne sont-elles pas encore assez percutantes – de ce point de vue, nos amis québécois sont intraitables. N'est-il pas plus parlant, cependant, de dire « contre les salopes » que de parler de *slut-shaming*, ou de « vengeance pornographique » plutôt que de *revenge porn* ? Sans doute lutterions-nous mieux encore contre ces phénomènes en les nommant plus correctement.

J'ajoute que nous avons adopté dans la loi pour une République numérique une disposition relative au droit à l'oubli sur internet pour les mineurs, lesquels peinent à se rendre compte qu'en naviguant sur internet, ils ne sont pas dans un espace de dialogue privé avec leurs amis, mais que tout ce qui est écrit pourra un jour être utilisé contre eux, par exemple lors d'un entretien d'embauche.

La jeune génération a certainement un usage d'avance par rapport aux adultes : ce sont des sujets sur lesquels les enfants apprennent souvent à leurs parents. Cela étant, ils passent sept heures par jour devant un écran : sans doute appartient-il aux parents de se préoccuper davantage de ce qui se passe sur internet et d'encadrer davantage cette activité – il n'est pas défendu, par exemple, d'enlever un portable de la chambre d'un enfant.

Les attentes à l'égard de la puissance publique sont également très fortes, tant il est complexe de mettre de l'ordre sur internet. Mme Maldonado va justement nous présenter l'action du ministère de l'Intérieur en matière de lutte contre le harcèlement en ligne.

Mme Valérie Maldonado, adjointe à la sous-directrice de la lutte contre la cybercriminalité au ministère de l'Intérieur, commissaire divisionnaire. Permettez-moi d'aborder successivement trois points : les structures créées au sein du ministère de l'intérieur pour lutter contre la cybercriminalité, en particulier les contenus extrêmement violents ; nos domaines d'activité, la place de la puissance publique et les attentes qu'elle suscite parmi les internautes ; enfin, la complexité de notre action face à un volume colossal de fichiers à traiter, compte tenu de la nécessité de coopérer avec des partenaires, notamment étrangers, et les règles applicables au droit de retrait.

La direction centrale de la police judiciaire comporte depuis deux ans une sous-direction de la lutte contre la cybercriminalité, qui s'appuie sur un office central créé en 2001.

D'autre part, la plateforme d'harmonisation, d'analyse, de recoupement et d'orientation des signalements, PHAROS, créée en 2009, sert à traiter les contenus illicites en ligne ; elle est gérée par douze policiers et autant de gendarmes. Il fallait établir un modèle de gouvernance qui préserve un juste équilibre entre nos capacités d'intervention face aux infractions liées à la mise en ligne de certains contenus d'une part et, d'autre part, la préservation de l'espace de liberté qu'est internet et la définition, conformément à la loi pour la confiance dans l'économie numérique (LCEN), des responsabilités des différents acteurs – fournisseurs d'accès, hébergeurs, éditeurs – de cet écosystème.

Chaque mois, 2,2 milliards de personnes utilisent les réseaux sociaux dans le monde. Face au développement considérable des contenus, le ministère de l'Intérieur a choisi de créer un point d'entrée unique des signalements effectués principalement par les internautes qui, au hasard de leur navigation, rencontrent des propos et des contenus publics qui dépassent le stade du simple jugement d'opinion et sont constitutifs d'infractions pénales. L'usage qui doit être fait de la plateforme de signalement est clairement précisé dès la page d'accueil.

J'ajoute que le domaine d'infraction n'est pas limité : chaque année, près de 190 000 signalements sont traités *via* cette plateforme, l'idée étant de recouper les informations souvent répétitives grâce à ce point d'entrée unique, pour éviter les doublons.

La plateforme permet de réunir les éléments d'investigation nécessaires pour qualifier les infractions pénales, de conserver dans l'urgence ces données par nature très volatiles et, le cas échéant, de les compléter avec l'autorisation du procureur de la République de Nanterre – la plateforme se trouvant sur le territoire relevant de sa compétence – par des réquisitions judiciaires visant à identifier les adresses IP des auteurs des infractions constatées. Une fois le critère de compétence territoriale obtenu, un accord interministériel nous permet de transmettre en urgence et de manière dématérialisée la procédure au service de police ou de gendarmerie compétent, à qui il appartient ensuite d'entrer en contact avec le parquet de son ressort pour poursuivre les investigations.

Plus de 56 % des signalements effectués chaque année portent sur des escroqueries en ligne et 9 % ont trait à des discriminations et à des violences, le reliquat portant sur d'autres catégories d'infractions.

Nos priorités d'action ont évolué face à la grande diversité des situations. Les urgences vitales – l'annonce d'un suicide diffusé en direct, par exemple – ne relèvent normalement pas de notre champ de compétences mais de celui de Police-secours. Cependant, nous en sommes saisis de jour comme de nuit, car l'attente des internautes est forte concernant ces situations de détresse : nous avons donc conclu un partenariat avec les fournisseurs d'accès afin d'identifier très rapidement les adresses IP pertinentes et de faire intervenir une patrouille de police ou de gendarmerie sur le lieu correspondant.

D'autre part, la loi de 2014 sur la lutte contre le terrorisme nous a dotés d'une nouvelle compétence : la gestion de la cellule de retrait, de blocage et de recensement des contenus constituant une apologie du terrorisme, une incitation aux actes de terrorisme ainsi que des contenus pédopornographiques – lesquels sont d'une gravité croissante et font des victimes de plus en plus jeunes, d'où des procédures de plus en plus importantes.

En matière de cyberharcèlement, je tiens à souligner la qualité des partenariats que nous avons conclus avec l'ensemble des institutions mobilisées, notamment l'Éducation nationale, et avec les associations. Ils permettent en effet d'identifier très en amont les auteurs des infractions – qui se trouvent souvent dans l'environnement proche de leurs victimes, par exemple à l'école.

Nous devons tout de même nous saisir de certains cas, par exemple de chantage à la diffusion de photographies intimes sur les réseaux sociaux et à l'ensemble des contacts de la victime dont la messagerie a souvent été piratée – un type d'infraction qui touche naturellement les jeunes, mais aussi toutes les autres tranches d'âge et l'ensemble des catégories socio-professionnelles. Or, le traitement de ces situations est d'autant plus délicat que les victimes peinent souvent à parler, à se convaincre qu'elles sont victimes et à savoir quel comportement adopter. La plateforme PHAROS et la plateforme téléphonique qui l'accompagne permettent précisément de tenir compte de la dimension psychologique très dure de ce phénomène.

J'ajoute qu'en pratique, le droit à l'oubli est très difficile à mettre en œuvre, ce qui constitue une sorte de double peine pour les victimes car même lorsqu'elles ne cèdent pas au chantage et que leur agresseur recule, les images demeurent en ligne.

Notre action repose également sur un partenariat avec les grandes sociétés – non seulement américaines mais aussi françaises – du secteur des jeux vidéo, dont la contribution est très utile car les modérateurs jouent pleinement leur rôle. Nous sommes toutefois contraints par les limites de cette coopération internationale et par le champ extrêmement ouvert du premier amendement de la Constitution des États-Unis, qui ne traite pas les discours publics de haine raciale comme nous les traitons en France.

Un dernier point : les signalements qui nous remontent des internautes portent en très grand nombre sur des discriminations raciales, mais ceux qui concernent des infractions sexistes sont très rares. L'appropriation de ces sujets est très difficile et les blogueuses qui ont le courage de parler pour faire valoir leurs opinions, par exemple, se font lyncher en ligne dans un environnement d'une violence extrême.

Mme la présidente Catherine Coutelle. La campagne présidentielle américaine a en effet livré des exemples d'actes de sexisme et de racisme commis en toute impunité.

Pour conclure nos travaux, je donne la parole à Mme Diariata N'Diaye, fondatrice en Loire-Atlantique de l'association Résonantes, à l'origine d'une application destinée aux femmes victimes de violences et qui dispense en outre des formations en milieu scolaire.

Mme Diariata N'Diaye, présidente de l'association Résonantes. Depuis une dizaine d'années, j'interviens dans les établissements scolaires pour sensibiliser les élèves aux violences faites aux femmes en organisant un spectacle de *slam* et des ateliers d'écriture. Au fil du temps et des témoignages de jeunes filles et de jeunes garçons qui étaient victimes ou témoins de violences, j'ai fait le constat suivant : la question des violences faites aux femmes est très peu abordée avec ce public jeune, dont les campagnes de sensibilisation ne parviennent pas à capter l'attention.

C'est pourquoi l'association Résonantes a entrepris de créer des outils adaptés pour sensibiliser les jeunes à ces questions et faciliter l'accès à l'information et la mise en relation des victimes et des témoins avec les professionnels susceptibles de les aider en recensant l'ensemble des dispositifs existants.

Créé en lien avec le docteur Muriel Salmona, le site resonantes.fr est destiné à vulgariser l'information sur les violences en donnant envie aux utilisateurs de poursuivre leur navigation, malgré la difficulté du sujet. Il comporte une rubrique d'information déclinant les différents types de violences, en les illustrant par des exemples clairs et simples, une autre sur les conséquences physiques et psychiques de ces violences et une troisième sur les intervenants vers qui se tourner – professionnels, bureaux d'aide aux victimes, associations et autres – grâce à une carte interactive qui permet de les localiser aisément et qui renvoie vers leurs sites internet.

Nous avons également créé l'application « App-Elles » : c'est une application solidaire, simple, gratuite et sans publicité qui permet de contacter facilement des proches, des amis, des voisins, des professionnels ou les secours, et qui comporte trois fonctions.

La première permet d'alerter trois proches. En cas de problème, en effet, de nombreuses personnes ne font pas le choix d'appeler la police ; c'est à ce public que s'adresse cette fonction qui permet d'envoyer à trois proches un message ou une photo préenregistrés et géolocalisés toutes les quatre-vingt-dix secondes ; en parallèle, il leur est proposé de contacter les secours – rappelons en effet que cette application ne se substitue nullement à l'appel de la police et des secours.

La deuxième fonction permet de se mettre en relation téléphonique avec les plateformes professionnelles, qu'il s'agisse du numéro d'écoute national destiné aux femmes victimes de violences, le 3919, du service national d'accueil téléphonique pour l'enfance en danger, le 119, ou des associations locales. L'application sera officiellement lancée demain dans le Var, où la déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité, Chantal Molinès, a déterminé vers quels professionnels renvoyer le public concerné.

La troisième fonction renvoie vers un site internet de ressources permettant d'accéder rapidement et simplement à l'information et aux coordonnées des professionnels qui viennent en aide aux victimes. En Loire-Atlantique, par exemple, cette fonction renvoie vers le site resonantes.fr. L'objectif est que tous les départements participent à l'application afin que les utilisateurs soient redirigés vers les professionnels exerçant sur leurs territoires.

Il est urgent de sensibiliser les jeunes et de donner les moyens nécessaires aux associations qui œuvrent à ces fins, car il existe toute une génération de personnes engagées qui connaissent mieux la jeunesse que d'autres, moins présentes sur le terrain. Je suis convaincue que nous disposons de l'expertise qui nous permet d'atteindre ce public. Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si l'association Résonantes s'apprête à travailler de concert avec le collectif « Féministes contre le cyberharcèlement » afin de créer des outils communs en faveur de la jeunesse.

Mme Monique Rabin. Je tiens à remercier l'ensemble des intervenants, très complémentaires. En tant qu'élue, je suis frappée par la méconnaissance du travail qui est fait aussi bien par les administrations, dans la recherche et sur le terrain.

Un mot enfin pour vous livrer cette expérience personnelle : il y a quelques semaines, j'ai diffusé une lettre sur l'accueil des migrants, en ligne sur mon site Internet, et j'ai ensuite été victime d'une cyberattaque d'une grande violence. Je comprends donc mieux maintenant ce que peut ressentir une adolescente dans le même cas. Je suis députée, femme déjà expérimentée, mais confrontée à certaines insultes en ligne, je ne savais pas que faire, comment réagir. L'intervention de Mme Maldonado, commissaire divisionnaire, était rassurante à cet égard, mais il y a encore, me semble-t-il, un travail important à faire en termes de communication.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Merci de ce témoignage.

Je vous remercie toutes et tous pour vos interventions et votre présence à ce colloque, dont je suis très heureuse qu'il ait pu être organisé en cette semaine de lutte contre les violences faites aux femmes, pour débattre de certaines thématiques que nous n'avions pas eu l'occasion d'évoquer jusqu'alors, en lien avec différentes formes de violences sexistes dans le monde culturel et les médias et dans le cyberspace.

Nous essayons d'améliorer la loi pour mieux protéger les femmes et, dans cette perspective, nous auditionnons régulièrement des associations, telles que le Centre Hubertine Auclert qui a travaillé sur les cyberviolences, mais aussi des avocates, des chercheurs et des chercheuses, pour réfléchir ensemble aux voies de progrès.

C'est un moment important, qui doit trouver des prolongements : il convient en effet de poursuivre la réflexion collective sur ces sujets, mieux faire connaître les moyens de se défendre et, comme l'a souligné à juste titre l'une des intervenantes, la bienveillance et l'empathie sont nécessaires sur Internet pour prêter attention aux appels à l'aide et aux signaux faibles. Nous pouvons tous être confrontés à ces questions, personnellement ou dans notre entourage.

Il ne s'agit pas pour autant de condamner les médias et Internet, mais de prendre acte de ce qu'ils sont devenus des outils quotidiens, qui présentent certains dangers face auxquels nous devons rester attentifs. Merci à nouveau à toutes et tous de nous avoir aidés à réfléchir à ces questions.

Audition de Mme Bénédicte Ravache, secrétaire générale de l'Association nationale des DRH (ANRH), de Mme Géraldine Fort, déléguée générale de l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE), de Mme Lydie Recorbet, chargée des questions d'égalité femmes-hommes à l'ORSE, et de M. Michel Miné, professeur de droit du travail au CNAM, membre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle femmes -hommes (CSEP)

Compte rendu de l'audition du mercredi 7 décembre 2016

Mme la présidente Catherine Coutelle, rapporteure. Mes Chers Collègues, je vous propose de constituer un groupe de travail afin de dresser le bilan des mesures adoptées au cours de la législature en matière d'égalité femmes-hommes et de leur mise en œuvre. J'ai proposé aux membres du Bureau de faire partie de celui-ci, et nos collègues Mmes Maud Olivier, Cécile Untermaier et Édith Gueugneau m'ont fait part de leur intérêt pour ces travaux.

Mme Marie-Noëlle Battistel. C'est une excellente idée de faire ce travail, dans la mesure où de nombreuses avancées sont intervenues au cours de cette législature. Sans faire partie du Bureau de la Délégation aux droits des femmes, je suis également volontaire pour contribuer à ce travail.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Nous en prenons bonne note. Au demeurant, toutes les auditions menées par la Délégation aux droits des femmes sont ouvertes à l'ensemble des parlementaires, indépendamment des travaux complémentaires susceptibles d'être menés par ce groupe de travail.

Nous en venons à présent à l'audition de responsables de l'ORSE, de l'ANDRH et de M. Michel Miné sur l'égalité professionnelle. La Délégation aux droits des femmes a constitué un groupe de travail pour faire le bilan des mesures adoptées en matière d'égalité femmes-hommes depuis 2012. L'égalité entre les femmes et les hommes est un champ très vaste ; Maud Olivier vient de rendre un rapport sur les études de genre. Comme nous l'a indiqué Mme Najat Vallaud-Belkacem, il faut attaquer les inégalités sur tous les fronts : place des femmes dans les entreprises, nominations des femmes aux postes à responsabilité, lutte contre les violences, promotion de l'égalité professionnelle.

Les lois sur l'égalité professionnelle ont quarante ans, mais les progrès sont lents. Le mouvement Les Glorieuses indiquait d'ailleurs sur son site que « si les femmes étaient payées autant que les hommes, elles pourraient s'arrêter de travailler le 7 novembre à 16h34 ». Ce genre d'action contribue à rendre visibles les inégalités.

Les chiffres diffèrent sur l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes. Cet écart est de 27 % en comptant la totalité des emplois femmes hommes tout type de contrat. Comme les femmes sont majoritairement à temps partiel, l'inégalité est importante. En comparant tous les salariés à temps plein, l'écart de rémunération serait de 19% parce que des femmes occupent des postes moins qualifiés et qu'elles ne bénéficient pas de promotions lorsqu'elles sont en congé parental – les femmes sont nombreuses à s'arrêter assez longtemps à l'arrivée du troisième enfant. Dernier chiffre, inexplicable : un écart salarial de 10 % à compétence égale et poste égal, sachant que le différentiel est le travail de valeur égale. Je rappelle qu'une entreprise a été condamnée car sa directrice des ressources humaines était moins payée qu'un directeur financier.

Depuis 2012, on constate des progrès : les lois sont appliquées depuis la possibilité des sanctions. Des entreprises ont en effet été sanctionnées, faute de plan ou de démarche active.

Mesdames, messieurs, l'égalité hommes-femmes est-elle en bonne voie ? Que faudrait-il faire de plus selon vous ?

Mme Bénédicte Ravache, secrétaire générale de l'Association nationale des DRH (ANDRH). Créée en 1947, l'ANDRH est une association sans but lucratif qui vise à représenter les professionnels des ressources humaines (RH) à titre individuel. Elle a la particularité d'avoir un fort ancrage territorial en s'organisant autour de 80 groupes locaux. Notre association est représentative des petites et moyennes entreprises (PME) de tous secteurs d'activité et de toutes tailles, structures publiques et privées.

Notre commission nationale sur l'égalité professionnelle et la diversité a été extrêmement active au cours des dernières années, en travaillant sur les questions d'égalité professionnelle, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité. Les réponses que je vais vous apporter aujourd'hui sont principalement celles que nous avons préparées avec cette commission, notamment grâce à l'expertise d'Aline Crépin, dont je reprendrai la plupart des propos.

Je rappelle l'engagement de très longue date de l'ANDRH sur la promotion de la diversité, et notamment de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, avec quelques actions emblématiques.

En particulier, l'association a été le véhicule de formations à l'égalité à destination des ministres – dont M. Bernard Cazeneuve – et de la haute fonction publique. La prise en compte de la problématique égalité est importante à tous les niveaux de l'État, sachant que les budgets dédiés à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes sont pour le moins limités. Nous avons également décliné cette formation auprès des institutions publiques qui nous l'ont demandé, notamment des municipalités. Cette formation a consisté principalement en une sensibilisation et en la mise en évidence des stéréotypes.

L'ANDRH a aussi été à l'initiative du « label diversité » ; elle a été très active en ce qui concerne le « label égalité professionnelle » entre les femmes et les hommes ; elle a également promu l'alliance des labels. Nous pensons important de ne pas diluer les deux objectifs : diversité et égalité professionnelle. Nous valorisons énormément la notion de label, seule façon d'avoir une démarche à la fois quantifiée et pérenne. En effet, la grande difficulté est l'inscription dans la durée de la promotion de l'égalité réelle. Cette action dans la durée, qui doit être visible, implique une volonté très forte pour sensibiliser les cadres dirigeants.

Le label, dans sa première version, impliquait nécessairement la signature d'un accord avec les partenaires sociaux ; maintenant, un plan d'action peut faire office d'action. Pour nous, l'essentiel est qu'une action soit sérieuse et pérenne – la nécessité d'un accord n'est pas forcément un prérequis. À propos de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite « loi Rebsamen », encore très récente, le regroupement des négociations est une simplification relative : regrouper plusieurs sujets peut avoir comme effet de retenir une négociation dans un domaine et de privilégier un enjeu plutôt qu'un autre. Aux dires de certaines entreprises, il n'est pas toujours plus simple de gérer une négociation groupée.

Il est important de sensibiliser les organisations syndicales au fait que l'égalité professionnelle est un sujet aussi important que les autres : quand plusieurs thèmes sont sur la table des négociations, il faut s'assurer que ce sujet ait l'importance qu'il mérite. L'exemplarité des organisations syndicales n'est pas homogène : il y a un fort tropisme sur la question de la rémunération, tandis que les responsables de ressources humaines (RH) sont attentifs à la prise en compte de l'ensemble des points qui doivent permettre d'atteindre une égalité réelle, notamment grâce aux promotions.

Vous nous demandez, après l'adoption des lois Rebsamen et El Khomri, où en est la négociation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Globalement, le mouvement est fort, même si majoritairement les petites et moyennes (PME) ne sont pas couvertes. C'est pourquoi nous travaillons, sous l'impulsion de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et en lien avec le Laboratoire de l'égalité, à la finalisation d'un guide à destination des très petites entreprises (TPE).

En effet, comme l'ont montré les derniers chiffres de la séance plénière du 4 octobre 2016, moins de 30 % des entreprises de 50 à 300 salariés sont couvertes, et 77 % des mises en demeure pour défaut de plan d'action au 15 avril 2015 concernaient les entreprises de 50 à 300 salariés. Néanmoins, ce n'est pas parce qu'elles ne sont pas couvertes par un accord que ces entreprises n'ont pas des pratiques vertueuses. Le guide, en cours de finalisation, vise à donner aux TPE-PME des éléments pratiques et précis – reste à trouver le canal qui leur permettra de s'en saisir.

Vous nous interrogez également sur la BDES. Pour notre commission sur l'égalité professionnelle et la diversité, il s'agit là d'une simplification relative qui aurait plutôt tendance, de l'avis des professionnels qui gèrent les accords, à entraîner une dilution de la question de l'égalité professionnelle hommes-femmes. Ces derniers soulignent également que la quantification implique souvent pour les ressources humaines une forme d'empilement de données qui sont parfois difficiles à produire. En l'occurrence, le délai entre deux promotions est un chiffre extrêmement difficile à produire, y compris pour de très grands groupes. Il faut donc, selon nous, se méfier de l'empilement des indicateurs, car ils nécessitent du temps à produire la donnée au détriment du plan d'action.

De plus en plus d'accords prennent en compte l'articulation des temps de vie, exigence clairement affirmée par les collaborateurs. Il existe des bonnes pratiques dans les entreprises. À cet égard, il nous semble important de prendre en compte la monoparentalité, avec notamment la prise en charge des frais de garde ; à titre d'exemple, une structure peut prendre en charge les frais de garde quand les collaborateurs sont en formation. Il est important également de prendre en compte la situation des aidantes salariées.

Vous nous demandez quelles mesures sont prises dans les entreprises pour prévenir les agissements sexistes. La loi El Khomri est très récente. Après la définition donnée dans la loi Rebsamen de 2015 et la nécessité de prévoir ce sujet dans les règlements intérieurs des entreprises, celles-ci sont encore dans l'attente pour agir de façon concrète. La campagne en cours « *Sexisme, pas mon genre* » contribue à relayer cette question.

Nous considérons qu'il y a là une piste pour résoudre des difficultés qui parfois sont posées autrement ; je pense au fait religieux en entreprise. Le droit est précis sur l'exécution du contrat de travail et la non-discrimination, mais le problème est de savoir si une personne discrimine une femme ou a un comportement irrespectueux vis-à-vis d'elle. En général, le problème n'est pas religieux, il est d'apprécier une attitude irrespectueuse à l'égard d'une femme. Par conséquent, traiter le sexisme permettrait de limiter les situations anormales. C'est un travail de longue haleine.

Vous nous demandez quelles sont les principales avancées intervenues en matière d'égalité professionnelle depuis 2012. Le congé parental, y compris partagé, recueille des échos très favorables.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Les salariés souhaitent-ils un congé parental davantage partagé ?

Mme Bénédicte Ravache. À ce stade, je ne peux pas vous répondre, mais c'est une question que nous pourrions étudier plus avant.

À propos de votre question sur une entreprise modèle, nous vous renvoyons aux entreprises ayant obtenu le label égalité professionnelle et diversité.

Je termine par nos propositions visant à faire avancer l'égalité professionnelle.

D'abord, nous proposons la diffusion large du guide pour les PME-TPE, qui sont une des cibles prioritaires.

Il faut poursuivre la sensibilisation de la fonction publique, au plus haut niveau de l'État, en espérant qu'il y aura toujours un ministère aux Droits des femmes. Dans la mesure où les institutions publiques sont engagées par l'obligation de mise en place du label égalité professionnelle, il faudra que les moyens continuent à être alloués pour que ce plan soit effectif et que la volonté ne faiblisse pas.

Par ailleurs, il est important de clarifier les attentes, avec des indicateurs peut-être moins nombreux, mais mieux utilisés. Il faut éviter l'empilement des contraintes qui sont un frein à l'action. Il convient également de s'assurer de l'exemplarité des organisations syndicales et des corps intermédiaires.

Enfin, nous tenons à attirer votre attention sur une question très pratique : les obligations liées aux vestiaires dans les PME. Pour une entreprise qui fait entrer une apprentie afin de féminiser un poste, la contrainte d'un vestiaire est parfois compliquée ou avancée comme telle. Il faudrait éventuellement des aménagements pour que ce point ne soit pas évoqué comme une contrainte.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Dans une entreprise de transports que je connais, l'un des freins avancés pour embaucher des femmes était la création de vestiaires. Pour moi, c'est un faux argument : il y avait une très forte réticence des chauffeurs à travailler avec des femmes. Demander à une jeune apprentie d'aller dans un vestiaire d'hommes signifie qu'on n'a pas envie de féminiser la profession... Comme pour le handicap et l'accessibilité, il faut appliquer les normes de façon intelligente, avec souplesse.

Mme Bénédicte Ravache. Cela renvoie aux « accommodements raisonnables » qui existent au Canada.

Géraldine Fort, déléguée générale de l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE). L'ORSE est une association regroupant 80 grandes entreprises et des organisations syndicales. Nous accompagnons ces entreprises et ces organisations sur les questions de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Le 10 novembre, nous avons publié un *Guide sur l'égalité professionnelle*, cosigné par les organisations syndicales – cet ouvrage a été coconstruit avec ces dernières tout au long de l'année.

Quelles sont les missions de l'ORSE ? Nous anticipons les dynamiques émergentes de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) ; nous fédérons autour de ces questions toutes les fonctions dans les entreprises et les organisations ; nous mettons à disposition des guides de bonnes pratiques, comme ce guide sur l'égalité professionnelle.

Dix chapitres constituent ce guide : pourquoi et comment mettre en œuvre une politique d'égalité professionnelle ; la base de données économiques et sociales (BDES) ; les acteurs de l'entreprise ; le dialogue social ; les enjeux dans les PME ; les outils et les instances de pilotage ; la mixité des métiers ; les processus des ressources humaines (RH) ; les conditions de l'organisation du travail ; la communication sur l'égalité professionnelle.

Nous ne sommes pas un centre d'étude ; nous co-construisons avec les entreprises et les organisations syndicales. Nous n'avons donc pas forcément de données chiffrées à vous donner ; nous remontons les bonnes pratiques. Ce sont ces bonnes pratiques qui permettent aux entreprises d'être plus vertueuses et d'avancer en matière d'égalité professionnelle.

La mise en place de la BDES peut engendrer un coût pour les entreprises – achat d'un logiciel, mise à disposition d'une personne – et implique une nouvelle organisation.

Concernant l'articulation des temps de vie, si nous nous n'avons pas de statistiques, nous remarquons une augmentation des accords. L'articulation des temps de vie est un facteur de fidélisation, d'attractivité et de compétitivité pour l'entreprise.

Les entreprises sont attentives à la mutation des structures familiales – familles monoparentales, divorces.

Dans nos entreprises membres, les cadres dirigeants arrivent davantage à montrer l'exemple : les jeunes hommes souhaitent s'impliquer davantage sur les questions d'égalité professionnelle. Il faut les soutenir dans leur démarche : c'est une façon d'arriver à une meilleure égalité entre les femmes et les hommes.

Concernant le temps partiel, nous pensons qu'il est trop souvent subi par les femmes.

Sur les agissements sexistes, certaines entreprises ont édité des guides ; les campagnes gouvernementales ont été relayées. Dans les formations sur les stéréotypes, les questions de sexisme sont abordées.

Nous pensons qu'il faut décomplexer les hommes et aider les femmes à accéder à des métiers techniques dès la formation. Les évolutions se feront par l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Nous travaillons beaucoup sur ce sujet.

Enfin, il faut aider les salariés sur toutes les questions de la vie familiale : la petite enfance, les adolescents, les aidants familiaux.

Mme Lydie Recorbet, chargée des questions d'égalité femmes-hommes à l'ORSE. Nous n'avons effectivement pas de données chiffrées.

Vous nous avez demandé si l'on assiste à un rattrapage des salaires entre les hommes et les femmes dans les entreprises. Notre prisme est celui des grands groupes du CAC 40 ; les informations sur les PME nous sont remontées essentiellement par les organisations syndicales. Nos membres mettent en œuvre un rattrapage salarial, les écarts

résiduels se situant en règle générale à moins de 5 %, pour celles qui nous les communiquent.

Par ailleurs, si les comités d'entreprise recourent fréquemment à des experts pour préparer les négociations – là aussi, ce sont les organisations syndicales qui nous remontent l'information, et le recours à un expert est une possibilité qui est connue –, les experts sont en revanche moins sollicités dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (QVT). En effet, on se réserve cette possibilité sur les sujets plus macroéconomiques, plus techniques, que sont la négociation sur la stratégie de l'entreprise.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Au titre de la Délégation, nous avons demandé la possibilité pour les syndicats de solliciter un expert sur le sujet de l'égalité professionnelle, car nous savions que le passage du RSC à la BDES pouvait compliquer les choses en termes de recherche dans une base de données.

Mme Lydie Recorbet. Comme nous l'ont remonté les organisations syndicales, la possibilité de recourir à un expert sur le sujet de l'égalité professionnelle est une information transmise aux représentants syndicaux, mais solliciter un expert sur ce sujet n'est pas un réflexe pour l'instant.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Êtes-vous favorables aux sanctions à l'encontre des entreprises ?

Mme Lydie Recorbet. Les organisations syndicales vont vous dire oui ; les entreprises vont vous dire non. Force est de constater que sans le « bâton », les choses n'avancent pas. Cela renvoie au débat plus global sur la RSE entre le droit dur et le droit mou (*soft law*) ; au sein de l'ORSE, les débats sont loin d'être concluants sur ce point.

Vous nous avez demandé comment les entreprises se saisissent de la BDES. Le plus souvent, les entreprises transposent dans la BDES les indicateurs qu'elles avaient déjà en s'équipant d'un logiciel idoine. En revanche, les entreprises qui n'en ont pas les moyens doivent faire face à des coûts en termes d'outils et de moyens humains. Les organisations syndicales utilisent le terme de « confusion » pour les PME, car il y a une dilution du sujet au milieu de multiples indicateurs qu'il faut compiler – que doivent-elles faire de ces indicateurs, comment les analyser ?

Nous constatons que de plus en plus d'accords sur l'égalité professionnelle comportent des articles qui traitent de l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle. Sans doute parce que ce sujet est connexe à celui de la qualité de vie au travail et, ainsi, un élément de fidélisation et d'attractivité pour les entreprises, au même titre que les différentes actions en matière de rémunération, d'organisation du temps de travail, de flexibilité du temps de travail, de télétravail. Sur les rémunérations, il y a toujours des articles assortis d'une méthodologie sur la réduction des écarts, l'établissement d'un diagnostic, etc.

En revanche, tout ce qui concerne l'accès à la formation – qui conditionne l'accès à la promotion et l'évolution des rémunérations – reste assez pauvre depuis plusieurs années, alors que ce sont le plus souvent les femmes qui sont pénalisées pour des raisons évidentes : congé maternité, congé parental, temps partiel.

Des entreprises ont mis en place des bonnes pratiques, notamment pour faciliter et contribuer aux modes de garde, afin de faciliter l'accès à la formation pour les femmes. Autre exemple : des accords relatifs à l'égalité professionnelle prévoient qu'au moment de la

« revue des talents » (*people review*) et à tous les niveaux au moment des entretiens d'évaluation, dans la perspective de promotion, il soit possible de proposer deux candidatures, celle d'un homme et celle d'une femme.

Sur la question des temps partiels, nous n'avons pas de données. Mais ce sujet important est à mettre en lien avec l'accès aux formations, les mobilités, les promotions. Trop souvent, le temps partiel des femmes est subi. On nous dit que ce sont les femmes qui demandent à prendre le congé parental fractionné ou un temps partiel au retour de leur congé maternité, mais en réalité subsiste le stéréotype selon lequel c'est à elles qu'incombent les responsabilités familiales et qu'il vaut mieux sacrifier le plus petit salaire du foyer. Pour l'ORSE, il est clair que le temps partiel des femmes est subi.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Une grande partie des femmes à temps partiel subi souhaiteraient travailler à temps complet. Les entreprises ont l'obligation de proposer un poste à temps plein en cas de poste vacant ou de promotion aux salariés qui veulent travailler à temps plein. Le font-elles ?

Mme Lydie Recorbet. À ma connaissance, les entreprises ne le font pas systématiquement – cette possibilité doit être connue du manager. Je pense aussi que le frein vient des femmes. Il y a donc une sorte de carcan : le manager d'équipe n'y pense pas et toutes les femmes ne le demandent pas, car elles n'ont pas intégré le fait qu'elles peuvent assumer autrement vie privée et vie professionnelle.

Nous constatons que les entreprises qui ont mis en place des actions contre le harcèlement et qui sensibilisent leurs équipes aux questions d'agissements sexistes sont celles qui ont déjà intégré dans leur formation à l'égalité professionnelle des actions sur les stéréotypes. Elles ont donc anticipé la loi.

Pour conclure sur nos propositions, nous sommes très attachés au travail sur l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, en ciblant tous les salariés, hommes et femmes. Autre bonne pratique : les entreprises ont maintenant une vision globale des responsabilités familiales – petite enfance, adolescence, prise en charge de parents âgés ou de personnes atteintes de maladie grave. Cet axe de travail décroïsonne le sujet de l'égalité professionnelle, sans créer d'inégalité.

Michel Miné, professeur de droit du travail au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), membre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP), ancien inspecteur du travail. Je suis professeur au Conservatoire national des arts et métiers, établissement fondé en 1794. J'ai le plaisir d'avoir comme auditeurs des personnes qui travaillent : salariés, gestionnaires, chefs d'entreprise, etc. Mon dernier ouvrage, sur *Le droit des discriminations dans l'emploi et le travail*, présente le droit français applicable en matière de discriminations et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'un état de la jurisprudence sur ces questions.

Vous l'avez dit : l'égalité professionnelle progresse, mais très lentement. Point positif : ces dernières années, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes n'agit plus seulement quelques acteurs ou des femmes qui ont pris conscience des inégalités, mais elle est devenue une question sociétale.

Aujourd'hui, nous allons parler des entreprises d'au moins cinquante salariés, c'est-à-dire où existe une représentation du personnel et se déroulent des négociations collectives,

mais n'oublions pas que ces entreprises regroupent moins de la moitié du salariat, notamment du salariat féminin.

Concernant les chiffres, je vous communiquerai des rapports de la direction générale du travail (DGT). Au 15 août 2016, 40 % des entreprises étaient couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action avec de grandes différences suivant la taille des entreprises, selon les données de la DGT : 85 % des entreprises de plus de 1 000 salariés sont couvertes. On peut donc s'étonner que 15 % des entreprises de plus de 1 000 salariés ne soient pas couvertes. Évidemment, les autres chiffres sont moins bons au regard de la taille de l'entreprise.

Certes, le mouvement est positif, puisque de plus en plus d'entreprises sont couvertes ; néanmoins, de nombreux accords montrent un contenu assez faible.

En dépit des bonnes intentions affichées, le contenu des accords publiés, pour nombre d'entre eux, est faible, notamment concernant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes – le terme de « suppression » figure bien dans la loi. Il s'agit pour l'essentiel du recopiage de dispositions du code du travail.

Avec la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, tous les accords devraient figurer dans une base de données, ce qui rendra le travail d'analyse plus aisé.

Dans ces accords est souvent mentionné ce chiffre qu'évoquait Mme Recorbet de 4 à 5 % d'écart de salaires entre femmes et hommes. Il est amusant, si l'on peut dire, de constater que ce chiffre figure dans l'accord national interprofessionnel (ANI) signé en 2004. La reprise de ce dernier s'explique par l'absence dans de nombreuses entreprises d'un véritable diagnostic de la situation initiale en matière de rémunération. Très souvent, les négociations s'appuient sur des données partielles, sans un état des lieux complet de la politique salariale, en particulier sur le travail de valeur égale effectué par les femmes et par les hommes. Or, c'est là que viennent se nicher les inégalités et les discriminations – au sens juridique du terme, dénué de toute connotation morale. L'entreprise peut discriminer sans le savoir et sans le vouloir pour de nombreuses raisons que je vais évoquer plus loin.

Des entreprises qui ont signé des accords sur l'égalité professionnelle sont condamnées de manière définitive en raison de discriminations à l'encontre des femmes en matière de rémunération. Je ne serai pas cruel en citant leur nom puisque cette audition est publique mais vous les retrouverez aisément. Ces entreprises ne sont pas plus mauvaises élèves que les autres ; elles sont l'illustration de l'absence de diagnostic préalable à la suppression des écarts de salaire.

Il faut dissiper une confusion : la loi impose une négociation en vue d'atteindre l'égalité professionnelle, elle n'impose pas que l'accord qui en résulte supprime les discriminations. Autrement dit, un accord peut être parfaitement conforme à la loi, tout en maintenant les discriminations à l'encontre des femmes. Ce n'est pas parce qu'un accord a été conclu que la situation dans l'entreprise est licite au regard de l'égalité entre femmes et hommes. C'est un point important qui est source de confusion.

S'agissant de l'expert chargé d'aider à préparer les négociations, qui doit être désigné par le comité d'entreprise en accord avec l'employeur dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les échos ne sont pas très bons : les personnes que j'ai interrogées, y compris celles occupant des postes à responsabilité, ont bien souvent découvert cette obligation à l'occasion de notre échange. Nous avons donc besoin de temps en la matière.

Le contenu des synthèses publiées sur les plans d'action des entreprises, qui se trouvent sans difficulté sur internet, est déconcertant. Ces dernières comportent souvent l'engagement de réaliser des études en vue de vérifier la bonne application de l'égalité salariale. Or, cette mesure, qui correspond pourtant à une étape très préliminaire, y est présentée comme l'action à mettre en œuvre dans les années à venir.

L'intégration du rapport de situation comparée des femmes et des hommes (RSC) dans la base de données économiques et sociales (BDES) risque de se traduire par un énorme tableau Excel, dépourvu des éléments d'analyse prévus par la loi, concernant en particulier les écarts salariaux et de déroulement de carrière suite à la loi de 2014. Or, dans un certain nombre de bases de données que j'ai pu consulter, qui ne sont pas forcément représentatives, cette analyse fait défaut : il s'agissait simplement de chiffres.

Si la loi de 2014 avait marqué un progrès très sensible en matière de négociation et de consultation, malheureusement, un certain nombre des avancées qu'elle contenait ont été rognées par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi. Je ne donnerai que quelques exemples : la loi ne mentionne plus l'obligation de consultation du comité d'entreprise au cours des négociations, ni la possibilité pour les négociateurs de demander les informations nécessaires pour négocier en connaissance de cause. Il ne faut évidemment jamais confondre la règle et l'usage de la règle : selon le climat social dans l'entreprise, les modifications législatives pourront ne pas avoir d'incidence négative. Mais, dans un certain nombre d'entreprises, la nouvelle loi a fait disparaître la base juridique permettant aux organisations syndicales de se voir communiquer des éléments d'information.

Il en est de même de l'intégration de la négociation sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans la négociation sur la qualité de vie au travail (QVT). Cela peut être la meilleure comme la pire des choses. Dans certaines entreprises, l'égalité femmes-hommes est complètement noyée parmi d'autres sujets. Les négociateurs ont du mal à appréhender la complexité de ces questions. Dans d'autres entreprises, cela peut permettre d'aborder la question de l'égalité de manière transversale.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Nous avons demandé, afin d'instaurer un garde-fou, que le sujet de l'égalité professionnelle soit discuté dans les trois blocs de négociations obligatoires dans l'entreprise – rémunération et temps de travail, égalité professionnelle et qualité de vie au travail (EP-QVT), gestion des emplois et des parcours professionnels –, alors que dans le texte initial du projet de loi, elle était prévue uniquement dans le cadre de la négociation sur la qualité de vie au travail. Qu'en est-il aujourd'hui ?

M. Michel Miné. On peut remercier le législateur pour cette articulation intéressante : si la négociation sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes dans le cadre de la négociation sur la qualité de vie au travail aboutit, et notamment si des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont prévues, cette question sera ensuite suivie dans la négociation sur les salaires. En revanche, si dans le cadre de la négociation EP-QVT, un accord n'a pu être trouvé sur l'égalité professionnelle, notamment sur la suppression des écarts de salaires, cette question est ensuite reprise dans le cadre de la négociation sur les rémunérations. Le système me paraît cohérent et lisible. J'ajoute que dans toute négociation obligatoire dans l'entreprise, le sujet de l'égalité femmes-hommes doit être abordé.

La question des informations communiquées par l'entreprise aux délégations syndicales en vue d'aboutir à une négociation loyale continue d'être posée. Dans nombre d'entreprises, des progrès restent à accomplir, mais nous sommes en train de changer de culture en matière de relations sociales. Il me semble que de très nombreuses entreprises

n'ont pas encore très bien compris ce que veut dire « négociier ». « Négociier », cela ne signifie pas que l'employeur arrive à la table de négociation avec un projet, dont il informe les délégations syndicales qui peuvent seulement l'amender à la marge. « Négociier », c'est construire ensemble un accord en vue de régler certaines questions. Dans certaines entreprises, l'employeur et les représentants syndicaux possèdent un savoir-faire, mais celui-ci n'est pas encore largement répandu parmi les partenaires sociaux. Si on veut réduire le poids de la loi dans l'élaboration du droit du travail, et en donner plus à la négociation collective, il faut s'intéresser beaucoup plus au processus de négociation.

Mme la présidente Catherine Coutelle. En s'appuyant sur de simples données brutes, on ne peut pas négocier. Il faut partir d'un état de la situation, s'accorder sur un diagnostic. Ensuite, la négociation peut faire apparaître des désaccords entre les négociateurs. Il faut faire avancer la culture de la négociation.

On peut supposer que les entreprises qui avaient pris l'habitude de travailler sur un rapport de situation comparée (RSC) le reprendront dans la base de données économiques et sociales (BDES).

M. Michel Miné. Ceux qui ont déjà de l'expérience en la matière connaissent moins de difficultés ; ils peuvent retrouver un certain nombre de paramètres dans la base de données.

La question du processus de négociation est essentielle. Le droit du travail est extrêmement riche s'agissant du contenu des accords et de leur articulation, mais il est rudimentaire concernant les méthodes et les processus de négociation. Or la négociation suppose un minimum de confiance entre les acteurs et de la transparence, en particulier sur les rémunérations. Dans de nombreuses entreprises, les négociations vont porter sur les salaires *minima*, mais pas sur les rémunérations réelles, qui comprennent les avantages en nature et les primes.

Une entreprise à Marseille, que je ne citerai pas, a été condamnée, car au même niveau hiérarchique, les femmes n'avaient pas de véhicule de fonction ou avaient des véhicules plus petits que les hommes. Les stéréotypes ont la vie dure !

Concernant la mise en œuvre du dispositif de mises en demeure et de pénalités, je reprends les chiffres de la DGT : au 15 août 2016, plus de 2 000 mises en demeure ont été adressées à des entreprises et plus d'une centaine de sanctions financières prononcées. À près de 90 %, ces sanctions concernent des entreprises qui n'avaient signé aucun accord, ni présenté aucun plan d'action. De manière plus limitée, ont été sanctionnées des entreprises dont les accords ou les plans d'action n'étaient pas conformes à la loi. La mise en œuvre monte en charge lentement : sont d'abord visées les entreprises qui ne veulent rien faire, puis progressivement les exigences seront plus qualitatives. La répartition régionale des mises en demeure et des sanctions fait apparaître la passivité de certaines administrations régionales : certaines directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) se sont investies, quand d'autres ont laissé ce sujet de côté pour le moment.

S'agissant de la BDES, le décret publié le 29 juin 2016 vient compléter son contenu par deux nouvelles rubriques : la santé et la sécurité, d'une part, et le déroulement de carrière, d'autre part. Sur le premier sujet, apparaît un indicateur en matière de maladie. Certaines études de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) font le lien entre les arrêts maladie et des situations de travail difficiles, notamment pour les femmes.

Je regrette que ne figurent pas parmi les indicateurs les inaptitudes. Cette donnée, qui existe dans le bilan social, n'a pas été reprise pour les entreprises de moins de 300 salariés. On manque donc de données sexuées sur les inaptitudes dans l'entreprise, partielles ou complètes. Dans de nombreux cas, ces inaptitudes aboutissent à des ruptures du contrat et à d'importantes difficultés pour les personnes concernées à retrouver un emploi.

J'en viens au travail à temps partiel. Je ne ferai pas la distinction entre temps partiel choisi et subi puisque celle-ci n'existe pas en droit. En revanche, j'exprime un regret extrêmement fort : le législateur avait prévu un certain nombre de dispositions qui marquaient un véritable progrès, en particulier le socle minimum de vingt-quatre heures hebdomadaires prévu par la loi de sécurisation de l'emploi de 2013. Que s'est-il passé ? On a fait confiance à la négociation collective – ce qui ne veut pas dire qu'il ne faut pas le faire – et, dans la plupart des branches, ont été négociés des accords qui prévoient des durées minimales inférieures à vingt-quatre heures. De nombreuses branches prévoient ainsi une durée minimale allant de seize à deux heures.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Ce fut vraiment un combat. Nous pensions avoir obtenu une avancée avec la fixation de la durée de vingt-quatre heures regroupées. Vous nous aviez alertés par un de vos articles sur les conventions collectives de branches qui mettent en place des dérogations. À l'époque, vous évoquiez une quinzaine de conventions collectives. Qu'en est-il aujourd'hui ?

M. Michel Miné. Dans le bilan 2015 de la négociation collective, l'analyse porte sur 51 accords qui ont fait l'objet d'un arrêté d'extension du ministère du travail.

Aux termes de la loi du 8 août 2016, ce sont les accords qui doivent déterminer la durée minimale d'emploi. S'ils ne le font pas, la loi, dans une disposition supplétive, prévoit que celle-ci est fixée à vingt-quatre heures. L'architecture a été modifiée, mais ce sont les mêmes dispositions qui s'appliquent.

J'ajoute deux autres sujets de préoccupation : le premier porte sur le taux de rémunération des heures complémentaires. Ce taux est resté pour les premières heures supplémentaires à seulement 10 % alors que pour faire disparaître toute discrimination, il devrait être au moins de 25 %. Nous sommes en présence d'une discrimination indirecte au regard de la jurisprudence européenne, notamment l'arrêt *Ursula Voß* de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE). Un nombre très limité d'accords ont supprimé cette inégalité injustifiable : de très rares conventions collectives appliquent la majoration des heures supplémentaires à 25 % dès la première heure.

Second sujet, peut-être plus important encore : la loi prévoit que par convention collective étendue, il est possible dans certaines branches d'activité de faire signer aux salariés des avenants individuels sur l'augmentation de la durée de leur travail qui peuvent prévoir une majoration de ces heures. Les avenants peuvent donc ne pas prévoir de majoration. Autrement dit, certaines conventions collectives prévoient que des salariés vont effectuer des heures complémentaires qui seront rémunérées sans majoration. C'est tout à fait choquant que le code du travail prévoit ainsi des dispositions ayant pour effet une discrimination indirecte pour des salariés à temps partiel – et donc principalement à l'encontre de femmes à temps partiel.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Pouvez-vous préciser quels sont les métiers concernés ?

M. Michel Miné. Ces informations figurent dans le rapport 2015 de la DGT.

Rappelons-nous que ces méthodes avaient été jugées discriminatoires par la Cour de cassation. Il n'y a aujourd'hui aucun contentieux en cours sur ces questions. Mais, en examinant les branches d'activités concernées, on s'aperçoit que les salariés victimes de ces discriminations se trouvent souvent dans des situations difficiles.

Sur un autre sujet sur lequel le droit français ne respecte pas le droit européen – le forfait jours –, on constate que de nombreux salariés saisissent les tribunaux : plus de douze conventions collectives ont ainsi été jugées par la Cour de cassation non conformes au droit. Mais les salariés en forfait jour ne relèvent pas des mêmes catégories socioprofessionnelles que celles des personnes occupant un emploi à temps à partiel.

Sur la classification des métiers – chantier très important –, le groupe de travail du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP), qui est animé par Mme Marie Becker, avance bien. Une note méthodologique améliorée devrait être publiée en début d'année prochaine. Le projet, qui semble faire consensus, présente des éléments de méthodologie mais aussi des exemples de conventions collectives pour illustrer les difficultés dans la pesée des postes – des emplois majoritairement occupés par des femmes apparaissent comme n'étant pas reconnus à leur juste valeur. Il serait intéressant que vous puissiez entendre Mme Becker ou la secrétaire générale du CSEP, Mme Brigitte Grésy.

Sur les agissements sexistes, je n'ai rien à ajouter à ce qui a été dit précédemment. J'attire l'attention sur des affaires concernant de jeunes apprenties victimes d'agissements sexistes qui ont donné lieu à l'intervention de l'inspection du travail ayant conduit à mettre fin au contrat d'apprentissage. Les jeunes femmes se trouvent ensuite en grande difficulté pour retrouver un autre employeur. Cette question n'est absolument pas réglée. Il faut évidemment intervenir pour préserver leur santé et leur dignité, mais c'est leur formation qui est ensuite remise en cause.

Quant aux principales avancées intervenues en matière d'égalité professionnelle, je relève deux textes sont très intéressants : la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – qui comporte notamment des dispositions sur l'évaluation des risques professionnels sexués, le contenu de la négociation, et les classifications – et la loi du 6 août 2012 sur le harcèlement sexuel – qui réintroduit dans le droit interne une définition pertinente –, complétée par les dispositions législatives adoptées en 2015 et 2016 sur les agissements sexistes.

Je tiens cependant à vous faire part d'une très vive déception, avec la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle, qui comporte notamment des dispositions sur l'action de groupe dont le contenu est très minimaliste.

Je terminerai par une proposition. Le code du travail comporte une faille concernant la protection des femmes enceintes qui sont exposées à des conditions de travail pénibles. Il prévoit des dispositions très pertinentes en matière de travail de nuit et au regard de risques particuliers – plomb, benzène, agents toxiques pour la reproduction – mais il ne contient pas de dispositions si la salariée doit soulever des charges. J'ai été saisi d'une affaire qui concerne un supermarché en région parisienne dans lequel une salariée qui était occupée à ce type de tâches a donné naissance à un enfant mort-né – je ne dis pas qu'il y a un lien direct. Depuis, j'ai reçu un certain nombre de témoignages de salariées ayant travaillé dans des conditions difficiles pendant leur grossesse et qui avaient fait des fausses couches. Aucune disposition ne prévoit la suspension du contrat avec garantie de rémunération. Le législateur s'honorerait à combler cette lacune.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Cela me désole que nous en soyons réduits à devoir légiférer sur ce type de problème ! Nous sommes en pleine contradiction puisqu'on ne cesse de nous enjoindre de laisser plus de place à la négociation. J'étais persuadée que les femmes enceintes étaient protégées. Il faudrait presque légiférer pour dire qu'une femme enceinte a droit à un banc ou un tabouret quand elle travaille dans un commerce ! Et on prétend que les entreprises sont très attentives à la qualité de vie au travail et à l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale...

Mme Chaynesse Khirouni. Je souhaite revenir sur l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle. Cette préoccupation, importante pour les femmes, reste un frein dans leur parcours professionnel en termes d'évolution de carrière, de rémunération, de formation ou d'accès à des postes de responsabilité.

Les divorces et les séparations reposent la question de l'égalité puisque femmes et hommes doivent assumer séparément l'organisation familiale. L'articulation entre vie familiale et vie professionnelle devient une préoccupation partagée, ce qui peut peut-être aider à accélérer les évolutions. De nombreux pères se battent encore pour assumer pleinement leur rôle. Constatez-vous une augmentation des demandes des pères portant sur l'organisation du temps de travail pour concilier leur vie personnelle et leur activité professionnelle ?

Observez-vous une hausse du recours au télétravail ? Peut-il être une réponse à la problématique de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, et à quelles conditions ?

Mme Bénédicte Ravache. On observe clairement une demande plus forte de la part des hommes et des pères de voir les contraintes familiales prises en compte.

Lors de la discussion sur la mise en place de prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, nous avons soulevé le problème du taux neutre et de la prise en compte du revenu net en cas de changement rapide de situation familiale qui se traduit souvent par une baisse de revenus – je pense également au problème du paiement des pensions.

Quant à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, lorsqu'on met en place des règles de saine gestion – des réunions ni trop matinales, ni trop tardives –, tout le monde en bénéficie.

De manière plus générale, avec l'évolution de la cellule familiale, on observe aussi un taux plus élevé de départs en retraite retardés car les foyers recomposés impliquent aussi d'assurer un revenu sur une plus longue durée. Il faut tenir compte dans la gestion des carrières de ce que les temps de vie s'allongent et se complexifient.

Le télétravail peut être un moyen de concilier vie professionnelle et vie familiale à condition que le poste le permette. Les organisations syndicales font valoir que de nombreux métiers ne peuvent pas donner lieu à du télétravail. Nous avons de très beaux exemples de télétravail, mais il ne faut pas négliger que de nombreux travaux ne sont techniquement pas réalisables à distance. Le télétravail ne doit pas être une double peine, en ajoutant au travail à distance l'isolement du salarié. Il ne peut pas non plus être utilisé pour surveiller les enfants en même temps qu'on travaille. Les conditions de la mise en place sont importantes. Cette question se pose aussi pour le droit à la déconnexion. Un autre sujet nous préoccupe : l'immixtion de la vie privée dans la vie professionnelle, qu'il s'agisse des femmes élevant seules leurs enfants ou des aidants. Sur ces sujets, nous essayons d'identifier les pratiques qui sont adaptées aux contraintes de ces publics.

Mme la présidente Catherine Coutelle. À quelle date doit s'appliquer le droit à la déconnexion ?

Mme Bénédicte Ravache. Les entreprises ont l'obligation de négocier ou de mettre en place un plan d'action à partir de janvier 2017.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Le télétravail exige un encadrement si l'on veut éviter qu'il soit un travail à façon à la maison. Les femmes, qui font l'expérience du télétravail toute la semaine, se plaignent de l'absence de vie sociale. Il faut mettre en place le télétravail avec prudence, et certainement pas sur la totalité du temps de travail.

Mme Lydie Recorbet. Le télétravail est un sujet sur lequel l'ORSE travaille depuis plusieurs années. Nous continuons de mobiliser les entreprises sur ce sujet car la culture du présentisme, qui caractérise la France, explique pour une part la stagnation du télétravail.

Mme Ravache a raison de le rappeler, tous les postes ne peuvent faire l'objet de télétravail. Il faut faire attention lors de sa mise en place à ne pas générer des inégalités par ailleurs. Nous sommes toujours confrontés aux idées reçues sur la difficulté à « manager » à distance alors même qu'aujourd'hui les employeurs fixent aux salariés des objectifs à atteindre. Aucun manager n'est derrière ses collaborateurs toute la journée pour savoir comment il occupe sa journée de travail. Il faut déconstruire les stéréotypes sur le télétravail et renforcer l'accompagnement.

Le télétravail est un fort levier pour la conciliation de la vie privée et professionnelle. Les salariés sont très en demande de ce type d'aménagement.

J'ai observé récemment que les entreprises s'emparent de plus en plus de ce sujet, alors qu'elles étaient jusqu'à présent réticentes. Depuis un an environ, les entreprises franciliennes ou dans les grosses agglomérations qui réorganisent leurs espaces de travail – elles relocalisent ou concentrent leurs bureaux – sont enclines à proposer du télétravail plus facilement. Quand les entreprises se recentrent sur un seul site, elles proposent du télétravail aux salariés qui voient leur temps de trajet allonger. La volonté de l'entreprise rejoint le souhait du salarié, ce qui constitue un véritable levier.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Si je comprends bien, c'est pour économiser des bureaux ! Cette même préoccupation est à l'origine des *open spaces* dont je pensais qu'ils avaient disparu. Or, on assiste à un retour de ces lieux qui n'offrent pas des conditions de travail agréables aux salariés. On peut se poser des questions si la réorganisation des bureaux est la seule justification du télétravail.

Mme Lydie Recorbet. C'est la raison pour laquelle nous allons devoir encore une fois inciter les entreprises à réfléchir sur la mise en place du télétravail et les mettre en garde lorsque celle-ci est dictée par la réorganisation de l'entreprise, plus que par le souci de la qualité de vie au travail. Il faut voir avec un peu de recul si c'est vraiment pertinent.

Je ne reviens pas sur la question de l'isolement sur laquelle nous devons être vigilants.

Les entreprises qui ont une longue expérience du télétravail limitent le nombre de jours de travail à domicile à deux par semaine au plus. Certaines proposent aussi des forfaits à l'année, qui ne sont pas forcément accompagnés d'un avenant, mais font l'objet d'un simple accord : la possibilité est donnée au salarié, dont le poste a été identifié comme « télétravaillable », de bénéficier d'un contingent de jours à l'année où il peut, moyennant un

délai de prévenance suffisant, demander à travailler à domicile. Cette demande est soumise à l'approbation du manager. Les entreprises qui sont matures sur ces questions ont fixé une journée par semaine au cours de laquelle l'ensemble de l'équipe doit être présente dans l'entreprise pour une bonne coordination. La question de la cohésion sociale est donc prise en compte. C'est une piste de travail à distance qui me semble intéressante à suivre car, malgré l'absence d'avenant au contrat, elle donne au salarié plus de flexibilité pour concilier vie professionnelle et familiale.

Les salariés sont demandeurs de pouvoir reporter leur travail, une fois qu'ils ont fini de s'occuper de leurs enfants ou de la personne qu'ils aident, avec tous les risques afférents, pour le salarié en termes de stress accumulé – la charge de la personne aidée s'ajoute au travail et aux responsabilités familiales – et pour l'employeur – un salarié qui envoie son dossier fini à vingt-deux heures. Cette solution représente un risque pour l'entreprise, ce qui constitue un frein à son développement. Mais si le salarié et le manager s'entendent sur les horaires de travail, elle peut être relativement facile à mettre en œuvre.

On constate que les demandes de réorganisation du travail et d'ajustement des horaires formulées par des hommes sont très souvent le fait de pères divorcés. En revanche, nous ne notons pas de demande de temps partiel. De fait, pour un homme, un temps partiel, cela ne se demande pas.

Les hommes disent de plus en plus que les réunions tardives sont incompatibles avec leurs obligations familiales – la marge de progression est encore importante puisque l'on part de très bas. La demande de limitation des déplacements est très rare de la part des hommes.

Une étude que nous avons réalisée pour une entreprise qui souhaitait mettre en place le congé parental nous a permis d'identifier trois motifs pour lesquels les hommes prennent le congé parental : en premier lieu, quelques hommes admettent prendre le congé parce qu'ils ont envie de partager ce temps avec leur enfant, notamment ceux qui en ont déjà eu un qu'ils regrettent de n'avoir pas vu grandir. Deuxième motif, les hommes prennent leur congé lorsque leur salaire est équivalent ou inférieur à celui de leur femme. Troisième motif, les hommes mettent à profit ce temps hors de l'entreprise pour repenser leur orientation professionnelle.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Le télétravail est un sujet qui mériterait que nous l'approfondissions, tout comme l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. J'ai entendu cette réflexion d'un chef d'entreprise : « je ne comprends pas pourquoi les femmes regardent leur montre à dix-sept heures »...

L'idée qui sous-tend le congé parental partagé est la suivante : plus les hommes seront nombreux à prendre le congé parental, plus on luttera contre les stéréotypes et l'assignation des rôles.

Mme Bénédicte Ravache. Outre la question des locaux, il ne faut pas sous-estimer l'évolution des outils de communication qui offre des solutions nouvelles pour l'organisation du temps de travail.

Je souhaitais attirer votre attention sur deux points : si l'on considère que le lieu et le temps sont deux éléments importants du contrat de travail, le salarié n'est pas censé faire autre chose qu'exercer son activité professionnelle lorsqu'il travaille à domicile, sinon on accrédite le stéréotype sur le salarié à la maison ne travaille pas. Plusieurs éléments doivent donc être réunis pour que le salarié puisse travailler dans des conditions satisfaisantes.

Second point, un sujet monte fortement, celui des doubles carrières. En effet, l'accélération, encore relative, des mobilités géographiques pose la question de la double carrière. Lorsqu'il y a une opportunité ou une contrainte professionnelle – la mobilité n'étant pas forcément choisie –, *quid* de l'autre ? Comment le choix va-t-il s'opérer ? Comment prend-on en compte les conséquences de cette mobilité ?

Mme la présidente Catherine Coutelle. Nous avons travaillé sur ce sujet, en particulier sur la date de nomination des préfets. On ne sait pas pourquoi les préfets sont mutés du jour au lendemain. On pourrait imaginer que les mouvements aient principalement lieu pendant l'été. Au lieu de cela, des préfets font ce qu'ils appellent du célibat géographique. Dans les ambassades, il me semble que le mouvement est programmé, ce qui laisse le temps de s'organiser.

Mme Bénédicte Ravache. Aujourd'hui, la mobilité, qui n'est plus seulement un choix de carrière, devient problématique dès lors que les deux personnes au sein du couple travaillent pour assurer des revenus suffisants au foyer. La question devient : quelle est la contrainte qui pèse sur celui qui est obligé d'abandonner son travail ? C'est un point important car c'est un problème d'attractivité pour les entreprises.

Mme la présidente Catherine Coutelle. C'est aussi un problème d'attractivité pour les villes de taille moyenne. Les couples sont plus attirés par les grandes villes dans lesquelles ils ont plus de chance de trouver tous les deux un travail.

Mme Bénédicte Ravache. Nous sommes convaincus que la gestion des ressources humaines n'est pas hors sol et qu'elle dépend notamment de la performance des territoires.

Dernier point, la flexibilité en matière d'horaires achoppe sur la durée impérative de repos entre deux journées – d'au moins onze heures consécutives. La question se pose pour une personne salariée qui souhaite partir du bureau de bonne heure pour s'occuper de ses enfants et se remettre ensuite au travail après le dîner. Cet aménagement du temps de travail ne permet pas de respecter les onze heures de repos consécutives.

Mme la présidente Catherine Coutelle. J'invite l'ANDRH à travailler avec les collectivités territoriales qui ont à présenter à leur conseil et à rendre publics des rapports de situation comparée, et qui commencent à s'y atteler.

Cette audition a permis d'identifier les progrès accomplis et les freins qui restent à lever. Nous espérons de la continuité et une volonté commune dans ce combat pour l'égalité. On sait que dès qu'on relâche la pression, l'égalité n'est plus la priorité. On l'a vu en temps de crise.

Vous avez abordé un sujet, le prélèvement à la source, sur lequel la Délégation a publié un rapport, qui souligne que la fiscalité ne devrait pas se mêler de la situation des ménages. Je suis personnellement favorable à la fin du quotient conjugal. Le prélèvement à la source peut être un moyen d'aller plus vite qu'on ne le pense vers l'individualisation de l'impôt sur le revenu ; c'est du moins ce que j'espère. Je vous remercie pour le travail que vous effectuez et qui contribue à la mise en application des lois que nous votons.

Audition de représentant.e.s de la Direction générale du travail, sur la mise en œuvre des dispositions adoptées en matière d'égalité professionnelle

Compte rendu de l'audition du mercredi 14 décembre 2016

Mme la présidente Catherine Coutelle, rapporteure. Nous souhaitons dresser un bilan de nos travaux et de la mise en œuvre des mesures adoptées en matière d'égalité femmes-hommes au cours des cinq dernières années, notamment en matière d'égalité professionnelle.

Sur ces questions, nous accueillons aujourd'hui M. Régis Bac, chef du service des relations et des conditions de travail de la direction générale du travail (DGT), du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, Mme Claire Scotton, adjointe au sous-directeur des relations individuelles et collectives du travail, au service des relations et des conditions de travail de la DGT, inspectrice des affaires sociales, ainsi que Mme Catherine Pernette, cheffe du bureau du pilotage du système d'inspection du travail, au service de l'animation territoriale de la politique du travail et de l'inspection du travail de la DGT.

La législation a évolué, concernant le cadre de la négociation collective, le passage du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes (RSC) à la base de données économiques et sociales (BDES), etc. Nous aimerions que vous nous disiez ce que vous en pensez, et quelles évolutions vous constatez, car notre rôle ne consiste pas seulement à faire des lois, mais à en évaluer l'application. Par exemple, est-ce que le passage du RSC à la BDES s'est fait harmonieusement ou s'est-il avéré source de confusion ? Est-ce que les entreprises se sont approprié ce changement ?

Avant la loi de 2014, il incombait aux inspecteurs du travail de s'assurer, lorsqu'ils visitaient les entreprises, de l'existence des RSC et des plans d'action. Il me semble que désormais, ils sont envoyés au ministère...

Mme Claire Scotton, adjointe au sous-directeur des relations individuelles et collectives du travail, du service des relations et des conditions de travail de la direction générale du travail (DGT), au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Les plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle qui sont établis à défaut d'accord sont déposés au même titre que les accords, dans la base d'accords gérée par les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Nous y avons donc accès. La synthèse des plans d'action est destinée à être publiée, mais sur le site de l'entreprise.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Les plans et les accords sont donc centralisés. Vous pouvez donc procéder à une analyse quantitative et qualitative des accords ?

Mme Claire Scotton. Nous n'avons pas la possibilité d'analyser les 36 000 accords qui sont signés chaque année. En revanche, la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a prévu de rendre publics tous les accords, sauf opposition des signataires, et cette disposition s'appliquera à partir du 1^{er} septembre 2017.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Il est important de rendre publics et accessibles ces accords.

Nous aimerions savoir, d'une part, comment est appliquée concrètement la législation relative à l'égalité salariale dans les entreprises, et d'autre part comment la DGT intervient en amont de l'élaboration de la loi. Par exemple, dans le cadre des lois relatives au travail, réalise-t-elle des études d'impact en matière d'égalité femmes-hommes ?

M. Régis Bac, chef du service des relations et des conditions de travail de la DGT. Avant de passer la parole à chacune de mes collègues, je précise que nous évoquerons ces questions sous deux angles : l'aspect ministériel et les relations du travail, individuelles et collectives, d'une part – nous allons ainsi pouvoir vous donner notre perception de l'évolution des pratiques conventionnelles au sein des entreprises – ; par ailleurs, notre collègue Catherine Pernette vous éclairera davantage sur les évolutions que l'on peut constater, ou non, sur le terrain.

Aujourd'hui, nous sommes entre deux eaux : autrement dit, le progrès est en cours. Bien sûr, selon le point de vue où l'on se place, le verre est à moitié plein ou à moitié vide, mais il a plutôt tendance à se remplir. C'est en tout cas ce que l'on constate de façon assez synthétique, puisque le taux de couverture conventionnelle des entreprises assujetties – entreprises couvertes par un accord d'entreprise ou par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle – est de 40 %, alors qu'il était encore de 37 % en 2015. Ce taux progresse de façon assez régulière.

Mme la présidente Catherine Coutelle. 40 % des 36 000 accords d'entreprise de plus de 50 salariés ?

M. Régis Bac. Tout à fait.

Mme la présidente Catherine Coutelle. C'est vrai que les plus petites entreprises, TPE et PME, ne sont pas concernées.

M. Régis Bac. On peut constater également une montée en charge du dépôt des accords et plans d'action depuis 2013, puisque l'on est passé d'une base de l'ordre de 4 500 à environ 14 000. Nous vous transmettrons bien entendu des éléments détaillés.

Cela étant, aussi bien les mises en demeure des entreprises que les pénalités financières qui sont appliquées, pour défaut d'accord relatif à l'égalité professionnelle ou de plan d'action, concernent à 80 % des entreprises de moins de 300 salariés. C'est pourquoi les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ont mis en place une action ciblée pour accompagner ces entreprises dans cette politique de promotion et d'égalité hommes-femmes.

Nous avons en effet constaté chez elles – je précise que dans mes fonctions antérieures, il y a encore quelques mois, je travaillais à la DIRECCTE d'Île-de-France – un défaut d'appropriation du sujet, soit par méconnaissance, à la fois des obligations et des leviers d'actions, soit tout simplement parce que leurs compétences en la matière sont encore à développer.

Mais nous avons aussi constaté que notre accompagnement pouvait être efficace puisque, dans les six mois qui suivent une mise en demeure, 60 % des entreprises se mettent en conformité. Il en est de même pour près de la moitié des entreprises suite à l'application de pénalités financières.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Les pénalités ne sont donc pas qu'une menace ?

M. Régis Bac. Non. Les entreprises paient des pénalités. L'accompagnement et, en dernier ressort, la sanction, peuvent servir de corde de rappel, pour les inciter à se mettre en conformité.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Nous avons introduit dans la loi la possibilité, pour les comités d'entreprises, de demander, avec l'accord des responsables de l'entreprise, l'intervention d'experts. Pouvez-vous donc nous dire comment se passe concrètement l'accompagnement des entreprises par les DIRECCTE ?

Mme Catherine Pernette, cheffe du bureau du pilotage du système d'inspection du travail, au service de l'animation territoriale de la politique du travail et de l'inspection du travail de la DGT. C'est un axe prioritaire d'action pour les DIRECCTE, qui est encore inscrit dans les plans régionaux d'action, en 2016 et pour 2017.

L'action des DIRECCTE se déroule à deux niveaux.

Premièrement, des actions de sensibilisation et d'information en direction des entreprises et des partenaires sociaux. Cela passe par des réunions et colloques ; des formations peuvent aussi être mises en place par les DIRECCTE à destination des partenaires sociaux pour les faire monter en compétence et les inviter à négocier sur cet accord.

Cela passe aussi par des partenariats, avec les directions régionales aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) naturellement – et de bons partenariats ont été renforcés –, ainsi qu'avec des universités ou encore des conseils régionaux. Des conventions ont ainsi été passées avec des régions pour accroître la montée en compétence des partenaires sociaux, notamment dans les territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle. D'autres l'ont été avec des associations régionales pour la qualité de vie au travail (ARACT) ou le Défenseur des droits, pour monter des actions sur le terrain avec les entreprises ou les partenaires sociaux – unions locales ou départementales. Certaines DIRECCTE ont pu cibler des secteurs d'activité où l'on avait constaté l'absence de négociation sur ces sujets.

Deuxièmement, la pression des services de l'inspection du travail dans le cadre de contrôles.

Nous avons beaucoup insisté auprès des DIRECCTE, l'année dernière et cette année, sur le lien évident qui existe entre la mise en demeure et le taux de couverture dans les DIRECCTE. Nous disposons en effet d'éléments chiffrés, sur la base des remontées qui sont faites mensuellement par l'ensemble des DIRECCTE à la DGT. Clairement, plus la pression est faite, plus la négociation s'engage dans les entreprises.

Nous avons demandé aux DIRECCTE – plus particulièrement à celles qui pouvaient avoir insuffisamment mobilisé cet outil – de faire, lors des visites qu'elles réalisent de façon systématique, un état des lieux de la négociation en matière d'égalité professionnelle.

Nous leur avons demandé de mettre à jour la liste des entreprises assujetties, en faisant porter tout spécialement leur effort sur les entreprises de moins de 300 salariés. Nous nous sommes en effet rendu compte qu'au 15 octobre, le taux de couverture des entreprises de plus de 1 000 salariés était de 91 %.

De fait, la structuration des entreprises, la présence de services des ressources humaines, de responsables du personnel et de partenaires formés favorisent la négociation

Ce taux chute dès que l'on descend en effectifs : le taux de couverture des entreprises de 300 à 1 000 salariés est de 67 %, tandis que celui des entreprises de 50 à 299 salariés n'est que de 35 %. Nous avons donc dit à nos collègues des DIRECCTE de cibler les entreprises entre 50 et 299 salariés.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Ce taux concerne bien des entreprises disposant d'un accord collectif ou d'un plan d'action, les deux confondus ?

Mme Catherine Pernette. En effet.

Mme la présidente Catherine Coutelle. On voit bien qu'il y a un décalage parmi les entreprises. Cela étant, je pense que si les entreprises d'au moins 300 salariés savent comment faire, c'est aussi parce qu'elles ont été concernées par ces dispositions depuis le début, ce qui n'était pas le cas des entreprises dont le nombre de salariés est compris entre 50 et 299.

Mme Catherine Pernette. On a demandé à chaque DIRECCTE de présenter, dans le cadre des pré-dialogues et dialogues de gestion que l'on fait en fin d'année avec les dix-huit DIRECCTE et DIECCTE, de présenter un plan d'action qui doit combiner et équilibrer tout ce qui relève, d'une part, de la sensibilisation et de la formation, et de l'autre du contrôle.

Un effort particulier doit être consenti sur la formation des agents de contrôle – formation sur les textes et sur les outils à mobiliser, notamment les mises en demeure et les sanctions financières.

M. Régis Bac. J'ajouterai, s'agissant de l'action de l'inspection du travail, que la loi relative au travail contient des obligations en matière d'information des entreprises.

De fait, aujourd'hui, dans le cadre de la refonte du dispositif d'information des DIRECCTE, nous mettons l'accent sur l'interopérabilité des actions. Quand les inspecteurs du travail se déplacent sur le terrain et rencontrent des entreprises, ils doivent exercer non seulement leur rôle de contrôle, et donc de sanction, mais aussi un rôle de sensibilisation.

Nous insistons beaucoup pour qu'ils mettent à profit leurs déplacements pour rencontrer les partenaires sociaux, les représentants des salariés, et évoquer avec eux les différents chantiers sur lesquels il y a des attentes et des obligations.

Et encore une fois, l'information et la sensibilisation des entreprises entre 50 et 299 salariés constituent un axe privilégié d'action pour les différentes DIRECCTE.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Dans les plans relatifs à l'égalité professionnelle, il est souvent question de formation, de déroulement de carrière, de qualité de vie au travail ou des classifications professionnelles, avec la mise en œuvre du principe « à travail égal, salaire égal ». Tous ces sujets sont importants, mais je voudrais savoir si certains plans prévoient, par exemple sur deux ou trois ans, un rattrapage salarial. Je n'arrive pas à le savoir. J'ai interrogé sur ce point une grande entreprise considérée comme très en pointe en matière d'égalité femmes-hommes, mais je n'ai pas obtenu de sa part de réponse directe.

Mme Claire Scotton. Une équipe du Centre national de la recherche scientifique (CNRS) est en train de réaliser une étude sous l'égide de la Direction de l'animation de la

recherche et des études statistiques (DARES). Il s'agit d'une étude qualitative qui, selon moi, pourrait répondre très précisément à cette question.

Cette étude s'est concentrée sur un échantillon de 98 accords et 88 plans d'action unilatéraux, qui ont été déposés entre 2014 et 2015. Des premiers résultats nous sont parvenus, à savoir que 93 % de l'ensemble des textes – accords et plans d'action confondus – abordent le sujet de la rémunération, ce qui est très positif. Seuls 7 % des entreprises omettent d'aborder ce thème, pourtant obligatoire. En revanche, 20 % de ces textes seulement reconnaissent l'existence d'un écart de rémunération, et 14 % donnent une estimation chiffrée de cet écart.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Comment expliquer que 93 % des textes abordent les rémunérations femmes-hommes dans l'entreprise, et qu'il n'y en ait que 20 % qui reconnaissent l'existence d'un écart de rémunération ? Et comment est-on arrivé à établir qu'en France, l'écart salarial entre les femmes et les hommes était en moyenne de 19 %, et de 9 % à compétences égales, âge égal, etc. ?

Mme Claire Scotton. L'échantillon comprend moins de 200 accords et plans d'action – 88 accords et 98 plans d'action.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Le différentiel n'en est pas moins important !

Mme Claire Scotton. D'où l'intérêt de disposer d'indicateurs chiffrés dans la base de données économiques et sociales (BDES) des entreprises, la loi du 4 août 2014 ayant introduit des indicateurs visant précisément à analyser ces écarts. À l'heure actuelle, nous n'avons pas d'explications à vous donner, mais nous continuons à y travailler.

Mme la présidente Catherine Coutelle. C'est ce que je subodorais.

Je voudrais savoir comment on fait, concrètement, quand on constate que des femmes gagnent 100 ou 200 euros de moins que leurs collègues masculins, ou qu'elles ne reçoivent pas les mêmes primes alors qu'elles sont aussi bien notées.

Bien sûr, s'il y a une enveloppe fermée pour négocier des salaires, il faudrait prendre aux uns pour donner aux autres, ce qui serait très compliqué. Mais si l'enveloppe augmente un peu, on devrait pouvoir modifier la répartition à l'intérieur de cette enveloppe, afin de procéder à un rattrapage. Or nous n'avons pas d'exemple qui aille dans ce sens, même dans les grandes entreprises qui mettent en avant leur label « égalité ».

Mme Claire Scotton. On sait que les interruptions de carrière dues à des congés maternité ou à des congés parentaux, qui sont pris très majoritairement par des femmes, ont un impact sur la rémunération. Ce peut être un élément d'explication, d'ailleurs souvent pris en compte. Un groupe vient ainsi d'annoncer qu'il généralisait la prise en compte intégrale du congé maternité. Reste à savoir s'il prend en compte les primes qui sont accordées, dans le même temps, aux salariés qui ne sont pas en congé maternité.

Les périodes de temps partiel, qui sont parfois temporaires ou qui peuvent durer, ont également un impact.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Il n'y a pas que cela. Je me permets de conseiller à vos inspecteurs de voir, sur le terrain, ce qui se passe au moment de l'embauche. En matière de rémunération, il semble en effet que les femmes demandent moins que les

hommes, et lorsque l'on part de plus bas, il est bien difficile de rattraper. Sans compter les périodes d'interruption dont vous venez de parler.

Avez-vous des éléments sur la BDES par rapport au RSC ?

Mme Claire Scotton. Une étude, qui est en cours, porte sur la participation des comités d'entreprise aux orientations stratégiques, sur l'expertise et son apport dans l'information et la consultation, voire dans les négociations. Elle a été lancée à la suite de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, notamment pour étudier la participation des comités d'entreprise en cas de restructuration et de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Cette étude nous apprend que l'expertise est très appréciée par des élus. Dans le cas des restructurations qui faisaient l'objet de l'étude, on a constaté que la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite « loi Rebsamen », avait eu un impact sur leur champ d'enquête. Pour l'instant on n'en sait pas plus. Nous attendons les remontées de terrain sur le sujet, mais il est malheureusement un peu tôt pour vous donner des éléments tangibles.

Cela étant, il nous remonte du terrain que les entreprises s'approprient lentement la BDES. Elles font souvent le choix très pragmatique de conserver des supports papier, notamment pour les salariés les plus âgés qui ont encore des difficultés avec le numérique. Il n'y a pas de perte d'information, dans le sens où les entreprises ont décidé de multiplier les canaux. Mais on attend de voir, très concrètement, si les informations qui sont demandées dans la BDES correspondent aux besoins des organisations syndicales par rapport à l'objectif poursuivi, qui était d'assurer un dialogue un peu plus stratégique au sein des entreprises.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Le temps partiel est un sujet auquel la Délégation est très sensible. Celui-ci est en effet une des sources de l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes, dans la mesure où ce sont très majoritairement les femmes qui travaillent à temps partiel.

Nous avons introduit dans la loi de 2013 un minimum de 24 heures de travail hebdomadaires, qui devaient par ailleurs être regroupées pour permettre aux intéressés d'occuper un autre emploi. Cependant, des possibilités de dérogations ont été accordées. Des chercheurs nous ont indiqué à cet égard que plusieurs dérogations avaient été introduites dans les branches professionnelles lors des négociations collectives. Constatez-vous une amélioration pour les temps partiels ? Des évolutions sont-elles intervenues concernant la quotité de travail ? Et quel est l'impact de ces dérogations ?

M. Claire Scotton. Répondre très précisément à cette question nécessiterait une étude de la DARES sur le terrain, afin de mesurer très concrètement les durées inscrites dans les contrats à temps partiel.

Tout ce que nous pouvons vous dire figure dans les accords de branche, plus précisément ceux que nous avons étendus – soit 58, sur les 600 branches existantes, ce qui constitue vraiment une minorité. Dans toutes les branches qui n'ont pas négocié sur le temps partiel, les 24 heures s'appliquent vraiment.

La majorité de ces quelques branches a fait des 24 heures le principe, et la dérogation l'exception. Les dérogations paraissent très ciblées, et de façon très pragmatique, sur certaines catégories.

Par exemple, dans la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles, les durées minimales sont différentes en fonction de la taille des résidences, et la durée minimale augmente en fonction du nombre de lots à gérer. Il y a donc une adéquation avec les besoins des salariés. Dans la branche de la pharmacie d'officine, ou dans celle des organismes de formation, la durée de travail n'est inférieure à la durée conventionnelle que pour les seules personnes d'entretien, de nettoyage et de gardiennage, et dans ce cas, il est bien prévu de regrouper les heures, pour permettre aux personnes concernées de gérer les différents emplois qu'ils occupent.

Mme la présidente Catherine Coutelle. J'ai la liste des conventions. Certaines sont plus étonnantes, avec aussi des durées minimales qui peuvent descendre jusqu'à deux heures ! Malgré tout, dans les métiers de nettoyage ou de gardiennage, des efforts ont été fait pour permettre aux salariés de travailler à temps plein.

Je souhaiterais maintenant aborder la qualité de vie au travail (QVT) et l'articulation entre vie familiale et vie personnelle. Constatez-vous donc une augmentation des accords collectifs qui tiennent compte de ces deux dimensions ?

Mme Claire Scottin. Nous n'avons pas d'enquête qualitative, à proprement parler, sur les accords d'entreprise concernant la qualité de vie au travail. Sur le plan quantitatif, on observe une certaine saisonnalité. L'année 2015 a ainsi été marquée par une reprise de la signature d'accords qui ont abordé le thème de l'égalité professionnelle, avec une augmentation de 22 % par rapport à l'année 2014. C'est la conséquence de la renégociation des premiers accords triennaux qui avaient été signés en 2011. On a donc anticipé la mise en vigueur de la sanction pour défaut d'accord, qui a été introduite en 2012. Cela correspond à ce que l'on disait au début de cette audition.

M. Régis Bac. J'en reviens à l'enquête en cours, qui porte sur un échantillon de quatre-vingt-dix entreprises. On a remarqué que 69 % d'entre elles abordaient le thème de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. Mais encore une fois, tant que l'on n'a pas les résultats de l'enquête sur le contenu de ces accords, on peut difficilement vous en dire plus, si ce n'est par analogie avec la fonction publique.

Dans le secteur public, nous avons constaté, dans toutes les discussions que nous avons eues avec nos organisations syndicales, et dans les focus qui sont faits dans le cadre des bilans sociaux de la fonction publique, que c'est un domaine qui prend de plus en plus d'importance. La tendance est sans doute la même dans le secteur privé, en tous cas dans les grandes entreprises. Dans les petites entreprises, nous réservons notre réponse.

Mme Chaynesse Khirouni. Selon vous, le thème de l'articulation vie familiale-vie professionnelle est abordé de manière beaucoup plus significative aujourd'hui. Cela se traduit-il par des mesures ou des actions concrètes ?

Je sais qu'un certain nombre d'entreprises proposent de ne plus faire de réunions avant 9 heures ni après 18 heures, de ne pas faire de réunions importantes ou de séminaires les mercredis, voire de faciliter les tâches de la vie quotidienne – garde d'enfants, pressing, etc. Mais où en est-on ?

Mme Claire Scottin. Cela nécessiterait une analyse qualitative sur le fond des accords, et cette analyse reste à mener. Sinon, nous disposons des mêmes informations que vous, de façon très ponctuelle, sur ce qui nous remonte des pratiques des entreprises. C'est exactement ce que vous nous avez décrit. C'est aussi ce qui se passe pour la fonction publique, dont Régis Bac parlera mieux que moi.

Il faudra se préoccuper de l'articulation vie familiale-vie professionnelle, dans un monde où les outils numériques prennent de plus en plus de place. L'amplitude du temps de travail ne doit pas être augmentée *via* les ordinateurs, les smartphones, etc., car cela engendrerait d'autres abus : on vous autorise à partir à seize heures, mais reconnectez-vous à 17 heures 30 jusqu'à une heure du matin, etc. Nous suivrons donc avec attention les négociations, désormais obligatoires, sur le droit à la déconnexion qui a été introduit par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Mme la présidente Catherine Coutelle.... et qui s'appliquera à partir de janvier 2017.

M. Christophe Premat. Cela peut être aussi bien discriminatoire que bénéfique pour les salariés. L'entreprise elle-même peut y trouver des avantages.

Sur le télétravail, avez-vous des éléments ?

Mme Claire Scotton. Une concertation nationale et interprofessionnelle a été lancée au niveau des organisations professionnelles et syndicales, qui doivent discuter de l'aménagement de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif au télétravail, qui commence à dater et qui avait été repris il y a dix ans dans la loi. Le travail à domicile permet, dans certains cas, une meilleure articulation vie privée-vie professionnelle, moyennant des garde-fous.

Mme la présidente Catherine Coutelle. J'ai lu que la DGT avait participé à l'élaboration des dispositions relatives au travail du dimanche, en partenariat avec la direction générale des entreprises (DGE), pour la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite « loi Macron ».

S'agissant du travail dominical et du travail de nuit, nous avons obtenu l'adoption d'un amendement visant à faire en sorte que lorsque l'entreprise fait travailler ses salariés tard le soir ou le dimanche, elle accompagne leur retour à domicile ou participe aux frais de garde des enfants, les femmes étant souvent concernées. Pouvez-vous nous dire ce qu'il en est de l'application de ces dispositions et dans quelle mesure elles doivent faire l'objet d'une négociation ?

Mme Claire Scotton. Nous suivons cela avec grande attention. Nous constatons que les accords traitent bien de la prise en charge des frais liés à la garde d'enfants, et dans une moindre mesure – qui reste certainement à perfectionner et améliorer – de la prise en charge des frais de transport en soirée ou la nuit.

Pour la garde d'enfants, les dispositions peuvent être très concrètes. Certains accords prévoient des majorations en fonction du nombre d'enfants, d'autres établissent des plafonds annuels. Il y a généralement un âge limite de prise qui est de douze ans, mais celui-ci est souvent porté à seize ans lorsque les enfants sont en situation de handicap.

M. Régis Bac. Il y a toujours un grand décalage entre le texte, les décrets d'application, l'appropriation par les partenaires sociaux, et derrière, les capacités à mesurer de façon objective et significative la façon dont le texte est appliqué sur le terrain. Le travail dominical fait partie des axes sur lesquels nous discutons actuellement avec la DARES. Les premières études, portant notamment sur le contenu des accords, devraient s'engager dès 2017.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Dans ma circonscription, des entreprises dénoncent unilatéralement les accords antérieurs pour passer de cinq à dix ou douze dimanches par an, puisque la loi les y autorise désormais. De nombreux salariés risquent ainsi de devoir travailler un dimanche par mois, ce qui n'est pas négligeable.

Enfin, nous nous sommes penchés à plusieurs reprises sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, avec la redéfinition du harcèlement sexuel en 2012, les mesures introduites dans les lois du 17 août 2015 et du 8 août 2016, concernant notamment l'information des personnels ainsi que le rôle des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). La mise en place de structures permettant de faire connaître ces agissements sexistes ou les cas de harcèlement est aussi importante.

Est-ce que les inspecteurs du travail vont sur le terrain ? Avez-vous eu des remontées ? Certains dispositifs sont-ils plus efficaces que d'autres ? A-t-on des exemples qui nous permettraient de dire que la protection des personnels s'en est trouvée améliorée ? Est-ce que les partenaires sociaux ont pris conscience de ces fléaux ?

Mme Claire Scotton. Il y a peu d'accords collectifs conclus spécifiquement sur le thème du harcèlement sexuel. Celui-ci est plus souvent abordé sous un angle égalité femmes-hommes, ou sous l'angle des risques psycho-sociaux. Mais il faut bien distinguer les accords d'entreprise et les accords de branche.

Les accords de branche conclus avant la loi de 2012 se contentaient le plus souvent de rappeler les dispositions légales en vigueur. Cependant, deux exceptions méritent d'être notées : la branche des télécommunications et la convention collective nationale (CCN) de la banque.

Dans ces accords de branches, un peu innovants, un vrai travail a été fait pour donner aux différents acteurs des outils leur permettant d'identifier les situations de harcèlement ou de violence. On y insiste sur la prévention, qui doit se faire en consultation avec les institutions représentatives du personnel (IRP). On y préconise la création d'une charte de référence, annexée au règlement intérieur, etc.

Les accords conclus après 2012 développent, en grande majorité, le rôle de l'entreprise, en prenant acte de la volonté du législateur, et donc en encourageant la prévention. Les entreprises se sont peu à peu emparées du sujet. Certaines ont mis en place un « référent harcèlement » ou ont désigné des acteurs de référence en la matière. Je peux vous donner l'exemple de l'accord ARVAL Service Lease. Mais après, sur le terrain, il est difficile d'évaluer si la mise en place de ce référent a été probante.

Certaines entreprises ont été amenées à traiter du harcèlement sexuel dans le cadre de la demande de labellisation, au titre du label « diversité ». La mise en place de cellules d'écoute en matière de harcèlement est d'ailleurs obligatoire pour obtenir ce label.

Je peux vous citer l'exemple des Ateliers Demaille – entreprise de reprographie – qui a été mis en lumière par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). Cette entreprise a mis en place un certain nombre d'actions comme : le rappel auprès des salariés des règles et codes à respecter en entreprise ; l'affichage d'une tolérance zéro de la part de la direction vis-à-vis des comportements sexistes et discriminatoires – à tel point que la direction a licencié deux salariés à l'origine d'un conflit ; une information spécifique auprès du personnel encadrant ; des notes d'information affichées dans les locaux ; des actions de communication, de formation ; des organisations de temps d'échange

interservices ; un rééquilibrage des effectifs en termes de répartition femmes-hommes et, plus globalement, des actions en matière d'égalité professionnelle.

Mme Catherine Pernette. Globalement, il y a trois axes d'intervention.

Premièrement, une information et une sensibilisation peuvent se faire lors des réunions de CHSCT, auxquelles participent les inspecteurs du travail. Ces derniers interviennent généralement avec les médecins du travail, qui sont présents. Certains axes de communication peuvent alors être privilégiés.

Deuxièmement, les inspecteurs du travail rappellent de manière assez systématique la nécessité de mentionner, dans le règlement intérieur, certaines dispositions. Cette mention est désormais obligatoire, ce qui conduit les entreprises à devoir mettre à jour leur règlement intérieur.

Enfin, nous intervenons dans un troisième temps, généralement sur plainte. La plupart du temps, l'inspection du travail procède à une enquête sur les faits que lui ont fait remonter les salariés ou les représentants du personnel. Dans l'hypothèse où des faits de harcèlement sont avérés, la victime est dirigée vers les services compétents qui vont l'accompagner. Derrière, il peut y avoir présentation, au procureur de la République, d'un procès-verbal relevant les infractions en la matière.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Avez-vous des chiffres ?

Mme Catherine Pernette. Non, il n'y en a pas sur de tels sujets.

M. Régis Bac. Dans le cadre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP), où je me suis rendu très récemment, un important travail de sensibilisation a été fait, avec la présentation d'une étude sur le sexisme constaté et vécu en entreprise par les personnels non cadres. C'était assez intéressant. Les organisations professionnelles et syndicales étaient autour de la même table pour faire part de leur retour d'expérience.

Le harcèlement reste un acte individuel, et la sanction est prévue pour s'appliquer à des situations individuelles. Cela étant, la question de la prévention des discriminations est évoquée en particulier dans le cadre du label « égalité » ou du label « diversité ». Cette prévention passe, notamment, par la mise en place d'une cellule d'écoute par un tiers. L'Afnor, qui labellise la plupart du temps les actions qui sont conduites dans ce cadre, recommande de faire appel à un tiers externe. Ainsi, au sein des ministères sociaux, nous avons eu à faire à un prestataire externe, qui est responsable d'une cellule d'écoute et d'alerte. Aujourd'hui, cela se fait aussi dans un certain nombre de grands groupes.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Nous pourrions envisager d'en faire de même à l'Assemblée.

Mme Pascale Crozon. Nous avons terminé l'évaluation de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel. Cela nous a amenés à faire un certain nombre de constats, parfois négatifs, que nous avons d'ailleurs très clairement notifiés.

Nous avons auditionné le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) et la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME). La représentante du MEDEF, une cheffe d'entreprise, nous a dit que le harcèlement sexuel n'avait rien de grave...

Mme la présidente Catherine Coutelle. ... en définitive, la pratique du « *latin lover* » serait très courante...

Mme Pascale Crozon. Cette cheffe d'entreprise ne voulait pas que l'on réagisse en France comme aux États-Unis. Il n'en est absolument pas question. Reste que le discours du MEDEF était proprement scandaleux, en ce qu'il consistait à dire que les chefs d'entreprise ne pouvaient pas se mêler de tout, et que ce sont des choses qui se passent à dix heures du matin devant la machine à café...

Mme la présidente Catherine Coutelle. Cela figure dans le rapport.

Mme Pascale Crozon. La CGPME était beaucoup plus compréhensive. Néanmoins, nous avons constaté une vraie carence chez les chefs d'entreprise qui ne veulent pas prendre de responsabilités par rapport au harcèlement sexuel. Il faut reconnaître que celui-ci est très difficile à définir. La plupart du temps, il n'y a pas de témoins, et lorsqu'il y en a, ils ne souhaitent pas intervenir par crainte de s'attirer des ennuis.

Malgré certaines avancées, il reste beaucoup à faire. Toutes les entreprises n'ont pas procédé à l'affichage qui a été institué par la loi de 2012. Les chefs d'entreprise ne veulent pas entendre parler du harcèlement sexuel, qu'ils trouvent très gênant. Ce sont les victimes elles-mêmes – femmes ou hommes, même si c'est très rare – qui en subissent les conséquences, dans la mesure où elles finissent par être licenciées. Il faudra faire encore beaucoup de chemin, et sensibiliser tous les acteurs auxquels vous avez fait allusion – médecine du travail, syndicats, etc.

Lorsque nous avons terminé notre évaluation, nous avons dû reconnaître qu'en quatre ans, malgré la loi que nous avons votée, la situation n'avait pas évolué comme nous le souhaitions. La marge de progrès est encore importante, notamment vis-à-vis des chefs d'entreprise qui refusent « d'avoir encore ce genre de problème à traiter », et ne veulent pas voir que le harcèlement sexuel empoisonne l'atmosphère d'une entreprise.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Je voulais souligner que nous sommes dans notre rôle, puisque la loi nous demande d'évaluer les textes. Quelques années après son adoption, la loi de 2012 a ainsi fait l'objet d'une évaluation, ce dont je me félicite, et ce rapport d'information a été publié le mois dernier.

Nous avons été sidérés par la position de la représentante du MEDEF, et nous sommes bien conscients des difficultés qui demeurent. Malgré tout, les comportements peuvent changer. Ainsi, le ministre de la Défense, M. Jean-Yves Le Drian, a pris à bras le corps ce problème lorsqu'un livre – *La Guerre invisible* – a fait émerger des comportements inadmissibles au sein de l'armée. Une cellule et un site, notamment, ont ainsi été mis en place.

On pourrait peut-être faire remarquer aux chefs d'entreprise que le harcèlement sexuel se traduit par une baisse de performance chez les salariés qui en sont victimes, et par une baisse de compétitivité pour l'entreprise. Quoi qu'il en soit, l'exemple de l'armée prouve que, plutôt que de fermer les yeux, il est possible de réagir.

M. Christophe Premat. J'aimerais savoir si vous avez des éléments sur les motifs des ruptures conventionnelles. On en parle peu, mais le nombre des ruptures conventionnelles a beaucoup augmenté, et il a même « explosé » en 2015.

Mme la présidente Catherine Coutelle. C'est une loi de 2008 qui a instauré ce dispositif. La rupture conventionnelle ne date donc pas de cette législature. Par ailleurs, elle ne concerne pas spécifiquement l'égalité hommes-femmes.

M. Christophe Premat. Je m'intéresse aux motifs de la rupture conventionnelle, parce que je pense justement que le harcèlement peut en fait partie.

M. Régis Bac. Ce n'est pas un motif légitime.

Mme Claire Scotton. Les ruptures conventionnelles renvoient à des situations très différentes. Mais elles font toujours l'objet d'une homologation par les DIRECCTE, qui doivent s'assurer qu'il n'y a pas de vice du consentement. C'est vraiment un divorce à l'amiable. Les deux parties doivent être d'accord, sans qu'il y ait eu de pression de l'une sur l'autre.

Si la salariée – ou le salarié – cache à la DIRECCTE qu'elle – ou qu'il – part pour des motifs de ce type, la DIRECCTE ne pourra pas faire grand-chose. Mais normalement, l'homologation par les DIRECCTE protège de ce type d'abus.

M. Christophe Premat. Si j'évoque le sujet, c'est aussi parce que, en tant qu'employeurs, les députés peuvent être concernés. Mais il est évident que les salariés qui sont victimes de harcèlement ne vont pas le dévoiler dans le cadre de la rupture conventionnelle.

Mme la présidente Catherine Coutelle. La situation étant devenue invivable, la salariée – ou le salarié – peut avoir envie de partir et accepter la rupture conventionnelle en se disant volontaire. Cela étant, on ne peut pas établir des statistiques sur un motif de harcèlement, qui serait illégal. La DIRECCTE refuserait d'ailleurs d'homologuer ce type de rupture conventionnelle.

Mme Chaynesse Khirouni. J'imagine tout de même qu'une DIRECCTE pourrait s'intéresser à une entreprise ou à un employeur qui aurait recours très souvent, voire systématiquement, à la rupture conventionnelle.

M. Régis Bac. Cela peut faire partie des critères qui orientent la politique de contrôle sur le terrain, même si le lien de causalité est très délicat à établir.

Je précise que la rupture conventionnelle ne fait absolument pas obstacle à des poursuites ultérieures pour des faits de harcèlement, qui relèvent du pénal. Après, l'action sera sans doute difficile à engager, parce qu'il faut des témoignages, etc.

Je tiens cependant à terminer sur une touche d'optimisme, en faisant là encore référence à la présentation du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) à laquelle j'ai assisté. Il y avait autour de la même table des représentants de la CGPME, du MEDEF et des principales organisations syndicales. Ceux-ci ont estimé que la situation avait grandement progressé. Et surtout, un représentant de la CGPME a indiqué en aparté que si les chefs d'entreprise ne veulent pas avancer, il faudra leur rappeler qu'ils sont responsables de l'hygiène et de la sécurité de leurs collaborateurs. Ainsi, leur responsabilité sera engagée si l'un de leurs collaborateurs subit des faits de discrimination graves, voire de harcèlement – qui peuvent en effet conduire au suicide.

Mme la présidente Catherine Coutelle. On l'a constaté à propos des violences conjugales, l'important est de libérer la parole et de proposer une écoute. On peut espérer

qu'il en sera de même pour les faits de harcèlement, maintenant que nous avons mis en place un cadre législatif.

Par ailleurs, nous ne sommes pas pessimistes : nous avons travaillé sur différents sujets et il y a des améliorations. Disons que nous sommes un peu impatients. Je trouve tout de même réconfortant que les DIRECCTE aient, comme axe prioritaire de travail, le contrôle de l'application des dispositions relatives à l'égalité professionnelle dans les entreprises. Il y a quelques années, ce n'était pas le sentiment que l'on avait. La société s'est emparée de ce sujet, avec par exemple la mobilisation récente des Glorieuses pour appeler les femmes à arrêter de travailler le 7 novembre à 16h34, qui a connu un certain écho. Il y a aujourd'hui une prise de conscience plus importante des inégalités salariales, et avec l'engagement des partenaires sociaux et de l'État, les progrès sont appelés à se poursuivre en ce domaine.

Mesdames et monsieur, je vous remercie.

Audition de Mme Armelle Danet, coprésidente de l'association « Elles aussi », sur le bilan des dispositions adoptées en matière de parité

Compte rendu de l'audition du mardi 10 janvier 2017

Mme la présidente Catherine Coutelle, rapporteure. Nous avons le plaisir d'accueillir aujourd'hui Mme Armelle Danet, coprésidente de l'association « Elles aussi », qui œuvre pour la parité dans les instances élues ». Je vous remercie, madame, d'avoir répondu favorablement à l'invitation de la Délégation aux droits des femmes.

Nous avons souhaité dresser le bilan de notre activité législative durant ces cinq dernières années. Il me semble que nous avons bien avancé, même si, bien sûr, il reste beaucoup à faire.

On peut voir le verre à moitié vide ou à moitié plein. Je lisais, dans un journal du soir, que le fait d'afficher l'égalité femmes-hommes comme une priorité était un signe d'échec. J'estime, au contraire, que c'est le signe d'une grande réussite. Le fait que des candidats à l'élection présidentielle, considèrent l'égalité femmes-hommes comme une priorité est loin d'être négatif, car cela n'était pas gagné d'avance.

Votre association, qui regroupe plusieurs associations, est très attentive à l'évolution de la place des femmes aux postes de responsabilité, notamment dans la vie politique.

Nous avons avancé sur ce sujet puisque nous avons instauré la parité partout – chambres consulaires, fédérations sportives etc. J'étais, en fin de semaine, avec des sportifs qui étaient heureux de me montrer un document sur la féminisation dans le football. Cela reflète plus ou moins la réalité, mais au moins, ils ont cette notion en tête et ils se sentent culpabilisés s'ils ne font rien dans ce sens.

En ce qui concerne la parité dans les intercommunalités, je peux vous dire que ce n'est pas la première préoccupation des élus qui sont aujourd'hui en grande discussion sur les nouvelles intercommunalités. Il y a tellement de paramètres à prendre en compte que celui de la parité n'est pas nécessairement le premier...

Votre association travaille sur les avancées concernant la place des femmes en politique, au regard des lois qui sont votées. La loi du 17 mai 2013 relative aux conseils départementaux est d'une totale efficacité. Pour ma part, je n'étais pas très favorable au binôme, mais le résultat est là. Les conseils départementaux ont changé d'atmosphère, mais cela ne signifie pas pour autant qu'il y a beaucoup de présidentes de départements.

Enfin, les femmes sont toujours vice-présidentes dans des secteurs jugés plus « féminins ». Elles peinent encore à avoir des responsabilités dans des domaines moins connotés.

Vous nous parlerez sans doute de votre enquête sur les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) et vous nous ferez part de vos propositions.

En ce qui concerne les élections législatives, nous avons doublé le montant de la retenue sur les subventions versées aux partis politiques ne respectant pas la parité. Certains ont pris en compte cette nouvelle pénalité, mais j'ai le sentiment que d'autres n'ont pas tout à fait compris ce qui allait leur arriver.

Concernant les élections sénatoriales, il y a des listes paritaires, mais on a constaté d'étonnants contournements de la loi consistant à présenter plusieurs listes avec, en tête de liste, un homme, alors qu'auraient dû figurer sur la même liste un homme, une femme, un homme, etc. : le troisième homme fait parallèlement une liste dissidente, pour avoir plus de chances d'être élu.

Nous attendons également, madame Danet, vos suggestions pour aller plus loin dans la parité.

Mme Armelle Danet, coprésidente de l'association « Elles aussi, pour la parité dans les instances élues ». L'association « Elles aussi » est un réseau pluraliste d'associations de femmes, dont certaines sont des associations d'élues ou d'anciennes élues.

Nous agissons à deux niveaux : au niveau national pour essayer de faire évoluer les lois et les pratiques, et au niveau local pour rendre les femmes élues plus visibles et les encourager à s'engager en politique.

Le bilan de cette législature est positif en ce qui concerne les droits des femmes, du plus réel – les violences, le sexisme, l'égalité professionnelle – au plus symbolique – la parité dans les instances de décision, politiques d'abord, puis son extension dans les sphères économiques et sociales. La parité permet aujourd'hui une meilleure écoute et une meilleure prise en compte de la problématique de l'égalité femmes-hommes.

En ce qui concerne la parité en politique, nous notons des progrès par rapport aux exigences d'« Elles aussi », s'agissant de la parité dans toutes les élections, de la limitation du cumul des mandats et de l'amélioration du statut de l'élue.

Je vais faire maintenant un tour d'horizon des progrès réalisés.

Je commencerai par les gouvernements paritaires, résultat d'une volonté politique...

Mme la présidente Catherine Coutelle. Qui a tenu cinq ans.

Mme Armelle Danet. En effet. Mais il y a un petit bémol, dans la mesure où on a l'impression qu'on ne pourrait pas former un gouvernement resserré si l'on voulait respecter la parité. J'ai ainsi trouvé la composition du premier gouvernement un peu trop élargie.

Mme Maud Olivier. Vous voulez sans doute dire que les grands ministères sont réservés aux hommes ?

Mme Armelle Danet. Ce n'est pas ce que j'ai voulu dire. Je pense qu'on a beaucoup de mal à former un gouvernement resserré en respectant la parité, donc, on fait un gouvernement plus large pour y arriver.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Parce qu'on a beaucoup de mâles !

Mme Maud Olivier. Je pense qu'on ne veut pas donner de ministères régaliens aux femmes.

Mme Armelle Danet. On l'a fait. Ma critique porte simplement sur le fait que c'est probablement à cause de la parité qu'il n'y a pas de gouvernement resserré. Cela étant, le bilan est plutôt satisfaisant sur ce plan.

J'en viens à la loi du 17 mai 2013 sur les élections municipales, communautaires et départementales.

En ce qui concerne les départements, ce fut une véritable révolution pour ces assemblées qui étaient restées réfractaires à la féminisation. Elles sont passées de 13,9 % à 50,1 % de femmes et les exécutifs sont paritaires. Il s'agit d'un mode de scrutin binominal majoritaire tout à fait nouveau et que nous promouvions puisqu'en 2007, nous l'avions inscrit parmi nos exigences. En réalité, nous le demandions pour les élections législatives. Les élections départementales sont un galop d'essai. Peut-être cela fera-t-il exemple...

Nous avons recueilli des témoignages positifs de femmes réélues sur le changement d'ambiance au sein de ces conseils où il y a aujourd'hui moins de machisme. Seul bémol, il n'y a que 10 % de femmes présidentes et 35 % de femmes premières vice-présidentes. Toutefois, la proportion est meilleure que celle enregistrée dans les mairies, où il n'y a que 28,5 % de femmes premières adjointes.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Il n'y a pas d'obligation d'alternance pour les exécutifs.

Mme Armelle Danet. C'est d'ailleurs l'une de nos demandes.

L'association « Femmes élues de l'Isère », membre d'« Elles aussi », est en train de finaliser une étude qualitative sur les binômes du conseil départemental, qui devrait être publiée au mois de février.

L'abaissement du seuil pour l'obligation d'un scrutin de liste paritaire aux communes de 1 000 habitants et plus a permis l'élection de 16 000 femmes supplémentaires et des exécutifs paritaires dans ces communes.

Cela étant, on nous a rapporté le cas d'un maire qui a élu un par un ses adjoints. N'élisant qu'un adjoint à chaque élection, cela lui a permis de contourner l'obligation de parité. L'opposition a réagi après la nomination du troisième adjoint, laquelle a été annulée, mais les premières nominations n'ont pas été annulées, parce qu'elle s'y est pris trop tard. Je crois que cela s'est passé dans le Rhône. C'est la première fois que nous constatons un tel détournement de la loi. Cela reste toutefois anecdotique.

Les têtes de listes affirmant ne pas trouver de femmes candidates, nous avons organisé des rencontres entre des femmes élues locales et des candidates potentielles, et publié un guide de la candidate. À ces hommes têtes de liste qui prétendaient ne pas trouver de femmes candidates, je répondais qu'il leur suffisait de demander à une femme figurant sur leur liste de trouver d'autres femmes et qu'elle en trouverait. Car quand les femmes sont têtes de liste, on constate qu'il n'y a jamais de problème...

J'en arrive à la question du gros déficit de femmes têtes de liste, et donc, maires ou présidentes. Je rappelle qu'il n'y a que 16 % de femmes maires.

Nous commençons une étude en Bretagne pour comprendre ce gros déficit de femmes maires et proposer des actions pour y remédier. Je ne peux pas vous dire quand cette étude sera terminée, car cela dépend de la déléguée aux droits des femmes.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Cette étude porte-t-elle sur toute la Bretagne ?

Mme Armelle Danet. Oui. La Bretagne a une culture paritaire assez importante et c'est le conseil régional qui finance une partie de cette étude, que nous menons avec des associations de maires et le concours de la délégation territoriale aux droits des femmes. La publication de cette étude dépend de la déléguée régionale qui, pour l'instant, est débordée, mais l'étude est lancée. Elle nous permettrait d'aboutir à des actions pour remédier au déficit de femmes maires et pourrait être mise à profit dans d'autres régions.

En ce qui concerne l'exécutif, on pourrait commencer par instituer la parité entre maire et premier maire-adjoint.e, ainsi qu'entre président.e et premier vice-président.e. C'est également une recommandation du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE). On pourrait aussi imposer une alternance stricte femme-homme dans les exécutifs en élisant une liste qui inclurait la tête de liste, c'est-à-dire que si un homme est tête de liste, le candidat suivant est forcément une femme.

Il est évident que les partis politiques ont un rôle important à jouer en investissant plus de femmes. Il est inscrit dans la Constitution qu'ils doivent favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives. Malheureusement, il y a le jeu incessant de marchandages politiques appuyé par l'action des réseaux qui font obstacle à l'arrivée des femmes en préservant les mandats de ceux qui sont déjà en place.

J'en viens à nos propositions.

Comme une grande partie du financement des partis politiques vient des impôts et taxes que paient les citoyennes et les citoyens, ne peut-on pas imposer la parité dans les instances exécutives et notamment dans les commissions des investitures ? C'est à Bruxelles, où je suis allée assister, fin novembre, à des réunions avec des femmes responsables politiques européennes, qu'a été faite cette suggestion.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Nous avons inscrit dans la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite « loi Rebsamen », l'obligation d'une représentation paritaire dans les syndicats pour les négociations salariales, car l'égalité professionnelle n'avance pas très vite. Nous l'avons fait, malgré des réticences exprimées par des syndicats. Cela m'a étonnée, mais ils disaient qu'ils n'allaient pas trouver de femmes disponibles etc.

Mme Armelle Danet. Dans la mesure où les partis politiques profitent d'un financement public, ne pourrait-on pas leur imposer des règles ? Y avez-vous déjà réfléchi ?

Mme la présidente Catherine Coutelle. Nous en avons beaucoup discuté, mais pour ma part, je ne suis pas favorable aux dispositifs de type « représentation miroir », c'est-à-dire d'objectif chiffré fonction de la part des femmes dans la population représentée.

Mme Armelle Danet. Nous n'y sommes pas non plus favorables.

Par ailleurs, il faudrait également rendre plus visibles les femmes qui ont des responsabilités pour inspirer d'autres femmes.

Pour préparer les élections municipales, nous avons demandé au cabinet de Mme Najat Vallaud-Belkacem si nous pouvions faire une campagne publicitaire pour promouvoir les femmes. La réponse a été nette : « Nous n'avons pas les moyens financiers ». Autrement dit, il n'y a pas eu de volonté politique.

De notre côté, nous essayons d'agir au plan local, mais nous ne sommes pas implantées partout localement. Nous avons organisé, en 2011 et en 2014-2015, une action intitulée « La Marianne de la Parité » pour les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) ayant le mieux mis en œuvre la parité. La présence de la presse locale lors de cet événement permet de véhiculer l'idée de la parité. Ce que l'on peut regretter, c'est que, pour assister aux cérémonies que nous organisons, les maires hommes envoient plutôt la première adjointe. Autrement dit, il y avait pléthore de femmes lors de ces cérémonies et très peu d'hommes.

J'en viens à notre enquête sur la parité dans les intercommunalités.

Nous avons fait cette enquête parce que nous estimons que ces assemblées sont encore trop peu connues du public, alors qu'elles sont devenues des lieux de plus en plus importants du pouvoir local. Comme le disait Marylise Lebranchu, 80 % des investissements des communes sont faits au niveau des intercommunalités. En outre, elles organisent la vie quotidienne des citoyens.

Lors de nos recherches, nous sommes allés sur le site internet des mairies, mais nous n'avons pas vu beaucoup d'onglets « intercommunalités ». C'est regrettable, car c'est là qu'est le pouvoir local.

Nous avons voulu évaluer les effets du nouveau mode de scrutin avec le fléchage pour les communes de 1 000 habitants et plus, qui concerne en réalité 26 % des communes. Nous avons constaté qu'il n'y avait aucun effet sur les exécutifs.

Nous avons aussi voulu alerter sur le manque de parité et disposer d'un repère objectif avant les importantes recompositions qui se sont déroulées d'abord en janvier 2016, s'agissant notamment des métropoles et de la région parisienne. Début 2017, c'est la grande majorité des intercommunalités qui se recomposent. Il y a déjà des exemples d'exécutifs qui ne comptent pas une seule femme. Que deviendront les femmes dans cette nouvelle organisation qui se déroule entre deux élections générales ?

Notre enquête est un travail collectif réalisé par le bureau d'« Elles aussi », les associations membres et quelques partenaires. Elle est exhaustive puisque nous avons réussi à étudier 2 127 intercommunalités. C'est seulement sur une douzaine d'intercommunalités que nous n'avons pas réussi à recueillir des informations, même en faisant des recherches sur internet, par mail et par téléphone. Au téléphone, nous avons été généralement bien accueillies, au secrétariat, par des femmes qui nous répondaient très vite si elles avaient la liste et qui s'intéressaient à la réalité des faits.

Nous avons présenté les résultats de cette enquête au niveau national, régional et départemental, et nous avons fait une distinction par catégorie de population des intercommunalités : les petites de moins de 10 000 habitants et les plus grosses de plus de 50 000 habitants. C'est là qu'apparaissent des disparités.

Au niveau des assemblées, le nombre de conseillères communautaires est de 32 %, contre un peu moins de 25 % auparavant. Il y a donc un progrès.

Au niveau national, 24 % des conseils comptent plus de 40 % de femmes, se rapprochant ainsi d'une certaine parité, mais 10 % comptent moins de 20 % de femmes.

Au niveau de la gouvernance, 8 % de femmes seulement sont présidentes. Il n'y a donc aucun progrès par rapport aux élections précédentes. Les femmes dans l'exécutif, c'est-

à-dire les présidentes et les vice-présidentes, ne sont que 18 %. Nous avons trouvé 23 % d'exécutifs sans femmes et seulement 8 % d'exécutifs comptant 40 % ou plus de 40 % de femmes, et ils sont généralement restreints. Mais cela va changer avec la loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) parce que la plupart des exécutifs vont être plafonnés à seize. À la limite, on peut dire que l'exécutif restreint favorisait les femmes.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Les communautés sont en train de s'agrandir. Dans ma circonscription, par exemple, l'une d'entre elles va passer de treize à quarante communes, mais la loi n'a pas prévu quarante vice-présidents.

Mme Armelle Danet. Elle en autorise seize maximum.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Seize pour quarante communes. Il y a donc un certain nombre de communes dont les maires ne seront pas vice-présidents et, pour ma part, je vois se profiler très majoritairement des hommes, parce que les maires sont majoritairement des hommes. Il y a actuellement une régression de la féminisation dans ce domaine.

Mme Armelle Danet. Au niveau de la population, ce sont les plus petites intercommunalités, de moins de 10 000 habitants, qui comptent le moins de femmes en pourcentage. C'est le cas des conseils où il y a moins de 20 % de femmes. Les pourcentages de femmes dans les conseils sont plus élevés dans les intercommunalités de plus de 50 000 habitants.

C'est un peu différent au niveau des exécutifs. Bien sûr, c'est encore le cas pour les petites intercommunalités, mais il y a aussi des exécutifs sans femmes au niveau des intercommunalités de plus de 50 000 habitants.

Si 85 % des exécutifs sans femmes appartiennent à des EPCI de moins de 20 000 habitants, 81 % des exécutifs comptant au moins 40 % de femmes appartiennent aussi à des EPCI de moins de 20 000 habitants, ce qui veut dire que la répartition au niveau des exécutifs n'est pas la même que dans les assemblées, mais aussi qu'il existe des exécutifs sans femmes dans les EPCI de 50 000 habitants : c'est ce qui nous a étonnées.

Voilà pour ce qui est de l'exécutif strict.

Nous avons aussi observé les bureaux. On aurait pu penser que le nombre de femmes allait augmenter sensiblement dans les exécutifs élargis, mais cela n'a pas été le cas. On gagne 1 % maximum.

J'en viens à la répartition géographique. Vous avez, sur le document que je vous ai remis, deux cartes représentant, par département, la part des femmes dans les conseils communautaires et dans les exécutifs. Elles montrent des disparités, la façade ouest étant favorable aux femmes, contrairement au Nord et à l'Est.

Le pire département est celui de la Lozère qui compte 61 % d'exécutifs sans femmes, et cinq conseils ne comptent qu'une ou deux femmes. On peut dire qu'en Lozère, les femmes sont passées à la trappe.

Au total, nous avons trouvé, en France, neuf conseils avec une seule femme et vingt avec seulement deux femmes.

Comme on pouvait s'y attendre, il y a une corrélation entre le nombre de femmes dans les exécutifs et le nombre de femmes maires, avec quelques disparités. Les départements les mieux positionnés sont ceux d'outre-mer, qui comptent un certain nombre de femmes dans les exécutifs et dans les assemblées.

Au niveau qualitatif, nous avons observé les délégations confiées aux vices-présidentes. Nous n'avons pas pu le faire de façon scientifique parce que, malheureusement, les dénominations sont très diverses....

Les plus récurrentes, bien sûr, concernent l'action sociale, l'enfance, la jeunesse, la culture, le tourisme et la communication.

Les moyennement récurrentes concernent les finances, l'environnement, le développement durable et la politique de la ville.

Les moins récurrentes, enfin, concernent l'eau, l'assainissement, les déchets, les transports, la voirie, les travaux, l'aménagement du territoire, le développement économique, le commerce et l'artisanat, l'urbanisme.

On peut noter un léger progrès en ce qui concerne les délégations de finances, qui ne sont pas systématiquement confiées à des hommes.

Nous pointons le fait que les politiques publiques d'égalité femmes-hommes sont plutôt absentes. Nous n'avons trouvé qu'une seule vice-présidente ayant cette délégation, et dix-neuf intercommunalités seulement ont signé la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Je crois, madame Olivier, que les plus nombreuses se situent dans l'Essonne.

Mme Maud Olivier. C'est le département numéro un en la matière.

Mme Armelle Danet. Grâce à vous !

Mme Maud Olivier. Malheureusement, le mouvement s'est arrêté.

Mme Armelle Danet. En ce qui concerne le cumul des présidences, une grande majorité concerne la vice-présidence des conseils départementaux. Il y a également des parlementaires, mais les parlementaires qui cumulent se trouvent plutôt dans les grosses intercommunalités où ils sont maires et présidents. Dans les intercommunalités plus petites, ce sont plutôt des vice-présidents ou des présidents de conseils départementaux.

Nous avons relevé le cas d'un sénateur président d'un département et d'une intercommunalité. À cause de la loi sur le non-cumul des mandats locaux, il est simple conseiller municipal dans sa mairie, mais on peut se demander, dans les faits, qui est véritablement à la tête de la mairie...

Mme la présidente Catherine Coutelle. Votre étude correspond à ce que nous pouvons constater. Il y aura très prochainement des évolutions puisque le seuil pour constituer les intercommunalités est passé à 15 000 habitants.

Mme Armelle Danet. La moyenne serait de 20 000 habitants.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Oui, et même au-delà. En ce qui concerne ces nouvelles intercommunalités, le problème se pose lorsqu'il y a trois présidents pour un fauteuil, car il s'agit souvent de trois hommes présidents. De la même façon, on peut se

demander qui sera le maire lorsqu'on regroupe deux communes. Le souci, en l'occurrence, ce n'est pas d'introduire de la parité, c'est qu'il y a déjà trop de présidents sortants pour un seul siège. S'agissant d'une élection à second degré, nous n'avons pas trouvé la solution pour imposer la parité, y compris dans les exécutifs des EPCI. Comme le dit le Haut Conseil, tant que la loi est muette, les choses n'avancent pas.

On nous a souvent demandé de cesser d'inscrire la parité dans la loi, au prétexte qu'on ne trouverait pas de femmes candidates... Pourtant, les communes de plus de 1 000 habitants en ont trouvé et ont fait des listes paritaires. Quand la loi oblige, on y arrive ! Par conséquent, je pense qu'il faudra repasser par une loi sur les intercommunalités d'ici à la prochaine échéance de 2020.

Mme Armelle Danet. Le pourcentage de femmes dans les assemblées des nouvelles intercommunalités en 2016 a régressé partout.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Avec la fusion, il régresse automatiquement.

Mme Armelle Danet. Nous nous y attendions. Au niveau des conseils, il régresse partout.

Au niveau de l'exécutif, c'est moins net. Le pire cas est celui de la métropole Grand Paris. Dans les exécutifs, on est passé de 28 % de femmes avant la fusion à 14 %, et dans les conseils, de 47 % à 28 %, sachant qu'il s'agit de grosses villes, que le fléchage aurait pu favoriser.

Ainsi, l'exécutif de la grosse communauté d'agglomération Saint-Germain-Boucles de la Seine passe de 18 % de femmes à 12,5 %. Il ne compte que deux femmes sur seize. Pour l'assemblée, il y a peu de différence puisqu'on passe de 44 % à 43 %. Je pense que c'est dû au fléchage, qui fait que ce ne sont que de grosses villes.

Il y a donc une diminution du nombre de femmes dans toutes les assemblées. Au niveau des exécutifs, c'est variable.

Dernièrement, dans l'Eure-et-Loir, *L'Écho Républicain* mentionnait une nouvelle intercommunalité dont le président déclarait qu'il s'agissait d'une grande transition. En réalité, il n'y avait pas de femme dans l'exécutif et une seule femme dans l'exécutif élargi, ce qui a apparemment semblé tout à fait normal au journaliste de *L'Écho Républicain*, qui n'y a rien trouvé à redire. Nous avons donc envoyé une lettre à ce président pour le féliciter, et une copie de la lettre à *L'Écho Républicain*...

En ce qui concerne les recompositions, il s'agit d'une régression annoncée puisqu'il n'y a que 16 % de femmes maires.

À cela, s'ajoute un flou dans la rédaction de la loi NOTRe du 17 août 2015, concernant les communes de 1 000 habitants et plus, qui devaient réélire en décembre dernier leurs conseillers communautaires en cas de changement de périmètre. La loi prévoit bien des listes paritaires quand le nombre de conseillers augmente, mais pas quand il diminue. L'esprit de la loi demeure, mais nombreux sont ceux qui se sont engouffrés dans la brèche.

Mme la présidente Catherine Coutelle. En outre, les majorités diminuent.

Mme Armelle Danet. En effet.

Le cabinet d'une maire nous a transmis une lettre du préfet du Val-d'Oise indiquant que la parité n'était pas obligatoire dans ces listes puisqu'elle n'était pas inscrite dans la loi.

Je peux citer l'exemple d'un maire qui a écrit, en préparant la délibération, que la parité n'était pas obligatoire, et qui a déclaré qu'il n'y aurait que des hommes. Nous avons vivement réagi, nous sommes allées jusqu'à la commission des lois, et il n'a pas osé aller jusqu'au bout : il a fini par faire une liste paritaire.

Nous avons envoyé une lettre à tous les préfets et préfètes pour leur demander de veiller à la parité. Nous n'avons eu qu'une seule réponse vraiment positive, toujours du côté de la Bretagne, en Loire-Atlantique, qui est vraiment vertueuse dans ce domaine. Le préfet nous a assuré qu'il allait veiller à la parité dans les six fusions à venir. Les autres nous ont simplement répondu qu'ils connaissaient la loi.

Nous avons également, fin novembre, lancé un appel aux maires et aux présidents des intercommunalités qui vont fusionner afin qu'ils respectent la parité dans les listes pour toutes les communes de plus de 1 000 habitants et qu'ils élisent des vice-présidentes dans les exécutifs.

Nous considérons que le fléchage n'est qu'une première étape. En 2020, nous devrions pouvoir changer de mode de scrutin, s'agissant d'assemblées qui vont avoir de plus en plus de compétences qui touchent au quotidien des personnes et qui englobent nombre de compétences auparavant dédiées aux communes. Ce sont des organismes de plus en plus importants.

Au train auquel évolue la proportion de femmes maires – leur nombre augmente de 2 % tous les six ans –, on ne peut guère s'attendre à une féminisation « naturelle » des assemblées communautaires. Il faudrait mettre en place un scrutin intercommunal indépendant des élections municipales. Cette solution avait été envisagée sous la forme d'un scrutin de liste proportionnel avec prime majoritaire, lors de la préparation du projet de loi de 2013. Ce mode de scrutin a réapparu au cours des débats relatifs à la loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, dite « loi NOTRe », dans un amendement soutenu par Mme Nathalie Appéré. Adopté par l'Assemblée nationale et rejeté par le Sénat, cet amendement, contre lequel les maires étaient vent debout, n'a pas été retenu par la commission mixte paritaire.

Nous pensons que la réforme territoriale constitue une opportunité pour développer d'autres modes de gouvernance et de travail pour les élus municipaux et communautaires, qui feraient respirer la vie politique locale et donneraient l'occasion de redistribuer les responsabilités, de déléguer, de travailler collectivement avec les moyens modernes d'échange, d'intégrer plus volontairement des conseillers municipaux aux commissions intercommunales, de favoriser la concertation...

Nous proposons d'instituer un système d'élection au suffrage universel direct sur liste paritaire pour les intercommunalités autour d'un projet réellement communautaire et non municipal, de manière à respecter l'exigence de parité dans les conseils communautaires et les exécutifs, et l'articulation de la gouvernance des communes avec celle de la communauté.

Nous souhaitons aussi que soit mis en place le non-cumul des mandats exécutifs : les membres de l'exécutif communautaire ne devraient pas appartenir à l'exécutif communal.

En effet, le double mandat décisionnel peut faire hésiter les femmes. L'exercice de deux mandats exécutifs constitue souvent un frein pour elles : nous en avons rencontré qui avaient refusé une vice-présidence d'intercommunalité parce qu'elles exerçaient déjà des responsabilités dans leur commune.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Je ne partage pas cette position. Aujourd'hui, nos concitoyens ne connaissent pas bien les intercommunalités alors qu'ils sont parfaitement informés du rôle des mairies. On répète même sur le terrain que les mairies sont les « entrées » des intercommunalités. Si vous créez deux instances exécutives totalement séparées, il y aura une concurrence entre des blocs qui s'affronteront pour revendiquer leurs résultats respectifs, car c'est comme cela que l'on se fait réélire. Avec un trop grand nombre d'échelons, trop de logiques différentes joueraient, et les uns et les autres se heurteraient. Je sais que mon propre parti est favorable à l'élection directe des intercommunalités. Si l'on en arrive là, alors il faudrait fusionner les communes.

L'intercommunalité ne fonctionne selon moi que si l'on travaille ensemble et que l'on assume sa responsabilité au sein de la communauté. On entend souvent les mairies se défausser à tort sur l'intercommunalité, comme les pays membres de l'Union européenne le font parfois avec Bruxelles. L'intercommunalité, c'est comme l'Europe : chaque commune membre participe à la décision commune, même si sa position d'origine n'a finalement pas été majoritaire.

Mme Armelle Danet. On voit de tout : l'intercommunalité à laquelle appartient la commune dans laquelle j'habite a refusé que les maires d'opposition accèdent aux postes de vice-présidents, et l'audit financier effectué avec les fonds publics ne leur a pas été communiqué !

Vous parliez de fusions : nous connaissons le cas d'une intercommunalité, en Bretagne, dont toutes les communes ont fusionné. Cela dit, dans les faits, comme Mme Estelle Grelier, la secrétaire d'État chargée des collectivités territoriales, nous l'a confirmé, ce sont les hommes et non les femmes qui deviennent maires des « nouvelles communes » issues des fusions.

En tout état de cause, il faut relancer la discussion. En 2020, nous ne pourrions pas nous contenter du fléchage ! Il semble que, pour les scrutins relatifs à certaines métropoles, la loi du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles, dite « loi MAPTAM », a introduit une part de suffrage universel direct en mettant en place un double collège à partir de 2020.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Votre étude montre clairement que la parité a fortement progressé dans de nombreuses assemblées. Le nombre de femmes élues est désormais beaucoup plus élevé. L'argument selon lequel il n'existait pas de vivier tombe de lui-même : contrairement à ce que l'on nous disait, on a trouvé des femmes pour se présenter.

Un problème continue néanmoins de se poser s'agissant des intercommunalités. Nous avons cherché une solution, mais nous n'avons pas réussi à en trouver une qui soit satisfaisante.

Il nous faudra aussi franchir une étape supplémentaire en travaillant sur l'exécutif, les présidences et les têtes de liste. Il est toutefois difficile d'imposer des règles sur ce dernier sujet.

Mme Armelle Danet. C'est la raison pour laquelle nous misons sur les partis et leur commission d'investissement.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Honnêtement, les partis politiques ne désignent pas les têtes de liste de 36 000 communes françaises !

Mme Armelle Danet. Pour les communes de plus de 20 000 habitants, ils peuvent décider d'écarter les femmes en suscitant des listes dissidentes : j'ai connu des situations de ce type.

Mme la présidente Catherine Coutelle. La majorité des communes de France sont des petites communes avec des listes d'intérêt communal. J'étais favorable, comme vous, à la mise en œuvre de la parité pour toutes les communes, mais nous ne sommes même pas parvenus à nos fins pour celles comptant 500 à 1 000 habitants. On nous répétait que l'on ne trouverait pas de candidates : c'est faux ! Je viens d'entendre un élu, qui tenait il y a peu ce discours, se féliciter publiquement, lors de ses vœux, de la présence des femmes dans son département...

Mme Armelle Danet. Les femmes travaillent, cela plaît aux hommes...

Mme la présidente Catherine Coutelle. Chères collègues, pour les prochaines élections législatives, disposez-vous d'informations sur ce que décideront vos partis politiques respectifs en matière de parité ?

Mme Virginie Duby-Muller. Les investitures ne sont pas terminées.

Mme Armelle Danet. J'ai entendu que Les Républicains présenteraient 40 % de femmes. Ils continueraient donc de payer le même montant de pénalités.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Du côté du Parti socialiste, je crois qu'il y aura un peu plus de 50 % de candidatures féminines.

Mme Armelle Danet. Il faut aussi voir dans quelles circonscriptions les femmes sont candidates !

Mme la présidente Catherine Coutelle. En tout cas, la prochaine Assemblée devrait être plus féminine.

Mme Armelle Danet. Pour ce qui concerne les élections sénatoriales, on en revient à la loi du 10 juillet 2000 avec une avancée pour le collège électoral : suite à la réforme de 2013, dix-sept départements sont passés au scrutin de liste. Cela a eu un faible impact sur les résultats de 2014 : on compte seulement dix élues supplémentaires par rapport à 2011.

Nous savons que les « petites listes » sont défavorables aux femmes, car les têtes de liste sont très majoritairement des hommes – ils étaient 78,2 % aux sénatoriales de 2014 –, ce qui entraîne la création de listes dissidentes, le troisième homme voulant être en tête de liste pour avoir plus de chances d'être élu.

Afin de renforcer la parité, nous proposons la généralisation du scrutin de liste sur de grandes circonscriptions, par exemple de la taille des nouvelles régions, associée au non-cumul des mandats. Si elle est appliquée, cette dernière disposition devrait permettre un renouvellement des élus au Sénat.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Le non-cumul des mandats s'appliquera : pour les élections de 2017, il n'y a pas d'alternative.

Ceux qui veulent revenir sur la réforme pourront évidemment le faire, mais ils légiféreront pour les échéances électorales de 2020. Juridiquement, le délai n'est pas suffisant pour qu'une autre majorité revienne sur le non-cumul avant les élections prévues cette année ; ceux qui disent le contraire ne sont pas réalistes. Les prochains élus à l'Assemblée et au Sénat ne pourront pas exercer les fonctions de maires. Quoi qu'il arrive, pour tous les députés, la prochaine législature sera celle du non-cumul. Je pense qu'il sera ensuite difficile de revenir en arrière.

Mme Armelle Danet. M. François Fillon aurait annoncé aujourd'hui qu'il ne reviendrait pas sur cette réforme.

J'en viens à la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. L'extension de la parité dans les sphères économiques et sociales constitue une réelle avancée qui participe à la construction d'une culture de la parité dans laquelle femmes et hommes partagent le pouvoir dans toutes les espaces de la société. Il est encore trop tôt pour une évaluation : le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes la mènera en temps voulu. Je crois cependant que vous avez déjà constaté des avancées sur le terrain...

Mme la présidente Catherine Coutelle. Nous nous sommes intéressés aux chambres de métiers et aux chambres de commerce. Il faudra aussi se pencher sur la situation des fédérations sportives qui se renouvellent à l'occasion des jeux Olympiques.

Mme Armelle Danet. La France a chuté à la soixante-troisième place dans le monde pour le nombre de femmes députées : elle se situe juste derrière l'Irak. Les pénalités financières auxquelles s'exposent les partis ont doublé. Néanmoins, pour notre part, nous n'avons jamais été favorables à ce mode d'incitation financière. Nous trouvons même scandaleux qu'un système donne la possibilité de payer pour ne pas partager le pouvoir avec les femmes.

Les petits partis respectent à peu près la règle des candidatures paritaires, car ils ont besoin du financement de l'État – ils ont aussi peu de sortants –, mais les grands partis, n'hésitent pas, à s'en affranchir et à payer des pénalités. Le parti Les Républicains annonce déjà qu'il ne présentera que 40 % de candidates. De plus, les sortants étant majoritairement des hommes qui se représentent, les femmes sont investies dans des circonscriptions difficiles à remporter. Elles sont, pour la plupart, des candidates de deuxième choix.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Les femmes sortantes sont trop peu nombreuses, mais lorsqu'elles se représentent, constatez-vous dans vos partis des tentatives du côté des hommes de leur reprendre leur circonscription ?

Mme Virginie DUBY-MULLER. À ma connaissance, il n'y a pas de litiges s'agissant des sortantes !

Mme Maud Olivier. Lorsqu'une circonscription est réservée aux femmes, les hommes se demandent souvent pourquoi ça tombe sur eux. C'est à ce moment qu'il y a des tentatives de mise en cause.

Mme Armelle Danet. On constate par ailleurs que de nombreux hommes jeunes abandonnent la politique pour retourner dans la vie professionnelle : c'est nouveau !

À la mise en place de sanctions financières, nous préférons le changement de mode de scrutin. Nous avons toujours été favorables au scrutin binominal qui donne une parité des résultats. Lors de la table ronde organisée par votre Délégation, le 9 mars 2016, nous avons constaté que, pour la première fois, plusieurs députés se prononçaient pour cette solution s’agissant des élections législatives.

Par ailleurs, la limitation du cumul dans le temps des mandats parlementaires diminuerait la proportion de sortants. Elle permettrait de placer des femmes dans des circonscriptions plus faciles à remporter. Un consensus semble se dégager pour un maximum de trois mandats consécutifs, mais rien n’a encore été fait en la matière.

Nous estimons que le rapport sur les politiques locales d’égalité entre les femmes et les hommes pour les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants, prévu par la loi du 4 août 2014, est un bon exercice qui vise à faire réfléchir les collectivités aux politiques d’égalité en leur sein et sur leur territoire. Cela concerne moins de 1 300 collectivités qui rassemblent toutefois un très grand nombre d’habitants. Il s’agit d’un premier pas pour faire prendre conscience des inégalités entre les femmes et les hommes, et réfléchir aux moyens de les combattre en y associant un budget, même si nous sommes encore loin du *gender budgeting*.

L’application de ce dispositif à partir de début 2016 doit cependant encore être évaluée. Nous sommes plutôt pessimistes. La seule sanction possible semble être l’annulation du vote du budget si le rapport n’est pas présenté – encore faut-il que les groupes d’opposition soient au courant. Le guide du Centre Hubertine Auclert, publié en mai 2016, aurait été envoyé par le service des droits des femmes à toutes les collectivités concernées, y compris en province.

Il faut aussi évoquer la loi du 31 mars 2015 visant à faciliter l’exercice, par les élus locaux, de leur mandat. Elle comporte des mesures en faveur du retour à l’emploi en fin de mandat, qui peuvent inciter les femmes à occuper des postes au sein des exécutifs : droit individuel à la formation, bilan de compétences, et validation des acquis de l’expérience. Nous avons salué cette loi qui allait dans le même sens que la campagne menée par notre réseau dès 2012 pour la reconnaissance des acquis de l’ élu local en proposant un droit à un bilan des acquis de ces derniers à l’approche de la fin de mandat. La loi étend certains droits des élus des collectivités de 20 000 habitants et plus à ceux des collectivités de 10 000 habitants et plus. C’est une bonne chose, même si ces droits ne concernent pas la majorité des élus locaux.

Beaucoup d’élus ne bénéficient pas encore d’un parcours sécurisé entre vie politique et vie professionnelle. Cela touche plus particulièrement les femmes. Elles réduisent plus souvent que les hommes leur activité professionnelle pour exercer correctement les responsabilités liées au mandat. Cette situation constitue un frein pour leur engagement politique. De nombreuses adjointes décident de travailler à mi-temps, ce qui réduit drastiquement leur retraite.

L’inégal accès à la vie publique est aussi lié aux inégalités entre femmes et hommes dans le monde économique. On reproche souvent aux femmes de ne pas s’engager, mais ont-elles les mêmes facilités que les hommes pour le faire ? Comment concilier engagement électoral, travail et famille quand la situation financière et l’emploi sont plus précaires pour les femmes que pour les hommes ?

Mme la présidente Catherine Coutelle. Vous avez raison : sur le terrain, on constate que les femmes prennent plus souvent que les hommes un mi-temps professionnel

lorsqu'elles deviennent adjointes. Est-ce, selon vous, parce qu'elles sont déjà astreintes à des « doubles journées » et qu'elles doivent, davantage que les hommes, concilier vie professionnelle et personnelle ?

Mme Armelle Danet. Les femmes s'imposent d'abord des freins à elles-mêmes. Elles hésitent à s'engager lorsqu'elles ont des responsabilités professionnelles. Elles demandent systématiquement le soutien de leur famille, conjoint et enfants, ce que les hommes ne font pas. Ensuite, parce qu'elles sont toujours confrontées à un procès en incompétence, elles doivent, plus que les hommes, prouver leurs qualités. Cela les amène à travailler davantage leurs dossiers, ce qui explique qu'elles aient besoin de demander des mi-temps. Il n'y a pas d'études sur le sujet, et je ne sais pas si vous l'avez constaté, mais je me demande si le taux de divorce des femmes engagées dans la vie politique n'est pas supérieur à la moyenne...

Mme la présidente Catherine Coutelle. Nous ne mettrons peut-être pas cet argument en avant pour attirer les femmes vers la politique !

Mme Maud Olivier. Tant que les salaires des femmes seront inférieurs de 20 % à ceux des hommes, ce sont toujours elles qui prendront un temps partiel pour exercer un mandat.

Mme Armelle Danet. Quoi qu'il en soit, l'implication dans un mandat local représente une charge considérable.

Nous sommes très heureuses que Mme Laurence Rossignol, ministre de la famille, de l'enfance et des droits des femmes, ait lancé un plan contre le sexisme dont l'impact est bien réel. Il suffit de voir l'écho qu'il recueille sur les réseaux sociaux.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Le site recueillant les remarques sexistes à l'université est impressionnant. Des étudiantes rapportent ce qu'elles ont entendu. Ces propos témoignent d'un immense mépris : « On n'a pas besoin de femmes ingénieurs ! » « Les femmes sont nettement moins intelligentes ! »

Mme Armelle Danet. « Elles font Sciences Po pour trouver un mari ! » « Elles n'ont pas besoin de savoir compter sinon pour faire le marché ! ». La parole des victimes se libère pour dénoncer le machisme et le sexisme.

Mme la présidente Catherine Coutelle. France 5 a diffusé un reportage passionnant sur le harcèlement sexuel au travail : les témoignages montrent la difficulté de prouver les faits. Ils montrent surtout les dégâts psychologiques et physiques considérables que provoque le harcèlement sur le très long terme, bien après qu'il a pris fin. Dans la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « loi travail », nous avons assoupli le régime de la preuve dans le milieu professionnel. Mme Marylin Baldeck, déléguée générale de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) m'a confirmé qu'il était encore trop tôt pour constater les effets de cette mesure. J'espère qu'elle permettra aux femmes d'obtenir des condamnations : elles ont besoin de cette reconnaissance des faits pour se reconstruire.

Mme Armelle Danet. Aujourd'hui, les procédures sont interminables, et la parole des femmes est toujours mise en doute.

Nous saluons le fait que le soixante-dixième anniversaire du premier vote des femmes ait été célébré, en particulier par l'Assemblée nationale. Les premières femmes députées ont aussi été « rendues visibles », et le buste d'Olympe de Gouges trône maintenant au Palais Bourbon.

Mme la présidente Catherine Coutelle. C'est désormais une attraction de la salle des Pas Perdus !

Mme Armelle Danet. Tout cela donne de la visibilité aux femmes : c'est très positif !

Les choses évoluent, mais lors des dernières élections départementales j'ai encore vu des affiches faisant le bilan détaillé des expériences et du savoir-faire des candidats masculins alors que celles des candidates défendaient le simple fait qu'elles étaient « compétentes », sans autres précisions – comme s'il y avait un doute sur ce sujet –, tout en ajoutant qu'elles « participaient au bien-être de la population » !

Nous pensons qu'il faudra approfondir le travail de révision de la Constitution déjà entrepris. Le principe de parité a rencontré et rencontre encore de très fortes résistances. Il a donné lieu à de multiples manœuvres de contournement. Actuellement, selon l'article 1^{er} de la Constitution, la République « assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion » et « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ». Le socle philosophique de notre Constitution, en omettant la distinction de sexe et en éludant l'exigence de parité, pose donc les limites du travail législatif. Il serait temps de réviser ces dispositions pour y inscrire l'exigence de parité, et demander à la loi de « garantir », plutôt que de « favoriser », l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives. J'ai bien conscience qu'il s'agit d'une proposition ambitieuse, mais rien n'empêche de rêver.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Nous sommes d'accord pour que cela soit inscrit dès qu'une révision constitutionnelle sera mise en œuvre !

Mme Armelle Danet. Nous remercions votre délégation pour tout le travail accompli pendant cette législature. Il y a eu des avancées réelles. Nous espérons qu'elles ne seront pas remises en cause mais, au contraire, améliorées lors de la prochaine législature.

Pour l'avenir, nous estimons qu'il faut travailler sur la parité dans les intercommunalités avant 2019 pour être prêts en 2020. Le déficit de têtes de liste féminines constitue l'autre point majeur sur lequel nous devons œuvrer. Nous attendons également des changements en ce qui concerne les modes de scrutin pour la présence des femmes au Parlement.

Vous nous l'avez confirmé, madame la présidente, la loi sur le non-cumul des parlementaires sera appliquée dès 2017 ; nous espérons que la législation portera demain aussi sur la limitation du cumul des mandats dans le temps.

Nous resterons vigilantes et nous continuerons à jouer notre rôle de force de propositions. Nous poursuivrons également notre travail sur les intercommunalités.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Nous vous remercions pour les travaux longs et complexes que vous avez effectués. Je me souviens avoir tenté de dénombrer les femmes et les hommes élus dans mon département : à l'époque, la préfecture refusait de

nous dire si ceux qui se prénommaient Claude ou Dominique étaient des hommes ou des femmes. Nous avons progressé depuis. Généralement, nous constatons partout une présence des femmes accrue dans la vie politique française malgré les freins que vous décrivez.

Cela dit, j'assistais, il y a quelques jours, à des vœux lors desquels un gendarme m'a montré un encart publicitaire pour une formation prévue en mars 2017 représentant une petite fille avec un texte ainsi rédigé : « Osez réaliser vos rêves, devenez auxiliaire de ménage ! »

Mme Armelle Danet. Les associations se sont insurgées, et cette publicité a été retirée !

Mme Maud Olivier. Sur les réseaux sociaux circulent en ce moment les propos d'un journaliste, éditorialiste dans un hebdomadaire, selon lequel l'égalité salariale entre les hommes et les femmes aurait pour conséquence de couler l'économie française.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Les étudiantes dont nous parlions rapportent qu'un professeur d'économie estime que le niveau du chômage en France s'explique par le nombre de femmes en emploi.

Mme Maud Olivier. Lorsque nous avons proposé une loi visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel, on nous a aussi expliqué que cela aggraverait le chômage !

Madame Danet, nous vous remercions de nous avoir fourni des données sur la parité dans les intercommunalités. Il est clair qu'il y a un problème, et que nous devons travailler pour améliorer les choses. Peut-être serait-il intéressant de voir ce qui se passe ailleurs, même si je crains que les structures similaires n'existent pas vraiment à l'étranger ?

Mme la présidente Catherine Coutelle. Nous avons cherché une solution, mais nous n'avons rien trouvé. À l'étranger, il n'y a pas souvent ce type de structure élue au second degré. La seule solution pour favoriser la parité consisterait à mettre en place une élection directe, même si je suis réticente à l'idée de faire coexister deux structures élues de la même manière.

Mme Armelle Danet. Peut-être faut-il supprimer les départements en laissant subsister les deux pôles essentiels de la réforme territoriale que sont les régions, d'une part, et le bloc communal et intercommunal, d'autre part ?

Pour conclure par une anecdote, une élue m'a raconté qu'elle avait demandé récemment à des élèves d'une école primaire qui visitaient une mairie s'ils savaient ce que représentait la statue figurant Marianne. « La sainte vierge » s'est-elle entendue répondre ! Même s'il s'agissait d'élèves d'une école catholique, disons qu'il reste du travail à faire en éducation civique !

Mme Maud Olivier. Anecdote pour anecdote, une dame d'un certain âge, fort sympathique, s'est adressée à moi pour me parler d'un problème de voisinage. Je l'ai invitée à évoquer le sujet avec le maire de sa commune, qui se trouvait dans la salle. Elle m'a alors répondu : « Non, lui, je ne vais pas le déranger pour ça ! » Cela en dit long sur la place des femmes en politique !

Mme la présidente Catherine Coutelle. Disons que nous sommes plus accessibles ! (*Sourires.*)

Mme Armelle Danet. Nous présenterons notre étude sur les intercommunalités dans plusieurs départements. Nous l'avons déjà fait en Indre-et-Loire, je crois aussi que nous irons en Haute-Savoie. Cela peut avoir un impact auprès des élus locaux et de la presse locale.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Madame Danet, nous vous remercions pour la présentation de vos travaux et de vos réflexions.

Audition de M. Daniel Lenoir, directeur général de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), sur la politique familiale et les droits des femmes

Compte rendu de l'audition du mercredi 8 février 2017

Mme la présidente Catherine Coutelle, rapporteure. Chers collègues, à la fin du mandat de cette délégation, pendant lequel nous avons beaucoup travaillé, j'ai souhaité faire un bilan du travail que nous avons produit. Ce bilan porte sur les deux aspects du travail du Parlement : un volet législatif, qui regroupe les mesures que nous avons votées ; et un volet consacré à l'évaluation des politiques publiques, car les députés ont le droit et le devoir d'évaluer ces politiques et l'application des lois qu'ils ont votées.

Nous souhaitons rencontrer la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), rouage important de la politique familiale, donc des droits des femmes. La qualité de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est un des éléments qui déterminent les inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde professionnel.

Notre délégation a notamment travaillé sur la politique d'accueil du jeune enfant et le congé parental, avec la création de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PREPARE), ainsi que sur l'aide aux familles monoparentales nous tenait aussi spécialement à cœur.

Concernant d'abord l'accueil du jeune enfant : c'est un sujet fondamental, car c'est la possibilité pour les femmes qui viennent d'avoir un enfant de trouver rapidement des solutions d'accueil proches de leur domicile, commodes en termes d'horaires et d'accessibilité, qui leur permettent de reprendre le travail et de faire progresser leur carrière.

Notre volonté d'obliger les pères à prendre un congé a parfois été mal comprise. Nous avons constaté que nombre de femmes subissent une discrimination à l'embauche vers trente ans, parce que les employeurs pensent que les femmes à cet âge prendront un congé maternel et auront un enfant. Nous constatons donc des discriminations nettes à l'embauche. Notre idée était d'amener les pères à prendre leur part de congé, mais aussi de changer les mentalités et d'amener les employeurs à penser que les pères, eux aussi, peuvent prendre un congé parental.

Connaissez-vous le nombre de pères bénéficiaires de la PREPARE ?

Pourriez-vous nous dire si le plan crèches a abouti, et si le nombre de places attendues entre 2012 et 2016 a effectivement vu le jour ? Est-ce que les nouvelles formules de garde ont été utilisées massivement ? En fin de mandat, j'ai reçu plusieurs projets de création de maisons d'assistantes maternelles. Est-ce une coïncidence, ou avez-vous constaté cette tendance ?

M. Daniel Lenoir, directeur général de la Caisse nationale des allocations familiales. Cet exercice est une excellente idée. J'accompagnais la conseillère du Président de la République en Allemagne il y a quinze jours pour y échanger sur les politiques familiales. Rapidement, nous en sommes venus à ce point devenu essentiel pour la politique des familles : l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. L'intitulé du ministère de Laurence Rossignol en atteste : « Ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes. » Cette association de termes, qui a pu sembler étrange à certains, répond en fait à un objectif principal des politiques familiales.

Les objectifs assignés aux politiques familiales ont évolué au cours du temps. Avant la Seconde Guerre mondiale, leur visée était essentiellement nataliste, ce qui n'a pas disparu puisque nous gardons un des taux de fécondité les plus élevés d'Europe, qui assure le renouvellement des générations. Puis ces politiques ont accompagné la croissance, lorsque les prestations familiales constituaient un élément essentiel du revenu, c'est moins le cas aujourd'hui. À partir des années 1970 est apparu l'objectif de concilier vie familiale et vie professionnelle. Cela explique que la France connaisse concomitamment un taux de natalité élevé et un taux d'activité féminin parmi les plus élevés d'Europe. Dans les années 1980-1990, l'objectif de lutte contre la précarité a gagné en importance. Or 60 % des familles en situation précaire sont des familles monoparentales, et dans 85 % des cas, les familles monoparentales sont formées par la mère et ses enfants.

Aujourd'hui, l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et non la simple égalité de droit, est devenue un objectif prioritaire. Cette préoccupation est partagée par les Allemands, bien qu'ils n'aient pas du tout la même histoire des politiques familiales. En dix ans, ils ont créé 400 000 places de crèche, ils ont mis en place un système de congé parental utilisé à 30 % par les pères – nous sommes loin de ces chiffres – et ils ont instauré un droit opposable à une place en crèche qui repose sur les communes.

Vous avez raison, madame la présidente, de signaler que les politiques publiques ne se limitent pas aux mesures législatives et à leur application. L'action de la branche famille dans ce domaine est encadrée par la convention d'objectifs et de gestion (COG), qui n'a pas de caractère législatif et qui est dans sa dernière année. Au-delà des mesures législatives, il est donc important d'évaluer les autres formes des politiques publiques.

La COG avait un objectif extrêmement ambitieux d'accès aux dispositifs d'accueil de la petite enfance, et nous avons mis en place plusieurs réformes législatives et réglementaires, dont la PREPARE, mais aussi d'autres comme la garantie des impayés de pension alimentaire.

Nous n'avons pas encore de bilan définitif de la PREPARE, ses effets réels ne commenceront à se faire sentir qu'à partir du mois d'avril 2017. Elle peut être perçue 36 mois si les deux parents décident d'y recourir, ou 24 mois au maximum si seul l'un des deux parents en bénéficie.

La CNAF anime l'Observatoire de la petite enfance, dont je vous ai apporté le rapport 2016 et la lettre annuelle. La prochaine lettre annuelle, en juin 2017, sera consacrée aux premiers résultats de l'exercice 2016 et en partie aux résultats de l'exercice 2015.

Le bilan dressé dans la dernière lettre annuelle n'est pas très positif, mais l'on sait toutefois que le taux de pères bénéficiaires est passé de 2,5 % en 2010 à 5,1 % en 2016 pour le rang 1, c'est-à-dire pour le premier enfant. Si nous constatons un doublement du recours des pères depuis 2010, nous ne savons pas du tout si cela résulte de la mise en place de la PREPARE. Par ailleurs, le recours au congé parental avait commencé à diminuer avant la mise en place de la PREPARE.

Je rappelle que le Conseil d'administration de la CNAF, dans sa majorité, avait exprimé un avis négatif sur cette réforme, non pas sur le principe du partage du congé entre pères et mères, mais parce que compte tenu des pesanteurs sociologiques, elle contribuerait à diminuer la durée du congé parental.

Dans un contexte générale de diminution du recours au congé parental, que l'on constate depuis 2010, la part des pères ayant recours au congé parental augmente donc, mais

elle augmente extrêmement lentement. C'est à partir d'avril 2017 que nous pourrions estimer les effets plus réels de la PREPARE : c'est à ce moment que nous verrons si le congé des mères, qui ont pris 24 mois, est prolongé par un congé de 12 mois pour les pères. Il y en aura sûrement, mais il est peu probable qu'il s'agisse de gros bataillons.

Le dispositif mis en place en Allemagne porte sur des périodes plus courtes, avec des montants de revenu de remplacement plus élevés. Il faudra que nous utilisions les comparaisons internationales au moment de dresser le bilan de cette réforme. Celle-ci a sûrement eu un effet, mais on ne peut pas vraiment le mesurer, et en tout état de cause il sera faible.

S'agissant des enfants de rangs 2 et plus, l'effet est moins important : le taux de pères prenant ce congé passe de 3,6 % en 2010 à 4,1 % en 2015.

En ce qui concerne la politique d'accueil du jeune enfant, la COG prévoyait 275 000 solutions d'accueil supplémentaires – les termes sont un peu ambigus – réparties en raison de 100 000 solutions d'accueil en « Équipement d'accueil du jeune enfant » (EAJE), 100 000 solutions d'accueil individuelles et 75 000 places en classes passerelle ou en préscolarisation.

La préscolarisation a connu une baisse très importante entre 2000 et 2012. Il y a eu un ressaut en 2012, puis une stabilisation, mais nous n'avons pas vu de croissance significative. En tout état de cause, nous sommes loin des 75 000 places prévues.

Mme la présidente. Il faut faire attention car nous ne parlons pas tout à fait de la même chose. Pendant longtemps, il y a eu une politique très forte d'accueil des enfants de deux ans à l'école maternelle classique, avec une maîtresse, un ATSEM (Agent territorial spécialisé des écoles maternelles) et un groupe d'enfants. Cet accueil a fortement chuté entre 1995 et 2010 ; dans mon département, nous avons dû passer de 40 % d'enfants de deux ans scolarisés à 14 %.

La proposition qui est faite maintenant est celle de l'accueil dans des classes passerelles : dans l'école, un encadrement intermédiaire entre la crèche, où l'encadrement est excessif pour des enfants de deux à trois ans, et l'école où il n'y a que deux adultes. À mes yeux, la classe passerelle est une très bonne solution.

Mme Maud Olivier. La chute spectaculaire dont vous faites état trouve son origine dans le fait que moins de moyens ont été mis à disposition. Ce n'est pas parce que les familles ne souhaitent pas que leurs enfants aillent en maternelle, mais les écoles maternelles n'acceptaient plus les enfants parce qu'elles n'en avaient plus les moyens.

M. Daniel Lenoir. Entre 2000 et 2012, le nombre d'enfants de moins de trois ans accueillis en préscolarisation à l'école maternelle a chuté d'environ 820 000 à environ 760 000 : ce sont donc 60 000 enfants accueillis en moins durant cette période. Mais c'est l'éducation nationale qui gère ces programmes, je ne suis donc pas capable de distinguer l'accueil en classe maternelle de l'accueil en classes passerelles.

Mme la présidente. Je défendais la classe passerelle car je pensais que les moyens de la CAF pouvaient être affectés aux classes passerelles. On pourrait ainsi soulager l'éducation nationale, qui n'aurait pas à consacrer tous les moyens pour accueillir les enfants de deux ans. La CAF, qui apporte une aide pour l'accueil des enfants jusqu'à l'âge de trois ans, pourrait transférer cette aide au bénéfice de l'éducation nationale, pour les enfants en classes passerelles.

Si nous voulons atteindre nos objectifs, nous devons utiliser des formules souples et moins onéreuses, développées par plusieurs acteurs : communes, ministère, CAF... Si l'on attend d'avoir des places de crèche pour tous les enfants de zéro à trois ans, nous n'y arriverons pas. Dans les crèches, l'encadrement est trop important pour des enfants de deux à trois ans. Un même taux d'encadrement pour des enfants de trois ans et des enfants de six mois n'est pas nécessaire.

M. Daniel Lenoir. Le fait est que les classes passerelles ne se sont pas développées, et la responsabilité de développer cet accueil à l'école maternelle incombe à l'éducation nationale.

L'année dernière, nous avons essayé de relancer cette forme d'accueil, avec les deux ministres concernés, dans les quartiers prioritaires. Je ne suis pas sûr que cela ait produit un effet massif. Un effet symbolique certainement, parce que ce n'était pas seulement important pour l'accueil des enfants, mais aussi pour la mixité sociale et la socialisation des enfants. Mais si l'on regarde les chiffres, il n'y a pas eu d'augmentation significative de l'accueil en classes maternelles.

Mais je vous rejoins complètement pour constater la nécessité de modes d'accueil diversifiés : le dispositif ne peut pas reposer uniquement sur les crèches. Bien que lorsque l'on demande aux parents quel est le mode d'accueil qu'ils préfèrent, la crèche arrive en première position. L'objectif d'accueillir 75 000 enfants en classe passerelle ou en classe classique d'école maternelle était à l'évidence trop ambitieux.

Aujourd'hui, 17 % des enfants sont accueillis en EAJE ; ce chiffre est en forte augmentation. D'une part, la demande d'accueil en crèche est forte ; d'autre part l'actuelle COG a permis une augmentation importante de l'accueil en EAJE, en ligne avec les objectifs affichés. Parallèlement, le recours à l'accueil individuel est moins important, sans que l'on puisse pour l'instant connaître les causes de cette baisse.

En 2014, 33 % des enfants entre zéro et trois ans étaient accueillis par des assistantes maternelles agréées, 17 % en EAJE, 4 % en école maternelle et 1,7 % par des salariés à domicile. Au total, 56 % des enfants sont accueillis dans des modes de garde formels. Ce chiffre était de 50 % en 2010, et en 2015 il sera encore supérieur. Des places de crèche se sont donc créées, mais pas autant que nous l'aurions souhaité, car il y a eu une forme de substitution entre l'accueil individuel et les places de crèche. Le désir des parents est principalement l'accueil en mode de garde collectif.

Cela laisse à penser que le besoin de mode de garde formel atteint, dans certaines situations, son maximum. Des raisons liées au marché de l'emploi peuvent expliquer que les parents soient plus disponibles pour garder leurs enfants et aient moins de revenus pour payer des places de crèche. La garde familiale, notamment par les grands-parents, augmente également. En outre, une même famille peut recourir à plusieurs types de garde : un accueil collectif, un accueil individuel et un accueil familial pour ses différents enfants.

En ce qui concerne les objectifs de la COG, nous n'atteindrons pas les 100 000 places d'accueil individuel supplémentaires, puisque le recours à l'accueil individuel diminue. Ce n'est pas une question de capacité, car il y a beaucoup d'assistantes maternelles, mais il y a un changement des pratiques avec une diminution du recours à ce type d'accueil individuel.

L'objectif de 100 000 places supplémentaires en EAJE sera atteint, et nous allons peut-être même le dépasser. Nous estimons qu'en fin de COG, la capacité d'accueil en EAJE

aura augmenté de 125 000 places. Même si les chiffres pour 2016 s'avéraient moins bons que ce que nous imaginions, ce chiffre ne changera pas fondamentalement.

Nous avons connu des phénomènes contradictoires. Dans le cadre de la COG, à la fin 2015, le nombre de places en crèche a augmenté d'environ 42 000. La capacité d'accueil a donc augmenté, mais le recours, en nombre d'heures, a diminué. Du fait du mode de calcul de la COG, on pourrait penser que le nombre de places d'accueil s'est réduit, mais en réalité, en début de COG, nous accueillions 2,5 enfants par berceau, et nous sommes plutôt à 2,6 enfants par berceau aujourd'hui, car le nombre d'heures auxquelles recourent les parents a diminué de près de dix heures.

Avec 2,5 enfants par berceau et 40 000 places nettes, nous allons donc dépasser les 100 000 enfants accueillis. Il s'agit des places financées sur la prestation de services, c'est-à-dire par le Fonds national d'action sociale. La part de ce fonds consacrée au financement des EAJE est d'ailleurs passée de 2,3 milliards en 2011 à plus de 3 milliards aujourd'hui. Il a donc augmenté de 30 %, ce qui représente un effort considérable. Le budget du Fonds national d'action sociale de la CNAF a augmenté à un rythme de 4,5 % ou 5 % par an, certes moins que ce qui était autorisé par la COG, mais cela reste très supérieur à beaucoup de budgets publics.

Nous avons donc connu une augmentation importante sur la base de la prestation de services unique, dont le mode de calcul fait parfois objet de débats avec l'Association des maires de France et un certain nombre de crèches. Mais en parallèle, des micro-crèches se sont développées, financées sur le complément mode de garde (CMG). En fait, on ne finance pas les micro-crèches, on paie les parents qui ont une place en micro-crèche et bénéficient à ce titre du complément mode de garde. Aujourd'hui, tous les ans, 5 000 enfants de plus sont accueillis grâce à ce mode de financement.

C'est une bonne chose, qui permet de créer des capacités supplémentaires, mais les promoteurs de ces structures sont parfois tentés de contourner la réglementation en installant deux ou trois micro-crèches les unes à côté des autres. Nous nous efforçons d'y remédier, mais le contrôle ne dépend pas de nous mais des services de protection maternelle et infantile. Une micro-crèche représente 10 places. En installant trois micro-crèches dans une même zone, on arrive à 30 places, l'équivalent d'une crèche et les normes d'encadrement des micro-crèches ne sont pas les mêmes que celles des crèches...

Mme la présidente. Y a-t-il des grandes inégalités en fonction des territoires ?

M. Daniel Lenoir. Oui, il existe une très forte hétérogénéité des capacités d'accueil globales, mais aussi des capacités d'accueil selon les différents modes d'accueil. La capacité moyenne d'accueil est de 56 %, mais elle cache des disparités territoriales très élevées : le taux d'accueil global est de 85 % en Haute-Loire, et de 20 % en Seine-Saint-Denis en 2013. D'autre part, dans des régions entières, le mode d'accueil peut être principalement individuel, c'est le cas de la Bretagne qui compte assez peu de crèches.

Pour y remédier, dès 2013-2014, nous avons mis en place des schémas départementaux d'accueil de la petite enfance et des services aux familles. Mais il a été compliqué de mettre en place la gouvernance de ces schémas départementaux, car le projet de la ministre de l'époque était de fusionner deux commissions dont l'une est d'origine législative – la commission départementale de l'accueil des jeunes enfants (CDAJE) – et l'autre est autonome – la commission de parentalité. J'en avais discuté avec Dominique Bertinotti lorsqu'elle était ministre : créer une commission par voie législative n'était peut-

être pas nécessaire et de toute façon, cette mesure aurait dû prendre place dans une loi sur la famille qui n'a jamais été déposée.

Quoi qu'il en soit, nous avons démontré qu'il n'était pas besoin de loi pour mettre en place une commission où les partenaires se rencontrent. Nous avons donc préfiguré ce dispositif dans dix-sept départements en demandant aux préfets de réunir les principaux partenaires : la CAF, le conseil départemental, les communes et les partenaires que sont les associations familiales, les différentes fédérations représentatives des crèches associatives ou privées, etc. Sur la base de ces dix-sept tests, Laurence Rossignol a souhaité généraliser ces schémas départementaux, en demandant à l'ensemble des préfets de prendre l'initiative d'inviter les présidents des conseils départementaux. Ces derniers étaient parfois réticents, considérant qu'il s'agissait de leur compétence exclusive. Mais s'agissant d'un domaine de compétence partagé, si nous souhaitons élaborer un schéma, il est préférable que tous les acteurs intéressés soient autour de la table.

Aujourd'hui, soixante-huit départements sont couverts par un schéma départemental. Dans une dizaine d'autres, il est en cours de signature. Il reste seulement une vingtaine de départements qui n'ont pas encore pris cette initiative, pour des raisons de contexte local. Nous espérons que l'année 2017 permettra de couvrir l'ensemble du territoire, bien que le contexte sera sans doute moins propice.

Ces schémas départementaux ont permis d'identifier les zones prioritaires et de moduler les aides en fonction de ces zones. En conséquence, entre 2013 et 2015, 61 % des décisions de financement de places nouvelles ont concerné ces zones prioritaires. Le taux de couverture nationale a progressé, il a dépassé 56 %, nous verrons s'il continue à croître à l'avenir. Nous n'avons aucune maîtrise sur le taux de recours des parents et il est possible qu'un grand nombre de places de crèches soit créé, mais que le taux de couverture reste inchangé. Des schémas territoriaux extrêmement ambitieux, comme en Seine-Saint-Denis où le département s'est investi financièrement, ont permis d'augmenter la capacité d'accueil. Nous atteindrons donc sans difficulté l'objectif d'augmenter de 100 000 places la capacité d'accueil et nous allons le dépasser grâce aux 25 000 places en micro-crèches financées par le complément mode de garde.

Toutefois, nous ne maîtrisons pas les décisions d'implantation des micro-crèches. En s'installant dans une zone où l'offre est déjà suffisante, elles risquent de déstabiliser l'offre locale.

Un objectif de mixité sociale nous est aussi assigné : j'ai d'ailleurs conclu avec l'AMF un dispositif qui va nous permettre de suivre précisément le profil des familles accueillies en crèche. L'objectif d'accueillir 10 % de familles en situation de précarité sera atteint sans difficulté, pour la simple raison qu'il était probablement déjà atteint lorsque nous avons signé la COG. Mais les micro-crèches CMG peuvent avoir un effet d'éviction nuisible à cette mixité sociale et de déstabilisation économique des crèches existantes, car l'offre n'étant pas illimitée, si des familles se tournent vers les micro-crèches, des crèches municipales ou associatives auront peut-être des problèmes de remplissage.

Les micro-crèches sont donc une bonne nouvelle, mais dans certains cas limités, elles peuvent créer des difficultés locales.

Mme la présidente. Vous ne pouvez pas vous opposer à l'ouverture d'une micro-crèche dans une zone où une crèche n'est pas remplie ?

M. Daniel Lenoir. L'ouverture d'une micro-crèche relève d'une autorisation conditionnée par le respect des normes et les schémas départementaux ne sont pas opposables. Je ne pense d'ailleurs pas que ce serait une bonne idée. Cela permet donc, dans certains cas peu nombreux, de détourner les normes, puisque l'ouverture de trois micro-crèches permet d'éviter d'ouvrir une crèche. Le problème principal est le risque de déstabilisation de certaines situations.

Pour en revenir à la diversité des modes de garde, la principale priorité de la COG sur l'accueil maternel était le développement des relais d'assistantes maternelles. Ils permettent aux assistantes maternelles de bénéficier d'un appui, de se retrouver et de développer leurs compétences. Nous atteindrons les objectifs en la matière.

En revanche, le développement des maisons d'assistantes-maternelles, dans lesquelles elles accueillent des enfants ensemble, n'était pas prévu. Ce ne sont pas des crèches et nous voyons que les communes rurales ont une grande appétence pour ces dispositifs. Le conseil d'administration de la CNAF a dépassé ses réticences initiales grâce à un dispositif qui permet de labéliser ces maisons d'assistantes maternelles. Ces réticences tenaient pour partie au fait que les maisons d'assistantes maternelles n'ont pas de personnalité morale, donc lorsque des aides leur sont versées, elles ne servent plus à rien si les assistantes maternelles décident de se séparer. Nous avons donc conditionné les aides à l'existence d'une personne morale et au respect d'un certain nombre de critères de qualité, et il existe maintenant un label de qualité qui permet de développer des aides spécifiques pour ces maisons d'assistantes maternelles, mais je concède que cela a fait l'objet d'un débat tendu au sein du conseil d'administration de la CNAF.

La COG met surtout en évidence un objectif quantitatif. Sans abandonner cet objectif, nous travaillons aujourd'hui aussi sur des objectifs qualitatifs de divers ordres. Par exemple, nous souhaitons que les crèches permettent un accès favorisé au marché du travail, notamment à l'issue du congé parental. Il y a trois ans, j'ai signé avec Pôle emploi une convention qui permet, un an avant la fin du congé parental, un contact privilégié avec Pôle emploi pour un retour à l'emploi. Cela s'inscrit dans le dispositif de rendez-vous des droits au sein des CAF. Nous n'avons pas encore dressé le bilan de cette mesure, même si nous sommes conscients que ce dispositif ne pourra pas tout résoudre. Bien évidemment, il ne suffit pas d'avoir un rendez-vous avec la CAF et Pôle emploi pour trouver un travail. Nous avons complété cette action par plusieurs dispositifs. Nous sommes en train de développer des crèches à vocation d'insertion professionnelle. Il s'agit d'aider la mère à trouver un travail alors que l'enfant est accueilli à la crèche. Une crèche, gérée par un centre social à Marseille, a un taux de réussite de plus de 75 %, ce qui est beaucoup même si cela ne concerne que vingt berceaux.

Nous sommes également en train de développer avec Pôle emploi un réseau appelé « Ma cigogne » qui permet d'identifier les crèches pouvant accueillir temporairement un enfant lorsque la mère est à la recherche d'un emploi. Ce dispositif étant en cours de déploiement, il n'a évidemment pas encore produit d'effets.

Il y a deux ans, nous avons organisé un colloque avec deux *think tanks*, Terra Nova et l'Institut Montaigne, sur les effets de l'acquisition précoce du langage sur le développement de l'enfant. Des études, menées principalement aux États-Unis, montrent que c'est extrêmement efficace pour lutter contre les inégalités. Nous sommes en train d'expérimenter des dispositifs de cette nature.

Nous avons aussi signé un accord avec l'association Écolo Crèche afin de développer des structures d'accueil et d'éveil des jeunes enfants qui respectent des critères écologiques mais aussi sanitaires. Il s'agit d'un enjeu de santé publique.

Nous avons donc tout un ensemble de dispositifs qui s'appuient sur des objectifs qualitatifs et qui, je l'espère, seront repris dans la future COG. Le Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA), et notamment sa section enfance, devrait développer des dispositifs pour mieux accompagner les jeunes enfants dans leur développement, car on sait en effet que beaucoup de choses se jouent avant l'âge de trois ou cinq ans.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Les haltes-garderies existent-elles toujours ?

M. Daniel Lenoir. Oui, mais elles ne sont pas répertoriées car il n'y a pas de dispositif d'aides.

Mme Chaynesse Khirouni. J'ai compris que le nombre de pères qui prennent un congé parental reste faible, même s'il a un peu augmenté entre 2010 et 2015. Quelles mesures pourraient être initiées pour informer, communiquer auprès des familles, afin que ce droit puisse être mis en œuvre ? Est-on certain que l'information est bien passée ? Si oui, de quelle manière ? Peut-on l'amplifier ?

J'en viens aux classes passerelles. Dans quelle mesure la CNAF peut-elle jouer son rôle pour travailler avec les partenaires, les collectivités locales, afin que ces 75 000 places soient réellement mises en œuvre ?

M. Daniel Lenoir. Comme les classes passerelles nécessitent des partenariats entre la CAF, l'éducation nationale et les mairies, il me semblait que les schémas départementaux permettraient de nouer ces partenariats. Certes, je ne dispose pas aujourd'hui du résultat de l'évaluation, mais je n'ai pas le sentiment qu'il y ait eu un mouvement important pour développer les classes passerelles. Je ne suis pas certain qu'il faille chercher qui est responsable ; mieux vaudrait valoriser davantage les quelques expériences qui fonctionnent bien.

S'agissant du congé parental, je pense que l'information est bien passée. Le magazine *Vies de famille* consacre régulièrement des articles qui rappellent cette possibilité, et les CAF donnent systématiquement cette information lors de la naissance de l'enfant. Les raisons du non-recours à la PREPARE ne sont, selon moi, pas liées au manque d'information, mais plutôt au fait que le dispositif ne répond pas vraiment à ce pour quoi il a été prévu. Cela dit, je pense qu'il est encore trop tôt pour le dire.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Je dis très clairement que ce n'était pas ce dispositif que nous souhaitons. La PREPARE ne marchera que si l'indemnité que perçoivent les pères est suffisante. Conséquence des inégalités salariales, le père étant souvent le premier et le principal contributeur de ressources du foyer, si l'indemnité qu'il perçoit pendant six mois est trop faible et qu'elle ne compense pas la perte de revenu, il sera difficile pour la famille de faire ce choix financier. J'indique au passage que le jour où l'inégalité salariale n'existera plus, ce phénomène n'existera plus non plus. Mieux vaudrait un congé court et mieux rémunéré. Si nous avions décidé de porter le congé parental à un an ou un an et demi, bien rémunéré et partagé, cela aurait mis au chômage pendant deux ans ou deux ans et demi des femmes qui, pour la plupart, n'avaient pas de formation et n'étaient pas employables immédiatement sur le marché du travail. La situation du marché du travail a limité notre réforme mais nous avons tout de même envoyé un signal fort.

Cette mesure a été en effet aussi prise pour faire changer les mentalités, car il faut reconnaître qu'il n'est pas toujours bien vu dans les entreprises que le père prenne un congé parental.

M. Christophe Premat. Nous avons examiné, jeudi dernier, dans l'hémicycle, la proposition de loi de Marie-George Buffet visant à agir concrètement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Nous avons adopté en première lecture une mesure qui porte le congé paternité de onze à quatorze jours. Je reconnais que nous aurions pu adopter un dispositif plus ambitieux...

Je souhaite vous interroger sur les dispositifs d'aide à la parentalité. En la matière, il y a saucissonnage des aides. Certains accueils centrés sur la parentalité sont lancés par des municipalités. Il existe aussi des espaces associatifs, des ludothèques, etc. On n'y apprend pas aux gens à être parents, mais on y accueille les enfants et l'on permet à des parents de se rencontrer, d'échanger. Je précise que ces dispositifs n'ont pas vocation à se substituer à un accueil préscolaire. Ne pourrait-on pas unifier tous ces dispositifs ?

M. Daniel Lenoir. C'est vrai, les CAF aident, principalement sous forme de financement des dispositifs d'aide à la parentalité ou encore d'aide à la création de places de crèche, etc. Mais, sauf exception, ce n'est pas nous qui en avons l'initiative mais les municipalités ou les partenaires associatifs. Il y a eu un trou d'air en 2014 en ce qui concerne les places de crèches, car, tout de suite après la signature de la COG au mois de juillet, on est entré dans la préparation des élections municipales. Je pense qu'il y aura également un trou d'air en 2016, en raison des problèmes budgétaires des municipalités, mais il est encore trop tôt pour le dire.

Nous sommes en train de faire un bilan qualitatif des dispositifs d'aide à la parentalité qui peuvent être des réseaux d'écoute, des lieux d'accueil, etc. – un autre bilan avait été fait par le Haut Conseil de la famille (HCF). Nous aidons ces dispositifs sur la base des crédits du Fonds national d'action sociale. La COG actuelle avait prévu un doublement des crédits et l'on est passé effectivement de 50 à 100 millions. En outre, j'ai obtenu, à la fin de l'année 2016, un ou deux millions supplémentaires, parce que ces dispositifs ont eu un tel succès que l'enveloppe prévue était insuffisante. Il est encore trop tôt pour faire un bilan quantitatif, mais ce qui est sûr, c'est que qualitativement cela répond à une demande.

Dans les situations de séparations, la médiation est aussi un dispositif d'aide à la parentalité : elle permet que la séparation se fasse à l'amiable, y compris en ce qui concerne la fixation du montant de la pension alimentaire, sans être obligé de passer devant le juge.

Un autre rapport du Haut conseil, effectué il y a deux ans, a montré que le dispositif de médiation était plébiscité par ceux qui y ont eu recours, mais que peu de familles ont eu recours à la médiation en cas de séparation. Nous avons largement développé ces dispositifs de médiation. Un autre dispositif que nous avons mis en place dans le cadre de la GIPA est intitulé « Être parents après la séparation » – je préfère le terme de coparentalité utilisé par les Québécois. Il permet de préparer les deux parents, celui qui a la garde de l'enfant et celui qui ne l'a pas, à continuer à être parents séparément, mais ensemble, si je puis dire. Chaque année, 750 personnes ont recours à ce dispositif qui est développé dans 63 départements.

Il existe d'autres dispositifs, comme les lieux d'accueil et d'écoute des parents (LAEP), issus des travaux de Françoise Dolto dans les années soixante-dix, ainsi que les réseaux d'écoute par téléphone. J'ai demandé à un chercheur qui travaille à l'école de santé publique de Rennes de procéder à une évaluation qualitative, quantitative, mais aussi scientifique, de ces dispositifs pour mieux en appréhender l'utilité. En tout cas, ce qui est sûr

c'est que ces dispositifs correspondent à un besoin. Nous les proposons également aux parents qui sont confrontés à des phénomènes de radicalisation d'adolescents.

Mme Chaynesse Khirouni. Les crèches d'entreprise sont-elles comprises dans les solutions d'accueil collectif que vous évoquez ?

M. Daniel Lenoir. Les crèches d'entreprise ont beaucoup évolué. Actuellement, le système qui se développe le plus est celui des entreprises qui réservent des berceaux dans des crèches. Ces réservations bénéficient d'une aide publique qui n'est pas gérée par les CAF ; il s'agit d'un crédit d'impôt.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Une entreprise a droit à un crédit d'impôt quand elle investit. Cela fait baisser de moitié le coût du berceau. De mémoire, un berceau coûte 22 000 euros.

M. Daniel Lenoir. Le coût du berceau dans la crèche située à côté de la CNAF est un peu moins élevé : il est de 15 000 euros.

Ce matin, j'ai reçu une mission d'inspection générale. Je leur ai dit qu'il serait intéressant qu'ils demandent à la Direction générale des finances publiques (DGFIP) d'évaluer ce crédit d'impôt qui permet d'aider les entreprises à réserver des places de crèches.

La Garantie contre les impayés de pensions alimentaires (GIPA) est sûrement la plus belle des réformes que j'ai été amené à mettre en place. La GIPA est un ensemble de prestations ; c'est un nouveau service que nous avons développé pour les familles, principalement les familles monoparentales qui sont à 85 % des femmes et donc à 15 % des hommes.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Toutes les mesures peuvent profiter aux hommes !

M. Daniel Lenoir. Avec Laurence Rossignol et le président Jean-Louis Deroussen, nous avons lancé, le 20 janvier 2017, à la CAF des Yvelines, la nouvelle Agence de recouvrement des impayés de pensions alimentaires (ARIPA).

Avant d'être une garantie sur les impayés alimentaires, la GIPA est tout d'abord la garantie d'une pension alimentaire minimale. L'allocation de soutien familial complémentaire (AFSC) vient compléter la pension alimentaire versée par le débiteur, à hauteur de 104,75 euros. Ce faisant, l'expérimentation a montré que, dans les cas où auparavant le montant de la pension alimentaire n'avait pas été fixé par le juge, car en dessous d'environ 50 euros cela ne permettait pas de bénéficier de l'ancienne Allocation de soutien familial (ASF), une pension alimentaire même d'un faible montant peut maintenant être fixée et permet de montrer la responsabilité du débiteur vis-à-vis de l'enfant. Dorénavant, les pensions alimentaires peuvent être fixées même pour des montants de 20 ou 30 euros. C'est une bonne chose, car il n'y a pas de raison que la solidarité se substitue totalement à la possibilité d'exercer ses propres responsabilités. Ensuite, ce dispositif se substitue au débiteur défaillant jusqu'à hauteur du minimum, pas au-delà. Cela permet donc d'assurer la pension alimentaire minimale quand le débiteur est défaillant.

Enfin, en troisième lieu, nous avons mis en place un système de recouvrement des impayés de pensions alimentaires, qui bénéficie à ceux qui ont droit à l'ASF recouvrable mais aussi à tous les créanciers ou créancières qui n'ont pas leur pension alimentaire. On a

donc spécialisé vingt-deux CAF et une caisse de la Mutualité sociale agricole (MSA) dans le recouvrement des pensions alimentaires. C'est un métier différent de celui que nous exerçons habituellement. Tout cela est piloté par l'Agence de recouvrement des impayés de pensions alimentaires qui vient d'être inaugurée.

Parallèlement, nous avons développé un dispositif de prévention des difficultés à l'issue de la séparation, en promouvant la médiation. Au 1^{er} janvier 2018, nous pourrions agréer, sans que la validation par le juge soit nécessaire, l'accord entre les parties dès lors que le montant de la pension alimentaire respecte un barème minimal. Évidemment, il pourrait être assez facile de fixer volontairement une pension alimentaire faible entre les deux parents pour que la solidarité nationale se substitue aux parents. Cela pourrait s'appeler de l'abus, voire de la fraude.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Certains pourraient avoir intérêt à ne pas avoir de pension pour toucher ces 104,75 euros !

M. Daniel Lenoir. Si le montant de la pension alimentaire est inférieur au barème minimal, on demandera aux parents d'aller voir le juge qui seul peut apprécier si la situation justifie que la pension alimentaire soit inférieure à ce barème.

Avec la médiation, il n'est pas nécessaire de passer devant le juge. L'accord issu de la médiation pourra être agréé directement par la CAF. Comme je le disais tout à l'heure, nous accompagnons la séparation, c'est-à-dire que nous préparons les familles séparées à continuer à exercer leur fonction parentale ensemble, y compris en préparant le débiteur à payer la pension alimentaire. Il est encore trop tôt pour dresser un bilan de ce dispositif, mais je peux d'ores et déjà dire qu'il connaît un grand succès. Si la modification de l'ASF nécessitait une loi, d'autres dispositions relèvent seulement d'une politique publique d'ensemble.

L'Agence de recouvrement est donc composée de vingt-trois caisses pivot, d'une plateforme téléphonique à Toulouse et d'un site Internet, ouvert depuis le 20 janvier 2017, qui permet de simuler le montant de la pension alimentaire minimale. La première semaine, il y a eu 20 000 connexions sur le site Internet.

60 % des familles précaires sont des familles monoparentales, ce qui est peu connu.

La moitié des bénéficiaires de la prime d'activité sont des femmes. Ce dispositif de la prime d'activité est un véritable succès : alors que le taux de recours au RSA activité était de 30 %, on dépassera probablement les 70 % de taux de recours à la prime d'activité. Les estimations qui figuraient dans la loi de finances faisaient état de 50 % ; elles ont largement été dépassées. Ce succès est dû au travail des CAF et de la CNAF puisque nous avons mené une opération de simplification, en utilisant toutes les potentialités du numérique. La prime d'activité est une prestation très personnalisée. En général, lorsque l'on personnalise, on ne simplifie pas et c'est normal car l'on tient compte de tous les éléments de situation. Pour simplifier la prime d'activité, nous avons utilisé les potentialités du numérique. Nous avons fait un simulateur qui permet au bénéficiaire potentiel de savoir s'il a droit ou non à la prime d'activité. C'est aussi un outil pédagogique puisqu'il montre comment est calculée cette prime. Ce simulateur a eu un très grand succès puisqu'il y a eu plus de 20 millions de simulations pour une population cible de 4 millions, même s'il est probable que certaines simulations relevaient d'une certaine forme d'optimisation sociale.

Mme la présidente Catherine Coutelle. J'ai testé ce système dans ma permanence avec des personnes qui ne savaient pas qu'elles avaient droit à cette prime d'activité. J'ai trouvé le système facile à utiliser.

M. Daniel Lenoir. Cela fait plaisir à entendre !

Nous avons ensuite mis en place une téléprocédure qui permet, à l'issue de la simulation, de faire la déclaration en ligne. J'avais fixé un objectif de 100 % de dématérialisation. Jusqu'à présent, nous avons dépassé les 90 %, ce qui est un avantage en termes de simplification, car il est plus facile de remplir une procédure électronique qu'un dossier papier. Comme cela suppose la suppression de toutes les pièces jointes, nous vérifions les déclarations qui, si elles sont volontairement fausses, sont sanctionnées.

Enfin, ces déclarations en ligne passent directement dans des machines, ce qui permet un gain de productivité et un calcul plus rapide de la prestation. C'est ce que l'on appelle la liquidation automatique. Malheureusement, il y a eu moins de liquidations automatiques que de flux électroniques, car nous n'avons pas eu le temps de développer tous les dispositifs de liquidation automatique dans notre architecture. Nous sommes en train de le faire pour la réforme des minima sociaux puisque nous mettons en place le même dispositif pour le RSA.

Je souhaite qu'à l'avenir les allocataires n'aient plus à saisir leurs données et qu'ils les récupèrent directement auprès de Pôle emploi, de leur employeur, ou de l'assurance maladie. La généralisation de la déclaration sociale nominative (DSN) permettra de renseigner automatiquement les informations requises, comme le font les impôts, ce qui constituera une simplification et une prévention contre la fraude.

Mme la présidente Catherine Coutelle. La Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) vous autorisera-t-elle à faire cela ?

M. Daniel Lenoir. Il n'y a aucune raison que la CNIL ne l'autorise pas.

Au titre de décembre 2016, le nombre de foyers CAF avec un droit versable à la prime d'activité s'élève à 2 357 108, pour un montant moyen de 158 euros. Parmi ces foyers CAF, près de la moitié, soit 1 140 841, sont des femmes seules, 499 701 ont des enfants à charge – ce qui fait 1,5 enfant en moyenne par foyer – et 641 140 n'en ont pas. Enfin 166 000 bénéficient d'une majoration pour isolement, c'est-à-dire qu'ils sont seuls avec un enfant de moins de trois ans. Comme la GIPA, cette prime d'activité constitue un soutien important pour les familles monoparentales.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Cela participe à la déprécarisation et à la sortie du seuil de pauvreté des enfants de ces familles.

Monsieur Lenoir, je vous remercie pour toutes vos réponses. Vous avez rempli notre contrat, en nous indiquant ce qui fonctionne et ce qui marche moins et si les lois ont été transformées en politique publique. Certaines avancées sont certaines, comme la GIPA et la prime d'activité. Quant à la garde d'enfant, des améliorations ont été obtenues, mais nous savons qu'il pourrait y avoir une simplification et une amélioration du congé parental. Mais nous avons l'intention de laisser du travail à nos successeurs...

J'entends dire parfois que c'est ce Gouvernement qui a attaqué le plus la politique familiale et que les familles nous en veulent d'avoir plafonné le versement des allocations familiales pour les familles les plus aisées, c'est-à-dire à partir de 6 000 euros voire de 8 000

euros de revenus, ce qui ne me paraît pas scandaleux. Je pense, au contraire, que nous n'avons pas « maltraité » les familles au cours de cette législature, bien au contraire, mais il faut le faire comprendre.

M. Daniel Lenoir. Nous allons actualiser une étude sur l'effet redistributif des différentes prestations. J'avais intitulé cette étude : « Qu'est devenue la courbe en U de la politique familiale ? ». En fait, cette courbe s'est aplatie sur la deuxième partie du U, c'est-à-dire qu'il n'y a plus d'effet anti-redistributif sur les septième, huitième et neuvième déciles. En revanche, la courbe s'est relevée, mais pas beaucoup, sur les premiers déciles.

D'après une récente enquête du Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (CREDOC), cette réforme n'est pas contestée dans sa grande majorité, y compris par ceux qui ont vu leurs allocations familiales baisser.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Un couple qui gagne 6 000 euros par an et qui perçoit 40 ou 50 euros en moins d'allocations familiales s'en remet sans problème.

M. Daniel Lenoir. Cette enquête, qui n'a pas encore été publiée, montre également que la GIPA est plébiscitée, comme l'est d'ailleurs le dispositif d'intégration des données du patrimoine dans le calcul de l'allocation logement que j'ai, par ailleurs, beaucoup de difficulté à mettre en œuvre, mais c'est une autre histoire...

II. ANNEXES

ANNEXE 1 : LISTE DES PERSONNES ENTENDUES PAR LA DÉLÉGATION ET PAR LE GROUPE DE TRAVAIL

I. PERSONNES ENTENDUES PAR LA DÉLÉGATION AUX DROITS DES FEMMES

Auditions dont le compte rendu figure dans le tome II du présent rapport :

● **Ministres**

– Mme Laurence Rossignol, ministre des Familles, de l'enfance et des droits des femmes (26 octobre 2016) ;

– Mme Audrey Azoulay, ministre de la Culture et de la communication (colloque du 23 novembre 2016).

● **Audiovisuel et publicité** (colloque du 23 novembre 2016)

– Mme Sylvie Pierre-Brossolette, membre du Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) et présidente ;

– M. Romain Sabathier, secrétaire général du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEfh) ;

– Mme Marie-Noëlle Bas, présidente de l'association Chiennes de garde ;

– Mme Magali Jalade, directrice des affaires publiques et réglementaires de l'Autorité de régulation professionnelle de la publicité (ARPP) ;

– Mme Fanny Lignon, maîtresse de conférences à l'école supérieure du professorat et de l'éducation (ESPE) de l'Académie de Lyon-Université Lyon 1, coordinatrice de l'ouvrage collectif *Genre et jeux vidéos* (2015) ;

– M. Jean-Claude Ghinozzi, président du Syndicat des éditeurs de logiciels de loisirs (S.E.L.L.) ;

– M. André Cavel, délégué ministériel chargé de la prévention et de la lutte contre les violences en milieu scolaire, et Mme Imanne AGHA, membre de la délégation, au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la recherche ;

– Mme Manuela Moukoko, membre du collectif « Féministes contre le cyberharcèlement » ;

– Mme Valérie Maldonado, adjointe à la sous-directrice de la lutte contre la cybercriminalité au ministère de l'Intérieur, commissaire divisionnaire ;

– Mme Diariata N’Diaye, présidente de l’association Resonantes, créatrice de l’application « APP-Elles », fondatrice de Resonantes.fr, plateforme multimédias d’information et de sensibilisation des 15-30 ans aux violences.

● **Table ronde sur l’égalité professionnelle** (7 décembre 2016)

– Mme Géraldine Fort, déléguée générale de l’Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) ;

– Mme Lydie Recorbet, chargée des questions d’égalité femmes-hommes à l’ORSE ;

– Mme Bénédicte Ravache, secrétaire générale de l’Association nationale des directions des ressources humaines (ANDRH) ;

– M. Michel Miné, professeur de droit du travail au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), membre du Conseil supérieur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP), ancien inspecteur du travail, auteur du *Droit des discriminations dans l’emploi et le travail* (2016).

● **Direction générale du travail** (14 décembre 2016)

– M. Régis Bac, chef du service des relations et des conditions de travail de la direction générale du travail (DGT), du ministère du travail, de l’emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ;

– Mme Claire Scotton, adjointe au sous-directeur des relations individuelles et collectives du travail, au service des relations et des conditions de travail de la DGT, inspectrice des affaires sociales ;

– Mme Catherine Pernette, cheffe du bureau du pilotage du système d’inspection du travail, au service de l’animation territoriale de la politique du travail et de l’action de l’inspection du travail, de la DGT.

● **Association « Elles aussi, pour la parité dans les instances élues »** (10 janvier 2017)

– Mme Armelle Danet, coprésidente de l’association « Elles aussi ».

● **Caisse nationale des allocations familiales (CNAF)** (8 février 2017)

– M. Daniel Lenoir, directeur général de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) ;

– Mme Patricia Chantin, directrice adjointe du cabinet du directeur général, responsable des relations parlementaires et institutionnelles.

II. PERSONNES ENTENDUES PAR LE GROUPE DE TRAVAIL ET DÉPLACEMENTS

- **Laboratoire de l'égalité**, association féministe (21 décembre 2016)

- Mme Olga Trostiansky, présidente et fondatrice du Laboratoire de l'Égalité, conseillère municipale, adjointe au maire du Xe arrondissement de Paris chargée des finances et de l'égalité femmes-hommes, directrice de la diversité au Crédit agricole ;

- Mme Lila Ferguenis.

- **Institut national d'études démographiques (Ined)** (11 janvier 2017)

- Mme Christelle Hamel, chargée de recherches à l'Ined, notamment sur l'Enquête Violences et rapports de genre : contextes et conséquences des violences subies par les femmes et par les hommes (VIRAGE).

- **Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité d'Ile-de-France (DRDFE)** (18 janvier 2017)

- Mme Thalia Breton, Directrice régionale aux droits des femmes et à l'égalité, auprès du préfet de la région d'Île-de-France ;

- Mme Valérie Demonchy, chargée de mission.

- **Déplacement au Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes du ministère** (décembre 2016)

- M. Jean-Philippe Vinquant, Directeur général de la Cohésion sociale ;

- Mme Stéphanie Seydoux, Cheffe du service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes, adjointe au directeur général ;

- Mme Emmanuelle Latour, adjointe ;

- M. Guy-Pierre Peyreigne, chef de bureau animation et veille ;

- Mme Martine Jaubert, cheffe de bureau égalité entre les hommes et les femmes dans la vie personnelle et sociale ;

- Mme Marine Darnault, cheffe de bureau égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle ;

- L'ensemble des agent.e.s du service.

● **Déplacement à Bordeaux** (28 novembre 2016)

– Mmes Sophie Buffeteau, directrice régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) de la Nouvelle-Aquitaine, et Cendrine Léger, déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité de la Gironde ;

– l'équipe du Centre d'accueil en urgence des victimes d'agression (CAUVA) à l'hôpital Pellegrin de Bordeaux, en présence également de Mmes Marie Récalde et Sandrine Doucet, députées, ainsi que de Mme Emmanuelle Ajon vice-présidente du conseil départemental, représentante de Mme Michèle Delaunay, députée ;

– M. Pierre Dartout, préfet de la région Nouvelle-Aquitaine et préfet de la Gironde, ainsi que M. Thierry Suquet, secrétaire général de la préfecture ;

– Mme Marie-Madeleine Alliot, procureure de la République de Bordeaux, et M. Gérard Aldigé, procureur de la République adjoint de Bordeaux ;

– l'équipe de la « Maison des femmes », qui a pour objet de promouvoir l'égalité femmes-hommes dans tous les domaines de la société et est également un lieu d'accueil, d'écoute et d'orientation des femmes victimes de violences ;

– l'équipe de l'association « Information, prévention, proximité, orientation » (IPPO), spécialisée dans l'accompagnement global des personnes en situation de prostitution.

● **Déplacement à l'Hôpital Bicêtre** (février 2016)

– Mme Agnès Lesage, Directrice de l'Hôpital Bicêtre ;

– Mme Hadjila Lerouge, Directrice des soins ;

– Docteur Laurence Danjou, coresponsable de l'unité IVG ;

– Docteur Sophie Gaudu, coresponsable de l'unité IVG ;

– Dr Laurence Desplanques, de l'Agence régionale de santé d'Île-de-France, responsable du département périnatalité et orthogénie – Pôle « Besoins, Réduction des inégalités, Territoires » ;

– Les membres de l'équipe hospitalière de l'unité d'orthogénie.

ANNEXE 2 : LISTE DES 30 RAPPORTS ADOPTÉS PAR LA DÉLÉGATION DEPUIS JUILLET 2012 ET DES 14 PROJETS OU PROPOSITIONS DE LOI DONT ELLE S'EST SAISIE

Au cours de cette législature, de **juillet 2012 à février 2017**, la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale a adopté **30 rapports** d'information ⁽¹⁾, énumérés ci-dessous.

Environ **la moitié** de ces rapports portaient **sur des projets ou proposition de loi** dont la Délégation a été saisie pour avis (rapports marqués d'un astérisque dans le tableau suivant).

Date	Rapporteur.e.s	Thème du rapport (dont rapports sur des projets de loi*)
18/07/2012	Mme Ségolène NEUVILLE	Rapport d'information n° 89 sur le projet de loi, adopté par le Sénat, relatif au harcèlement sexuel*
17/01/2013	Mme Cécile UNTERMAIER	Rapport d'information n° 629 sur l'application du dispositif relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle
05/02/2013	Mme Pascale CROZON	Rapport d'information n° 667 sur le projet de loi, rejeté par le Sénat, relatif à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des délégués communautaires, et modifiant le calendrier électoral*
28/02/2013	Mme Catherine COUTELLE	Rapport d'information n° 765 sur l'action, l'organisation et les moyens des déléguées régionales aux droits des femmes
20/03/2013	Mme Ségolène NEUVILLE M. Christophe SIRUGUE	Rapport d'information n° 837 sur le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi *
24/04/2013	M. Sébastien DENAJA	Rapport d'information n° 1007 sur le projet de loi relatif à l'enseignement supérieur et à la recherche*
17/12/2013	Mme Maud OLIVIER	Rapport d'information n° 1360 sur le renforcement de la lutte contre le système prostitutionnel.
25/09/2013	Mme Catherine COUTELLE	Rapport d'information n° 1396 sur le projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites*

(1) Ces rapports sont disponibles [en ligne](#) sur le site de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale.

Date	Rapporteur.e.s	Thème du rapport (dont rapports sur des projets de loi*)
17/12/2013	Mme Brigitte BOURGUIGNON Mme Catherine COUTELLE Mme Édith GUEUGNEAU Mme Monique ORPHE Mme Barbara ROMAGNAN	Rapport d'information n° 1655 présenté sur le projet de loi , adopté par le Sénat, pour l' égalité entre les femmes et les hommes*
29/01/2014	Mme Ségolène NEUVILLE	Rapport d'information n° 1753 sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale*
19/02/2014	Mme Catherine COUTELLE	Bilan d'activité juillet 2012 – décembre 2013 de la Délégation aux droits des femmes
10/04/2014	Mme Catherine COUTELLE	Rapport d'information (n° 1875) sur la question des femmes et du système fiscal
06/05/2014	Mme Marie-Noëlle BATTISTEL	Rapport d'information n° 1923 sur la proposition de loi (n° 1856) relative à l' autorité parentale et à l'intérêt de l'enfant*
09/07/2014	M. Jacques MOIGNARD	Rapport d'information n° 2111 sur le projet de loi (n° 1994) relatif à l' adaptation de la société au vieillissement*
19/11/2014	Mme Maud OLIVIER	Rapport d'information n° 2379 sur le projet de loi (n° 2182) relatif à la réforme de l'asile*
18/02/2015	Mme Catherine QUERE Mme Catherine COUTELLE	Rapport d'information (n° 2592) sur le projet de loi (n°2302) relatif à la santé*
01/04/2015	Mme Catherine COUTELLE	Rapport d'information (n° 2694) sur l' activité de la Délégation en 2014
19/05/2015	Mme Sandrine MAZETIER	Rapport d'information n° 2774 sur le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi*
15/12/2015	Mme Catherine COUTELLE	Rapport d'information n° 3348 sur le projet de loi pour une République numérique*
10/02/2016	Mme Catherine COUTELLE	Rapport d'information n° 3492 sur les femmes et la lutte contre le dérèglement climatique
17/02/2016	Mme Pascale CROZON	Rapport d'information n° 3514 sur les violences faites aux femmes
05/04/2016	Mmes Marie-Noëlle BATTISTEL et Catherine COUTELLE	Rapport d'information n° 3629 sur le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs* (« loi El Khomri »)

Date	Rapporteur.e.s	Thème du rapport (dont rapports sur des projets de loi*)
28/06/2016	Mme Catherine COUTELLE	Rapport d'information n° 3876 sur l' activité de la Délégation en 2015
28/06/2016	Mme Virginie DUBY-MULLER Mme Catherine COUTELLE Mme Monique ORPHÉ	Rapport d'information n° 3875 sur l'égalité entre les femmes et les hommes à Mayotte , à la suite d'une mission effectuée du 10 au 14 novembre 2015
20/07/2016	Mme Catherine COUTELLE	Rapport d'information n° 3990 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique d'État , suite au colloque organisé par la Délégation le 2 mars 2016
20/07/2016	Mme Catherine COUTELLE	Rapport d'information n° 3991 sur la place des femmes en politique , suite au colloque organisé par la Délégation le 9 mars 2016
11/10/2016	Mme Maud OLIVIER	Rapport d'information n° 4105 sur les études de genre
18/10/2016	Mme Catherine COUTELLE	Rapport d'information n° 4138 sur « L'aide publique au développement : une opportunité pour les femmes », suite au colloque organisé par la Délégation le 5 juillet 2016
14/02/2017	Mme Catherine COUTELLE	Rapport d'information sur l'activité de la Délégation entre janvier 2016 et février 2017
21/02/2017	Mme Catherine COUTELLE	Rapport d'information sur le bilan des mesures adoptées en matière d'égalité femmes-hommes et leur mise en œuvre.

ANNEXE 3 : LISTE DES MINISTRES ET SECRÉTAIRES D'ÉTAT AUDITIONNÉ.E.S PAR LA DÉLÉGATION AUX DROITS DES FEMMES

Aux termes de la loi n° 99-585 du 12 juillet 1999 tendant à la création de délégations parlementaires aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, celles-ci ont notamment « *pour mission d'informer les assemblées de la politique suivie par le Gouvernement au regard de ses conséquences sur les droits des femmes et sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. En ce domaine, elles assurent le suivi de l'application des lois* ⁽¹⁾. En outre, les délégations (...) peuvent être saisies sur les projets ou propositions de loi ... ».

La loi précise également qu'« *Elles demandent à entendre les ministres. Le Gouvernement leur communique les informations utiles et les documents nécessaires à l'accomplissement de leur mission.* »

Sous la présente législature, **de juillet 2012 à février 2017**, la Délégation aux droits des femmes a ainsi procédé à **plus d'une vingtaine d'auditions de ministres et secrétaires d'État** ⁽²⁾, dont la liste est présentée ci-dessous.

Date	Ministre ou secrétaire d'État	Thème de l'audition
18/07/2012	Mme Najat VALLAUD-BELKACEM, ministre des Droits des femmes	Axes d'action prioritaires du ministère des Droits des femmes
02/10/2012	Mme Marisol TOURAINE, ministre des Affaires sociales et de la Santé	Retraite des femmes et les inégalités en matière de retraite Axes d'action prioritaires en matière de santé des femmes
23/10/2012	Mme Najat VALLAUD-BELKACEM, ministre des Droits des femmes, porte-parole du Gouvernement	Budget de l'égalité entre les femmes et les hommes
27/11/2012	Mme Dominique BERTINOTTI, ministre déléguée chargée de la Famille, auprès de la ministre des Affaires sociales et de la santé	Politique familiale et droits des femmes
18/06/2013	Mme Najat VALLAUD-BELKACEM, ministre des Droits des femmes	Enjeux de la réforme du système des retraites au regard de la situation des femmes

(1) Article 6 septies de l'ordonnance n° 58-1100 du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires, issu de la loi du 12 juillet 1999 précitée.

(2) Voir les [comptes rendus](#) de ces auditions, disponibles en ligne sur le site internet de la Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale.

Date	Ministre ou secrétaire d'État	Thème de l'audition
12/11/2013	Mme Najat VALLAUD-BELKACEM, ministre des Droits des femmes	Projet de loi, adopté par le Sénat, pour l'égalité entre les femmes et les hommes (n°1380)
11/12/2013	M. Michel SAPIN, ministre du Travail et de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social	Projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes (n° 1380)
18/12/2013	Mme Hélène CONWAY-MOURET, ministre déléguée auprès du ministre des Affaires étrangères, chargée des Français de l'étranger	Action du Gouvernement contre les mariages forcés
15/04/2014	M. Jean-Yves LE DRIAN, ministre de la Défense (<i>audition commune avec la commission de la Défense nationale et des forces armées</i>)	Situation des femmes dans les armées
29/04/2014	Mme Laurence ROSSIGNOL, secrétaire d'État chargée de la Famille, des Personnes âgées et de l'Autonomie auprès de la ministre des Affaires sociales et de la Santé	Proposition de loi relative à l'autorité parentale et à l'intérêt de l'enfant (APIE) (n° 1856)
17/12/2014	M. Emmanuel MACRON, ministre de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique	Projet de loi pour la croissance et l'activité (n° 2447)
10/02/2015	Mme Marisol TOURAINÉ, ministre des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes	Projet de loi relatif à la santé (n°2302)
17/02/2015	Mme Pascale BOISTARD, secrétaire d'État chargée des Droits des femmes, auprès de la ministre des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes	Axes d'action prioritaires pour 2015
04/03/2015	M. Laurent FABIUS, ministre des Affaires étrangères et du Développement international (<i>audition commune avec la commission des Affaires étrangères</i>)	Action de la France en matière de droits des femmes à l'international
15/04/2015	Mme Ségolène NEUVILLE, secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion, auprès de la ministre des Affaires sociales, de la santé et des droits des femmes	Feuille de route 2015-2017 du plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale
02/12/2015	Mme Axelle LEMAIRE, secrétaire d'État chargée du Numérique, auprès du ministre de l'Économie, de l'industrie et du numérique	Femmes et numérique et avant-projet de loi pour une République numérique

Date	Ministre ou secrétaire d'État	Thème de l'audition
02/03/2016	Mme Laurence ROSSIGNOL, ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes	Femmes et fonction publique d'État (lors d'un colloque organisé sur ce thème par la Délégation)
30/03/2016	Mme Myriam EL KHOMRI, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social	Projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs (n° 3600)
05/07/2016	M. André VALLINI, secrétaire d'État chargé du Développement et de la Francophonie	Femmes et aide publique au développement (APD)
26/10/2016	Mme Laurence ROSSIGNOL, ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes	Crédits pour 2017 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes
23/11/2016	Mme Audrey AZOULAY, ministre de la Culture et de la Communication	Égalité femmes-hommes dans le monde culturel et audiovisuel, à l'occasion d'un colloque organisé par la Délégation sur le thème « <i>Médias, jeux vidéos, Internet : enjeux et outils face aux images et violences sexistes</i> »

**ANNEXE 4 : TABLEAU RÉCAPITULATIF DES DÉCRETS PRIS POUR
L'APPLICATION DE LA LOI DU 4 AOÛT 2014 POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Articles	Objet	Décrets
Article 8	Versement de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PrePAre) en fonction du rang de l'enfant – réforme du congé parental .	Décret n° 2014-1705 du 30/12/2014 Décret n° 2014-1708 du 30/12/2014
	Âge limite de l'enfant, montant de la prestation et conditions dans lesquelles la durée de la prestation peut être prolongée.	Décret n° 2014-1705 du 30/12/2014
	Condition d'augmentation de la durée totale de versement lorsque les deux membres du couple assument conjointement la charge de l'enfant.	Décret n° 2014-1705 du 30/12/2014
	Conditions dans lesquelles la durée de versement du montant majoré peut être augmentée.	Décret n° 2014-1705 du 30/12/2014
Article 17	Organisme désigné pour confier un enfant en vue de son adoption. Enfant adopté par collaborateur libéral.	<i>La loi étant suffisamment explicite, un décret d'application n'est pas nécessaire.</i>
Article 18	Utilisation d'une partie des droits affectés sur le compte épargne-temps : mise en œuvre et évaluation de cette expérimentation. Compte épargne temps / Chèque emploi service universel (CET / CESU).	Décret n° 2014-1535 du 17/12/2014
Article 19	Extension du champ du rapport de situation comparée (RSC) et du rapport sur la situation économique de l'entreprise (RSE).	Décret n° 2016-868 du 29/06/2016
Article 27	Mécanisme de renforcement des garanties contre les impayés de pensions alimentaires (GIPA) : conditions dans lesquelles le parent est considéré comme hors d'état de faire face à son obligation d'entretien ou au versement d'une pension alimentaire mise à sa charge par décision de justice.	Décret n° 2014-1226 du 21/10/2014
	Mécanisme de renforcement des garanties contre les impayés de pensions alimentaires : conditions dans lesquelles le parent est considéré comme hors d'état de faire face à son obligation d'entretien ou au versement d'une pension alimentaire mise à sa charge par décision de justice.	Décret n° 2014-1227 du 21/10/2014
	Maintien du droit à l' allocation de soutien familial	Décret n° 2014-

	(ASF) pour le père ou la mère titulaire du droit à l'allocation qui s'est marié, a conclu un pacte civil de solidarité (PACS) ou vit en concubinage.	1227 du 21/10/2014
	Modalités relatives au mécanisme de renforcement des garanties contre les impayés de pensions alimentaires.	Décret n° 2014-1226 du 21/10/2014
Article 31	Versement en tiers payant, directement à l'assistant maternel agréé, du complément de libre choix du mode de garde (CMG) : plafond de ressources du ménage ou de la personne prenant part à l'expérimentation Tiers payant à l' assistant maternel du complément de libre choix d'activité (CLCA).	Décret n° 2014-1700 du 29/12/2014
Article 53	Possibilité de dépaysement des instances disciplinaires à l'université. Récusation d'un membre du conseil de l'enseignement supérieur. Récusation d'un membre d'une section disciplinaire.	Décret n° 2015-79 du 28/01/2015
Article 58	Modalités relatives au concours d'enfants de moins de seize ans fondé sur l'apparence : Autorisation préfectorale, création d'une infraction, pénale contraventionnelle, récidive, casier des organisateurs. (concours « mini-miss »)	Décret n° 2015-795 du 30/06/2015
Article 60	Conditions dans lesquelles les partis et groupements établissent la liste des candidats qu'ils présentent/ élections législatives.	Décret n° 2015-456 du 21/04/2015
Article 61	Rapport du maire préalablement aux débats sur le projet de budget, sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation dans les communes de plus de 10 000 habitant.e.s.	Décret n° 2015-761 du 24/06/2015
	Rapport du président du conseil général préalablement aux débats sur le projet de budget, sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement du département, les politiques qu'il mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation	Décret n° 2015-761 du 24/06/2015
	Rapport du président du conseil régional, sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la région, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.	Décret n° 2015-761 du 24/06/2015
Article 68	Féminisation des emplois d'encadrement supérieur dans la fonction publique.	Décret n° 2014-1747 du 30/12/2014

Article 74	Désignation d'un ou plusieurs membres au sein des commissions et instances consultatives ou délibératives placées directement auprès du Premier ministre, des ministres ou de la Banque de France : respect de la règle de l'écart entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes en vue de ne pas être supérieur à un.	Décret n° 2015-354 du 27/03/2015
Article 75	Désignation des membres du conseil et conseil d'administration des caisses nationales et de l'agence centrale.	Décret n° 2015-930 du 29/07/2015
Article 77	Rapport du président préalablement aux débats sur le projet de budget, sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité territoriale de Guyane, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation	Décret n° 2015-761 du 24/06/2015
Article 77	Rapport du président du conseil exécutif de Martinique préalablement aux débats sur le projet de budget, sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité territoriale de Martinique, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.	Décret n° 2015-761 du 24/06/2015

ANNEXE 5 : MEMENTO SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES ÉTUDES D'IMPACT DES PROJETS DE LOI



MEMENTO **Mieux prendre en compte** **l'égalité entre les femmes et les hommes** **dans les études d'impact** **des projets de loi**

Septembre 2014

Retrouvez également l'**intégralité du guide Méthodologique** pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les études d'impact des projets de loi **en flashant ce code**



ou en allant à l'adresse suivante :

<http://femmes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/promotion-de-legalite-professionnelle/projets-de-lois-les-etudes-dimpact-sur-legalite-femmes-hommes/methodologie-des-etudes-dimpact/>

Adresse postale : 14 avenue Duquesne 75350 PARIS 07 SP – Bureaux : 10 place des Cinq Martyrs du Lycée Buffon – Paris 14^e

Introduction : contexte et objectifs

Ce mémento vise à formaliser et faire mieux connaître les pratiques qui se sont établies depuis l'entrée en vigueur de la circulaire du Premier ministre du 23 août 2012 relative à la prise en compte dans la préparation des textes législatifs et réglementaires de leur impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes. Il tend à faciliter le travail de tous les acteurs, secrétariat général du Gouvernement, administrations centrales porteuses des projets de loi et ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes.

Un guide plus détaillé sera diffusé prochainement. Destiné aux agentes et agents des administrations centrales, aux hautes et hauts fonctionnaires à la qualité du droit comme aux hautes et hauts fonctionnaires à l'égalité, il apportera une aide directe à la rédaction, adaptée aux différents champs de politiques publiques (éducation, emploi, sécurité, etc.) et complétée par des fiches ministérielles.

🔴 Que prévoit la circulaire du 23 août 2012?

Pour accompagner la priorité donnée à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la circulaire du 23 août 2012 a rendu obligatoire la prise en compte des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les travaux d'évaluation préalable des projets de textes préparés par le Gouvernement. L'analyse doit porter sur les effets directs et indirects et envisager des mesures compensatoires ou dispositions spécifiques si le projet comporte un impact négatif sur les droits des femmes ou la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.

🔴 Pourquoi un mémento sur la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les études d'impact ?

Ce mémento propose une démarche de questionnements et d'analyse **destinée à mieux prendre en compte les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les études d'impact**. Il vise à accompagner les ministères dans la rédaction des études d'impact de leurs projets de loi et à les aider ainsi à mieux appréhender les enjeux de l'égalité femmes-hommes et à renseigner la rubrique « impact en termes d'égalité entre les sexes » qui figure désormais dans toutes les études d'impact.

I. Pourquoi une approche spécifique sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les études d'impact ?

● L'égalité réelle entre les femmes et les hommes n'est pas atteinte

En dépit des différents textes posant le principe de l'égalité, les inégalités entre les femmes et les hommes demeurent prégnantes. Elles s'observent à tous les âges, dans le champ privé comme dans tous les domaines de la vie sociale. Des différences importantes perdurent, entre les sexes, dans les parcours éducatifs, professionnels, dans l'exercice des responsabilités parentales et domestiques ainsi que dans l'accès aux responsabilités politiques, sociales et professionnelles.

Promouvoir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes nécessite un travail d'analyse des causes comme des mécanismes reproducteurs des inégalités, largement fondés sur une répartition figée des rôles des femmes et des hommes dans la société

● La « démarche intégrée » pour parvenir à l'égalité réelle

L'approche dite « intégrée » de l'égalité fait référence au principe de « *gender mainstreaming* », adopté lors de la **Quatrième Conférence mondiale sur les femmes à Pékin** en 1995. Il s'agit de mettre l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur des priorités de toutes les politiques publiques et de mettre en place une méthodologie pour prendre en compte le principe d'égalité dans tous les domaines et à tous les stades de l'action publique.

Par la suite, cette démarche « intégrée » de l'égalité a été définie, à la fois par le Conseil de l'Europe et par l'Union européenne, comme **la prise en compte systématique des différences entre les conditions, les situations et les besoins des femmes et des hommes dans l'ensemble des politiques et des actions des pouvoirs publics**. En conséquence, avant toute prise de décision, il est recommandé d'analyser les retombées possibles sur les situations respectives des femmes et des hommes et, le cas échéant, d'adopter des mesures spécifiques et parfois compensatoires en faveur des femmes pour rétablir une plus grande égalité dans les faits.

Cette démarche transversale s'inscrit dans le long terme et repose sur la mise au point de méthodes, de formation et d'outils appropriés. Il s'agit ainsi d'**inscrire**

durablement une dynamique égalitaire dans la conception et le pilotage des politiques publiques.

● Les quatre phases de la mise en œuvre de l'approche « intégrée » de l'égalité

- ① Réaliser un diagnostic sur la situation respective des femmes et des hommes dans tous les champs d'action
- ② Sensibiliser l'ensemble des actrices et acteurs concernés et constituer des réseaux de partenaires
- ③ Intégrer des actions concrètes de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les diverses politiques, accompagnées d'objectifs quantifiés de progression
- ④ Évaluer les politiques au regard de l'égalité entre femmes et hommes

II. Quel est le cadre institutionnel pour introduire cette nouvelle approche ?

● Qu'est-ce qu'une étude d'impact ?

La loi organique du 15 avril 2009 prévoit la réalisation d'études d'impact ou d'évaluations préalables dans le cadre de l'élaboration de l'essentiel des textes législatifs. Toutes les études d'impact des projets de loi sont publiées sur les sites de l'Assemblée nationale, du Sénat et sur Légifrance. Ces études d'impact poursuivent trois buts :

- fournir un outil d'aide à la décision politique ;
- améliorer la qualité des textes ;
- mieux éclairer le Parlement sur la nature et l'opportunité des réformes envisagées.

Le contenu des études d'impact varie en fonction de l'importance de la réforme envisagée, mais comprend en règle générale **six grands axes** :

- la **justification de la réforme** (état du droit et diagnostic précisant la nécessité de légiférer) ;
- la **définition des objectifs** poursuivis par le projet de loi ;
- un **recensement des options possibles** en dehors de l'intervention de règles de droit nouvelles ;

- **l'analyse des impacts** proprement dite, c'est-à-dire l'évaluation des incidences de toute nature, de façon globale, mais aussi par catégorie de personnes physiques ou morales concernées et pour les différentes administrations publiques. Cette évaluation comporte plusieurs dimensions : économique, financière, sociale, environnementale, etc. C'est dans cette partie que doit figurer la mesure de l'impact du projet de loi en termes d'égalité entre les femmes et les hommes;
- la mention **des consultations** menées avant la saisine du Conseil d'État ;
- les **conditions de mise en œuvre de la réforme**, dans le temps et dans l'espace, dont la liste des textes d'application prévus.

Pour aller plus loin : secrétariat général du Gouvernement, « [Lignes directrices pour l'élaboration des études d'impact](#) »

● Que dit la circulaire du 23 août 2012 ?

La circulaire du Premier ministre du 23 août 2012 relative à la prise en compte dans la préparation des textes législatifs et réglementaires de leur impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes, indique que chaque étude d'impact doit comporter une dimension sur les droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes.

Extraits de la circulaire :

« En ce qui concerne les projets de loi, la dimension des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes sera désormais systématiquement prise en compte dans les travaux d'évaluation préalable des dispositions que vous préparerez et l'étude d'impact qui accompagne ces textes en traitera, à chaque fois qu'il y aura lieu, selon une approche enrichie. L'analyse conduite au stade de la préparation d'un projet de loi aura notamment pour objet :

— de s'assurer que les dispositions envisagées ne portent pas atteinte aux droits des femmes, ni n'aggravent les inégalités entre les femmes et les hommes : il conviendra d'apprécier si ces dispositions ont pour effet, direct ou indirect, de favoriser un sexe au détriment d'un autre, si elles peuvent avoir des conséquences négatives ou aggraver une situation existante, par exemple en matière d'égalité professionnelle, d'accès aux droits ou d'effectivité des droits,

d'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle. Si tel était le cas, des mesures correctrices devraient être prévues ;

— de s'interroger sur l'opportunité de prévoir des dispositions spécifiques de nature à mieux garantir les droits des femmes ou à réduire des inégalités existantes entre les femmes et les hommes.

Cette analyse, les conséquences qui en auront été tirées dans le projet de loi et l'impact attendu des dispositions de ce texte seront retracés dans l'étude d'impact de manière proportionnée à l'importance des enjeux de celui-ci en termes d'égalité entre les femmes et les hommes. »

Il s'agit ainsi d'**aller au-delà d'un simple constat de ces inégalités** et, au besoin, de proposer des dispositions spécifiques visant à corriger ces situations pour favoriser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. **Tous les projets de loi devant être accompagnés d'une étude d'impact sont concernés, ainsi que les projets de loi de finances et les projets de loi de financement de la sécurité sociale**

AXES DE L'ETUDE D'IMPACT	VOLET SUR LES ENJEUX DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
Justification de la réforme (état du droit et diagnostic précisant la nécessité de légiférer)	L'analyse de la situation respective des femmes et des hommes dans le champ couvert par le projet de loi doit être utilisée pour enrichir le diagnostic sur la situation existante. En particulier, les données chiffrées permettant de décrire la situation actuelle et de montrer la nécessité de la réforme doivent être déclinées par sexe autant que possible.
Définition des objectifs poursuivis par le projet de loi	Lorsque le projet de loi vise directement un objectif d'égalité entre les femmes et les hommes, cela doit être clairement précisé.
Recensement des options possibles en dehors de l'intervention de règles de droit nouvelles	Lorsque l'étude d'impact a conduit à favoriser ou à écarter certaines options au motif qu'elles étaient défavorables à l'égalité entre les femmes et les hommes, cela peut être signalé.
Analyse d'impact proprement dite, c'est-à-dire évaluation des incidences de toute nature	Elle comporte plusieurs dimensions : économique, financière, sociale, environnementale, etc. Il faut y ajouter

	une dimension « impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes ». En fonction du plan général adopté, cet aspect peut être exposé pour chaque volet du projet de loi, ou de façon globale pour l'ensemble du texte.
Consultations menées avant la saisine du Conseil d'État	Il est possible de consulter le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes ou le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La consultation de ce dernier est obligatoire dans certains cas.
Conditions de mise en œuvre de la réforme, dans le temps et dans l'espace, dont la liste des textes d'application prévus	La liste des décrets doit permettre de définir les décrets qui donneront lieu à l'évaluation d'impact sur les inégalités entre les femmes et les hommes (cf. ci-dessus)

III. Quelles étapes doit-on suivre pour appréhender les impacts en termes d'égalité entre les femmes et les hommes ?

Evaluer l'impact d'une politique publique sur les inégalités entre les femmes et les hommes consiste à analyser :

- si la mesure aura un impact sur les droits des femmes ;
- dans quelle mesure cette politique va modifier la situation des femmes par rapport à celles des hommes, ou celle des hommes par rapport aux femmes, donc si elle va avoir un effet sur l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- si cette politique peut contribuer à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment à travers des mesures spécifiques.

Cette analyse se décompose en trois étapes :

- ① Connaître la composition sexuée des publics concernés directement ou indirectement par le projet de loi, recenser les différences entre femmes et hommes dans le domaine en cause et identifier les éventuelles difficultés que soulèvent ces différences ;
- ② Evaluer l'effet direct des mesures envisagées ;

- ③ **Evaluer leur effet indirect et proposer, si nécessaire, des mesures correctrices.**

● Etape 1 : Connaître la composition sexuée des publics cibles directs ou indirects de la réforme envisagée

Le sexe des personnes concernées par un projet de loi est rarement précisé. Or le simple fait de considérer la composition sexuée du public concerné, directement ou indirectement, par la politique publique en cause peut permettre de révéler l'impact du projet de loi en termes d'égalité entre les femmes et les hommes. En effet, une **disposition apparemment neutre est, souvent, loin de l'être et peut favoriser en réalité, du simple fait de la composition du public, l'un des deux sexes.**

Aussi, chaque fois que possible, des indicateurs sexués devront être utilisés afin d'identifier les répercussions en matière d'égalité entre hommes et femmes.

La connaissance de la composition sexuée du public concerné par un projet de loi s'avère néanmoins difficile en l'état des statistiques disponibles : absence ou caractère partiel des statistiques sexuées, statistiques privilégiant la notion du « ménage » sur celle d'« individu »...



Les bonnes questions à se poser : *La réforme est-elle susceptible de toucher surtout des hommes ? Ou surtout des femmes ? Est-ce que cette composition sexuée va provoquer des inégalités ? Ou contribuer à les résoudre ?*

Exemple : S'il s'agit d'une réforme relative au travail à temps partiel ou ayant des effets sur le travail à temps partiel, elle concernera à 80 % des femmes. S'il s'agit d'une aide qui concerne la catégorie socioprofessionnelle des ouvriers, elle touchera à l'inverse 80 % d'hommes.

Exemple : Dans le cas d'une aide aux « secteurs innovants de l'industrie », les hommes risquent d'être principalement concernés car majoritaires dans ce secteur. À l'inverse, une valorisation des salaires des fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique hospitalière concernera surtout des femmes, puisqu'elles représentent 85 % des effectifs.

● Etape 2 : Identifier les effets directs du projet de loi sur les droits des femmes ou les inégalités entre les femmes et les hommes

Certaines réformes ont un impact direct sur les droits des femmes ou la réduction des inégalités entre les sexes, lorsque c'est l'objet même du projet de loi. C'est le cas en particulier des dispositions prises en termes de :

- ① Parité (ex : parité politique par le changement de mode de scrutin ; parité dans les instances dirigeantes ou délibératives des organismes consulaires),
- ② Égalité professionnelle (ex : application de sanctions aux entreprises ne respectant pas leurs obligations de négociation en matière de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes),
- ③ lutte contre les violences faites aux femmes (ex : lutte contre le harcèlement sexuel dans le milieu professionnel),
- ④ Droit à disposer de son corps (ex : remboursement par la sécurité sociale de l'IVG à 100% ; mesures de remboursement des contraceptifs en faveur des mineures),
- ⑤ lutte contre les stéréotypes sexistes (ex : projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, qui renforce les pouvoirs du Conseil supérieur de l'audiovisuel).

De telles mesures ont un **effet direct** de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes ; il s'agit alors d'en évaluer l'ampleur.



La bonne question à se poser : *La réforme prévoit-elle explicitement des mesures favorables à l'égalité ? Quel sera leur effet réel ?*

Exemple : Projet de loi sur la modification du scrutin des élections cantonales : Combien de nouvelles femmes élues grâce au nouveau mode de scrutin, et en conséquence quelle amélioration de la parité ?

Exemple : Décret d'application des sanctions en direction des entreprises en matière d'égalité professionnelle : Combien d'entreprises touchées par la sanction et quel effet escompté (nombre de négociations en matière d'égalité professionnelle, réduction des inégalités de salaire, lutte contre le plafond de verre, amélioration de l'articulation des temps de vie...) ?

● Etape 3 : Identifier les effets indirects du projet sur les inégalités entre les femmes et les hommes

De nombreux projets de loi ne font pas directement référence à l'égalité entre les femmes et les hommes parce que celle-ci n'en constitue pas leur objet principal. Cependant, un **effet indirect** sur l'égalité entre les femmes et les hommes peut exister. **Cette situation est la plus fréquente et demande une analyse particulière.**

Dès lors que la mesure s'applique à un public, la question d'un éventuel effet sur les inégalités entre les femmes et les hommes doit être posée. Même une pratique apparemment neutre est dans certains cas susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour les femmes ou les hommes. On parle alors de **discrimination indirecte**.

Dans certains cas, une telle discrimination indirecte résulte de **pratiques, de coutumes, de règles de fonctionnement ou de modes d'organisation qui, de manière non intentionnelle, rompent l'égalité de traitement ou creusent les inégalités.**

a. Prise en compte des comportements différenciés

Une réforme peut avoir des conséquences distinctes sur les hommes et sur les femmes concernés, compte tenu de comportements moyens différents selon les sexes. **Les inégalités préexistantes induisent souvent des différences de comportement et de traitement entre les femmes et les hommes qu'il convient d'apprécier dans les études d'impact.**

Par exemple, une amélioration de la prise en charge des jeunes enfants aura davantage d'impact sur l'emploi des femmes que sur celui des hommes, dans la mesure où l'arbitrage entre travail et garde de l'enfant repose, le plus souvent, sur elles.



La bonne question à se poser : *Compte tenu des habitudes des femmes et des hommes, la réforme est-elle susceptible d'avoir un effet différencié selon les sexes ? A-t-on des raisons de penser que les femmes et les hommes réagiront différemment aux mesures prévues par un projet de loi ?*

b. Prise en compte des discriminations multiples

Il existe des facteurs d'inégalité tels que le handicap, l'origine, réelle ou supposée, ou l'âge, qui ne jouent pas de la même manière sur les femmes et sur les hommes, la condition féminine étant un facteur souvent aggravant. C'est ce que l'on appelle les inégalités croisées. Ainsi, un projet de loi améliorant la situation d'un public discriminé pourra avoir un impact différent selon le sexe.



La bonne question à se poser : *le sexe est-il un facteur d'inégalité se surajoutant à une autre discrimination ?*

Exemple : réforme du handicap : toute modification des politiques publiques sur le handicap aura des effets indirects très différents entre les femmes et les hommes. Par exemple, le taux d'activité des femmes reconnues handicapées est plus faible que celui des hommes handicapés. Ceux-ci sont par ailleurs beaucoup plus souvent en emploi en milieu ordinaire (55 %) que les femmes (45 %). Par ailleurs, le temps partiel concerne 28 % des personnes reconnues handicapées, soit beaucoup plus que dans l'ensemble de la population occupant un emploi (17 %). Là encore, la surreprésentation féminine est manifeste puisque 47 % des femmes reconnues handicapées travaillent à temps partiel, pour 15 % des hommes dans la même situation.

c. Prise en compte des impacts différenciés dans le temps

L'impact dans le temps de la réforme peut aussi avoir un effet différent selon qu'on s'adresse aux femmes ou aux hommes. Dans l'évaluation de ces impacts différenciés, il importe de privilégier les effets de long terme. Par exemple, une réforme des modes de garde qui aurait pour effet de décourager les femmes de travailler entraînerait, à terme, une hausse des inégalités au moment de la retraite.



La bonne question à se poser : *La réforme induit-elle des effets à court, moyen et long terme ? Malgré l'absence d'effets à court terme sur les femmes, y-a-t-il lieu de s'interroger sur des effets à moyen ou long terme ?*

Etapes à suivre pour qualifier les effets directs ou indirects

1/ Le projet de loi propose-t-il des mesures pour réduire les inégalités entre les sexes ?

Cinq thématiques : 1. Stéréotypes, 2. Egalité professionnelle, 3. Santé, 4. Violences, 5. International.

Effet direct

OUI NON

Pas d'effet direct

2/ Quelle est la composition sexuée du public cible ou concerné indirectement par le projet de loi?

Pas d'inégalités dans la composition sexuée
VERIFIER

Inégalités dans la composition sexuée
ANALYSER

Attention à la discrimination indirecte

3/
Déterminer et prendre en compte l'éventuelle existence d'un effet indirect

Volet 1 : Différences de comportements entre les sexes

Volet 2 : Multiplicité des critères de discrimination

Volet 3 : Impacts différenciés dans le temps

4/ Mettre en place une éventuelle mesure correctrice des inégalités entre les sexes si le projet de loi le justifie