

European Union of Women



Union Européenne des Femmes

CSW65 - Nations Unies – Mars 2021

Evénement parallèle organisé par l'UEF-France, le Conseil National des Femmes Françaises (CNFF), ONU-Femmes-France et Generation Equality

Les politiques d'autonomisation des femmes à l'ère post covid

Rapport de Pascale MESNIL

LES POLITIQUES D'AUTONOMISATION DES FEMMES A L'ERE POST COVID EN FRANCE

L'autonomisation des femmes s'entend généralement de l'autonomisation économique, mais ceci est réducteur. L'autonomisation est synonyme non seulement de meilleur accès à l'éducation et à l'emploi, mais aussi de progrès en matière de participation politique, d'expression culturelle et d'équité des droits.

Je voudrais rappeler les propos de Monsieur Ban Ki Moon, Secrétaire Général des Nations Unies lors de l'ouverture de la 60ème session en 2016 qui déclarait que « *les OING étaient ici pour changer le monde et qu'il était persuadé que la pleine égalité pour toutes les femmes du monde pouvait être réalisée. Il a rappelé la formule du Président Roosevelt qui affirmait que les Droits de l'Homme commencent à domicile. C'est ainsi que 25 % des postes aux Nations Unies sont sous la responsabilité de femmes. Il a réaffirmé qu'il fallait mettre fin à la pandémie des violences entre hommes et femmes. Le préjugé que les femmes ne peuvent traiter les problèmes de sécurité est erroné.*

Crise sanitaire oblige, nous ne pouvons éluder l'impact de cette crise sur notre vie de femme et étudier la question de l'autonomisation des femmes. Notre monde ne sera plus jamais le même après le COVID-19 et nous devons veiller à ce qu'il soit meilleur. Dans le contexte actuel, il faut absolument éviter toute forme de régression et faire de l'égalité des femmes et des hommes dans nos sociétés notre priorité. Des actions doivent être menées tant au niveau français, européen qu'international. Il nous faut agir de concert si nous voulons avoir des réalisations.

Monsieur GUTERRES s'exprimait ainsi le 22 février dernier: « *La pandémie a mis en évidence les liens qui unissent notre grande famille humaine, mais aussi ceux qui relient les droits humains dans toute leur diversité, qu'ils soient civils, culturels, économiques, politiques ou sociaux. Le Covid-19 a non seulement creusé les fossés qui nous séparent, aggravés les vulnérabilités et renforcé les inégalités, mais aussi ouverts de nouvelles lignes de failles, les violations se multiplient* » La crise a un visage féminin. Je vous invite à écouter son intervention.¹

Dans ce panel, il me revient de traiter de l'autonomisation au niveau de la France.

Le président de la république, Emmanuel Macron, a pris l'engagement de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes la grande cause du quinquennat. Et cet engagement, il le décline au niveau international, européen et national.

A l'international, la France a renforcé la cohérence et l'efficacité des actions dites « de genre » dans ses politiques d'aide au développement ainsi que son action extérieure. Cette stratégie d'autonomisation, d'égalité est portée par le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères : elle a pour objectif de mettre la question de l'égalité entre les femmes et les hommes au centre de tous les dispositifs : coopération au développement, diplomatie économique, d'influence, culturelle et éducative. Je ne développerai pas ici les cinq axes. Je voudrais simplement mentionner la fixation de lignes directrices destinées aux ambassadeurs pour une véritable diplomatie des droits des femmes, les financements de projets seront consacrés à 50% à des projets intégrant un objectif de réduction des inégalités de genre.

Sur le plan politique :

Tout d'abord, nous avons constaté :

- La création d'un ministère de plein exercice pour l'Égalité femmes-hommes, à la diversité et à l'égalité des chances le 6 juillet 2020, Mme Elisabeth Moreno.

- L'obligation d'accompagner les études d'impact des projets de loi d'un volet permettant d'apprécier l'apport du texte sur l'égalité femmes-hommes. Le projet d'inscrire dans tous les programmes budgétaires des indicateurs de l'égalité femmes-hommes. Dans les 100 milliards prévus par la France pour répondre à la crise, est-ce que la mesure envisagée va réduire les inégalités ou les accroître ?

¹ <https://www.youtube.com/watch?v=sI44H4X7eZ0>

- La volonté de renforcer la parité dans la sphère publique pour y améliorer la représentation des femmes. L'objectif de faire de l'Etat un employeur exemplaire pour parvenir de façon progressive à 40 % au moins de femmes parmi les hauts fonctionnaires.

- Sur le plan économique : comment soutenir l'indépendance économique des femmes.

Marlène Schiappa, dans son discours lors de la CSW62 de mars 2018 mentionnait que « *des études démontrent que l'égalité femmes/hommes au travail serait atteinte dans le monde en 2234. Nous refusons de patienter encore deux siècles.* »

Selon ONU Femmes : « *L'investissement dans l'autonomisation économique des femmes est la voie la plus sûre vers l'égalité des sexes, l'éradication de la pauvreté et une croissance économique inclusive. Les femmes apportent une contribution énorme à l'économie, que ce soit au sein des entreprises, dans les exploitations agricoles, comme entrepreneuses ou employées, ou par leur travail non rémunéré à la maison, où elles s'occupent de leurs familles* ».

La réponse à la pandémie ne se limite pas à rectifier des inégalités de longue date, il s'agit également de bâtir un monde résilient dans l'intérêt de tous, où les femmes sont au centre et aident au relèvement.

Aussi, la loi Copé/Zimmerman avait institué il y a dix ans un quota dans les conseils d'administration.

Les conseils d'administration des grandes entreprises du CAC 40 se sont spectaculairement féminisés ; passant d'à peine 10% en 2009 à 45,6% aujourd'hui.

Les femmes occupent à peine 34% des sièges dans les conseils des entreprises cotées en-deçà du SBF 120 et 24% dans les entreprises non cotées de 500 salariés et plus et 50 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2018 ;

Toutefois, dans les entreprises non concernées par la loi, la parité n'est pas appliquée.

La France se hisse ainsi sur la première marche du podium européen avec 44% et au deuxième rang mondial, talonnant l'Islande à 46%.

Pour obtenir des résultats rapides, des sanctions ont été mises en place : La loi française a ainsi prévu le gel des jetons de présence si l'objectif n'était pas atteint ! La Norvège a été jusqu'à menacer de dissolution les sociétés.

Aujourd'hui, il faut aller plus loin avec des idées innovantes pour faire évoluer l'égalité professionnelle en profondeur, accélérer le mouvement. Ces solutions peuvent être axées sur les femmes, via des programmes de développement personnel. Il existe aussi des solutions organisationnelles, comme les politiques inclusives portées par les directions générales des entreprises. Des politiques favorisant la conciliation des temps privés/professionnels, la promotion de rôles modèles féminins, l'existence de référentiel de leadership inclusif, la mise en place de réseaux de femmes et l'instauration de quotas sont nécessaires.

En 2021, une seule femme est à la tête des quarante plus grandes entreprises françaises. Dans la tech par exemple, elles représentent moins de 20% des membres des Comex et seulement 12% des créateurs de start-up.

Les quotas constituent une mesure temporaire destinée à mettre fin à une situation d'inégalité construite au fil du temps. Ils augmentent à la fois, le vivier de femmes qualifiées pour les postes les plus élevés, et permettent de réduire les discriminations envers elles, en mettant en lumière leurs compétences aux fonctions de leadership.

Certes, les quotas viennent bouleverser le mythe universaliste de la méritocratie, mais des études ont montré l'effet bénéfique de la présence des femmes à des fonctions de leadership. Mais sans quotas, pas de résultats. Les quotas, sont bels et bien, un instrument pour induire le changement.

Une proposition de loi pour accélérer l'égalité économique et professionnelle a été déposée le 8 mars dernier. Elle prévoit dans les entreprises de plus de 1.000 salariés que parmi les 10 % des postes à plus hautes responsabilités, 30 % le soient par des femmes d'ici à cinq ans et 40 % à huit ans. Le non respect de ces taux entrainera une amende à hauteur de 1% de la masse salariale de l'entreprise.

Cela veut dire également, des changements organisationnels. Nos organisations doivent mettre en place des politiques favorisant l'inclusion de toutes. Des pratiques telles que ne pas mettre de réunion après 18h, favoriser la flexibilité du temps de travail, le suivi après le retour d'un congé maternité, des référentiels de leadership inclusifs, la mise en place de réseaux féminins, des programmes de mentoring, etc. contribuent à faire émerger des talents féminins.

Depuis le 1er mars, il est obligatoire pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés de publier l'index de l'égalité professionnelle. Cet index « Egapro » incarne un changement de philosophie en mettant en place une obligation de résultat en matière d'égalité salariale, en rendant publics les résultats obtenus et en contraignant à l'amélioration de la situation sous peine d'une sanction financière. Cet index se déploie depuis 2019 dans 40 000 entreprises et concerne donc 9 millions de salariés dont 4 millions de femmes.

Cet index prend la forme d'une note sur 100, calculée à partir de 4 critères (pour les entreprises de 50 à 250 salariés) et 5 critères (pour celles de plus de 250 salariés) :

- la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, par catégorie de postes équivalents et par tranche d'âge (40 points) ;
- la même chance d'avoir une augmentation pour les femmes que pour les hommes (20 points) ;
- la même chance d'obtenir une promotion pour les femmes que pour les hommes (15 points) ;
- l'augmentation de salaire garantie au retour de congé maternité (15 points) ;
- la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations (10 points).

Les entreprises doivent atteindre *a minima* la note de 75 sur 100 d'ici à 3 ans. Si leur score est inférieur à 75, celles-ci doivent mettre en place des mesures correctives sous peine de sanctions financières pouvant aller jusqu'à 1% du chiffre d'affaires.

Assurer l'égalité professionnelle et des rémunérations.

Depuis 1946, l'égalité femmes-hommes est un principe constitutionnel (la loi garantit aux femmes dans tous les domaines des droits égaux à ceux des hommes). Malgré un important corpus législatif pour l'égalité professionnelle, la situation des femmes sur le marché du travail reste plus fragile que celle des hommes.

En 1972, la loi pour l'égalité professionnelle déclarait que *“tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes”*. Les écarts de revenus perdurent. En moyenne, les hommes perçoivent des revenus 23% plus élevés sur l'ensemble de leur carrière, et 9% à travail égal.

Muriel Pénicaud, ministre du travail, souhaitait régler cette question avant la fin du quinquennat (2018), mais la pandémie risque de retarder ce projet.

En 2020, les écarts de salaires sont de 19% toutes catégories professionnelles et représentent 16,8% chez les ouvriers, 7,9% chez les employés, 14,2% chez les professions intermédiaires et 20,6% chez les cadres.

Sur 40 000 entreprises françaises, seules 6% des entreprises versent des salaires égaux à leurs employés.

Sur les entreprises de 1000 salariés, seules 1% d'entre elles sont exemplaires.

- Sur le plan sociétal :

L'autonomisation passe aussi par les actions au niveau sociétal :

- mise en place de nouveaux droits pour les parents et l'égalité au sein des ménages, de l'extension du congé paternité de 14 à 28 jours dont 7 jours obligatoire. Les parents pourront passer plus de temps avec leurs enfants.
- soutien des mères isolées,
- création d'un service public des pensions alimentaires : instituer une garantie publique contre les impayés de pensions alimentaires,
- mise en place par Muriel Pénicaud de l'Index de l'égalité professionnelle pour lutter contre les inégalités salariales ou encore de la protection du conjoint collaborateur via la loi PACTE.
- protéger les femmes contre toutes les violences.

Il aurait sans doute fallu commencer par cela, mais c'est une boucle, l'éducation des enfants. Actions auprès des jeunes par la mise en place de contrats d'apprentissage, d'une prime à l'embauche pour les moins de 26 ans,

Jeunes : aide à l'apprentissage. Plus de 485 000 contrats d'apprentissage ont été signés en 2020. Le niveau de 2019, qui avait été une très bonne année pour l'apprentissage (353 000 contrats signés en 2019, en hausse de 16 % par rapport à 2018), est encore dépassé ce qui témoigne d'une dynamique forte. 273 520 aides exceptionnelles ont été versées, pour les contrats postérieurs au 1^{er} juillet 2020

Prime à l'embauche des jeunes : 98 036 demandes validées. Les employeurs embauchant un jeune de moins de 26 ans, sur des contrats d'au moins trois mois, peuvent bénéficier d'une prime à l'embauche.

Sur les mois d'août à décembre 2020, il y a eu plus d'un million d'embauches de jeunes de moins de 26 ans sur des contrats d'au moins trois mois, soit une stabilité depuis 2019 (pas de distinction filles/garçons).

- violences faites aux femmes : Le Grenelle de la lutte contre les violences conjugales a été lancé le 3 septembre 2019 en référence au numéro d'appel 3919 consacré aux victimes de violences.

Le confinement est venu porté un autre éclairage sur les violences faites aux femmes et a suscité l'inquiétude des pouvoirs publics et de la société civile, face au risque de recrudescence des violences envers les femmes. Et cette crise sanitaire et le confinement lié ont été un révélateur et non déclencheur des violences conjugales faisant que le gouvernement a lancé rapidement un plan d'urgence pour protéger les femmes victimes de violences conjugales pendant cette période de crise sanitaire.

La législation est incontestablement avec celle de l'Espagne l'une des meilleures de l'Union européenne et pourtant ce dispositif législatif n'est pas suffisant.

Elle ne fait pas obstacle au développement des féminicides perpétrés par des conjoints ou des compagnons (121 en 2018, 146 en 2019, 88 en 2020).

Depuis le début de la pandémie de Covid-19, les violences domestiques ont augmenté partout dans le monde, avec une signalisation en hausse d'un tiers environ selon ONU Femmes +30% en France.

En ce qui concerne les conditions de vie, la politique de confinement a eu pour conséquence de rassembler les membres de la famille au domicile. Cela a contribué à une surcharge de travail domestique non rémunéré compromettant ainsi le travail rémunéré, les loisirs, l'éducation des enfants. La promiscuité a aussi aggravé les violences familiales.

Le gouvernement a pris des mesures sociales exceptionnelles ; parmi les mesures spécifiques prises pendant cette période, l'on peut citer :

- la mise en place d'un suivi et une prise en charge des auteurs de violences pour éviter la récidive,
- la mise en service de 1200 téléphones « grand danger » et du rôle déterminant des associations de femmes qui se sont mobilisées contre ce fléau,
- les femmes pouvaient parler à leur pharmacien lequel devait appeler les forces de l'ordre.
- en juillet, la suspension du droit de visite et d'hébergement de l'enfant mineur dont dispose le parent violent,
 - l'inscription automatique au fichier judiciaire des auteurs des infractions les plus graves,
 - la décharge de l'obligation alimentaire pour les ascendants, descendants, frères et soeurs d'une personne condamnée pour violences conjugales,
 - la levée du secret médical quand les violences mettent en danger immédiat la vie d'une personne majeure qui se trouve sous l'emprise de l'auteur des faits.

A coté de la réponse pénale aux violences faites aux femmes, il y a eu un Renforcement des dispositifs :

- d'alerte et d'écoute, qui ont fait l'objet d'une large communication ;

- d'intervention à domicile et de mise en sécurité des femmes et des enfants (le traitement judiciaire des violences intrafamiliales a été priorisé) ;
- d'accompagnement des victimes (hébergement, soutien financier).
- septembre 2020 décret mettant en place un dispositif électronique mobile anti-rapprochement destiné à assurer le contrôle à distance des conjoints ou ex-conjoints violents,
- Le harcèlement de rue est devenu un motif de verbalisation.
- 6000 places d'hébergement d'urgence sont ouvertes aux femmes victimes de violences, et 1 000 places supplémentaires seront ouvertes en 2021
- 20 000 nuitées d'hôtel ont été financées afin d'aider les personnes qui avaient fui leur domicile.

Mais le combat n'est pas fini, d'autres mesures doivent intervenir :

- Pérenniser la flexibilité du temps de travail, le télétravail a permis de changer les organisations dans les entreprises.
- Ne pas fixer de réunion après 18H.
- Instaurer un suivi après le retour de maternité,
- Mettre en place des référentiels de leadership inclusifs,
- La mise en place de réseaux féminins,
- Mise en place de mentoring- coaching

En conclusion, l'égalité des sexes et l'autonomisation économique et sociale des femmes constituent le socle essentiel d'un développement durable. Il existe là un enjeu majeur : investir en faveur des droits des femmes, favoriser leur accès à l'éducation et aux ressources ainsi que leur promotion dans la sphère politique et sociale représentent un levier décisif pour la croissance, la lutte contre le changement climatique et le progrès social.

Je voudrais terminer par deux points :

- l'un est d'arriver à ce que la Convention d'Istanbul et CEDEF soient signées et ratifiées par tous les Etats.
- L'autre, apporter une touche d'humanité pour faire grandir nos âmes et nos cœurs. Je veux ici évoquer la campagne #1000 possibles pour les droits des femmes, lancée par Mme la ministre Elisabeth Moreno visant à encourager et inspirer les 1000 petites filles qui sont nées ce 8 mars 2021 et donner confiance à toutes les femmes. Des femmes inspirantes ont chacune écrit une lettre destinée à une petite fille à naître en leur donnant tous les possibles qui s'offrent à elles.

Paris, le 18 mars 2021

Pascale Mesnil, Vice-présidente de l'Union Européenne des Femmes – Ile de France
Vice-Présidente de la Commission des Affaires internationales de l'European
of Women

(version française)