



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 I

ET PRÉSENTÉ 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
INTRODUCTION	11
PREMIÈRE PARTIE : UNE POLITIQUE TRANSVERSALE DOTÉE DE NOUVEAUX OUTILS POUR FAIRE PROGRESSER L'ÉGALITÉ RÉELLE DANS TOUS LES CHAMPS DE L'ACTION PUBLIQUE	15
I. AU NIVEAU NATIONAL : UNE NOUVELLE MÉTHODE FONDÉE SUR L'APPROCHE INTÉGRÉE DE L'ÉGALITÉ	15
A. UN PILOTAGE RÉNOVÉ	15
1. Un portage politique et une coordination interministérielle renforcés.....	15
2. Dans chaque ministère : la désignation de haut.e.s fonctionnaires à l'égalité et l'élaboration de feuilles de route pour l'égalité	17
3. Dans les textes normatifs, avec l'élaboration d'études d'impact des projets de loi sur l'égalité et l'adoption d'une grande loi-cadre en 2014	18
B. UNE GOUVERNANCE RENFORCÉE	21
1. La création en 2013 du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEfh), consacré ensuite dans la loi, et d'une Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences.....	21
2. L'extension des missions du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP), réinscrit dans la loi en août 2016	23
3. Le rôle essentiel des délégations parlementaires aux droits des femmes.....	25
II. AU NIVEAU LOCAL	27
A. DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES	27
1. La loi du 4 août 2014, avec la présentation d'un rapport sur l'égalité par les exécutifs des collectivités avant les débats sur le budget.....	28
2. La loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté.....	29
B. DANS LES TERRITOIRES ULTRA-MARINS	29
1. Les actions engagées par le ministère des Outre-mer et les travaux menés par la Délégation sur le plan égalité femmes-hommes à Mayotte	30

2. Le projet de loi de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer : des avancées concernant les droits des femmes	31
III. À L'INTERNATIONAL : LA FRANCE, UN PAYS VOLONTARISTE DANS LE COMBAT POUR LES DROITS DES FEMMES	33
A. L'ADOPTION D'UNE STRATÉGIE NATIONALE « GENRE ET DÉVELOPPEMENT »	33
1. La stratégie « Genre et développement » pour 2013-2017 dont les objectifs ont été réaffirmés dans la « loi Canfin » du 7 juillet 2014	33
2. L'évaluation de la mise en œuvre de la stratégie « Genre et développement »	36
B. LES AUTRES ACTIONS ENGAGÉES	38
1. Une diplomatie active en faveur des droits des femmes	39
2. Une dimension prise en compte dans la réforme de l'asile en 2014	40
IV. CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES	42
SECONDE PARTIE : UN CHANGEMENT D'ÉCHELLE DANS LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES	47
I. HARCÈLEMENT SEXUEL	47
A. LA LOI DU 6 AOÛT 2012 RELATIVE AU HARCÈLEMENT SEXUEL	48
1. Une avancée majeure, à travers la définition plus précise et plus large du harcèlement sexuel, l'aggravation des peines et d'autres mesures	48
2. Une mise en œuvre volontariste de la loi	50
B. LES AVANCÉES DE LA LOI DU 4 AOÛT 2014 POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	55
1. Concernant le harcèlement sexuel en entreprise et l'enregistrement ou la diffusion d'images relatives à la commission de ces faits	55
2. Concernant le harcèlement sexuel dans les armées et les universités	55
C. LA LOI DU 8 AOÛT 2016 RELATIVE AU TRAVAIL : LES TROIS MESURES ADOPTÉES SUITE AUX TRAVAUX DE LA DÉLÉGATION	57
1. L'alignement du régime de la preuve en matière de harcèlement sexuel sur celui des discriminations	58
2. Les mesures concernant les salarié.e.s licencié.e.s en raison d'un motif discriminatoire lié au sexe ou à la suite d'un harcèlement	58
II. VIOLENCES AU SEIN DES COUPLES ET VIOLENCES SEXISTES	59
A. UNE MEILLEURE MESURE DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES POUR LUTTER PLUS EFFICACEMENT CONTRE CELLES-CI	59
B. LE RENFORCEMENT DES DISPOSITIFS DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES ET LA PROTECTION DES VICTIMES	63
1. La loi du 4 août 2014 : des mesures fortes contre les violences, avec notamment la réforme de l'ordonnance de protection et la généralisation du téléphone grand danger	63
2. La mise en œuvre des mesures de protection prévues par la loi et les actions prévues par les plans interministériels sur les violences	65

C. DE NOUVELLES AVANCÉES DANS LA LOI DU 27 JANVIER 2017 RELATIVE À L'ÉGALITÉ ET À LA CITOYENNETÉ.....	71
III. PROSTITUTION.....	72
A. LA LOI DU 13 AVRIL 2016 : UNE AVANCÉE HISTORIQUE.....	72
1. Les travaux menés par la Délégation suivis par l'adoption d'un rapport d'information et le dépôt d'une proposition de loi en octobre 2013	73
2. Les principales dispositions de la loi du 13 avril 2016.....	74
B. LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI	77
1. Les actions menées par les pouvoirs publics : textes d'application, moyens budgétaires, plans violences et actions d'information	77
2. L'impact de la loi : clients verbalisés et premiers retours de terrain	79
IV. CYBERVIOLENCES.....	81
A. LES MESURES LÉGISLATIVES ADOPTÉES EN 2014 ET 2016.....	81
1. La loi du 4 août 2014 : l'incrimination du cyberharcèlement et le signalement de contenus incitant à la haine à raison du sexe.....	81
2. La loi du 7 octobre 2016 : une avancée sur la répression pénale des « vengeances pornographiques » suite aux travaux de la Délégation.....	83
B. LES ACTIONS ENGAGÉES AU NIVEAU MINISTÉRIEL	86
V. CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES	87
TROISIÈME PARTIE : LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES SEXISTES.....	92
I. DANS LE SYSTÈME ÉDUCATIF : VERS UNE PÉDAGOGIE DE L'ÉGALITÉ..	92
A. D'IMPORTANTES AVANCÉES POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ÉDUCATION, L'ENSEIGNEMENT ET LA RECHERCHE.....	93
1. La loi du 8 juillet 2013 : l'égalité filles-garçons au cœur de la refondation de l'école.....	93
2. La lutte contre les stéréotypes de sexe dans l'enseignement supérieur et la recherche	94
B. CONVENTION INTERMINISTÉRIELLE, PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS ET AUTRES ACTIONS MISES EN ŒUVRE	95
II. DANS LES MÉDIAS : UN ENJEU ESSENTIEL	98
A. D'IMPORTANTS PROGRÈS POUR FAIRE RECULER LES STÉRÉOTYPES SEXISTES, EN PARTICULIER DANS LES PROGRAMMES TÉLÉVISUELS.....	98
1. La lutte contre les stéréotypes sexistes : l'une des cinq priorités de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.....	98
2. La lutte contre le sexisme dans la publicité, une mesure importante de la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté.....	100
B. LA NOUVELLE MISSION DE CONTRÔLE DU CSA : UNE AVANCÉE PROMETTEUSE ET NÉCESSAIRE	101

III. CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES	104
QUATRIÈME PARTIE : DROITS SOCIAUX ET LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ	108
I. SANTÉ DES FEMMES : DE NOMBREUSES MESURES, EN PARTICULIER EN FAVEUR DES DROITS SEXUELS ET REPRODUCTIFS	108
A. DROIT FONDAMENTAL À L'INTERRUPTION VOLONTAIRE DE GROSSESSE (IVG) : RÉAFFIRMATION ET AVANCÉES	108
1. Plusieurs textes adoptés par le Parlement pour renforcer le droit fondamental à l'IVG	109
2. Éléments de mise en œuvre : programmes d'accès à l'IVG et amélioration du « parcours IVG »	111
B. L'ACCÈS À UN MODE DE CONTRACEPTION ADAPTÉ	116
1. L'apport des lois de financement de la sécurité sociale : un accès facilité à la contraception, en particulier pour les mineures	116
2. L'apport de la loi du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé en matière de contraception d'urgence.	117
3. Les autres actions mises en œuvre	118
C. AUTRES AVANCÉES EN MATIÈRE DE SANTÉ	120
II. UN SOUTIEN RENFORCÉ AUX FAMILLES MONOPARENTALES ET EN SITUATION DE PRÉCARITÉ	122
A. LA GARANTIE CONTRE LES IMPAYÉS DE PENSIONS ALIMENTAIRES (GIPA) : UNE AIDE CONCRÈTE AUX PARENTS ISOLÉS EN SITUATION DE PRÉCARITÉ ET À LEURS ENFANTS	123
1. L'expérimentation prévue par la loi du 4 août 2014 et les résultats positifs de ce dispositif dans vingt départements pilotes	123
2. La généralisation de la GIPA et la création d'une Agence de recouvrement des pensions alimentaires (ARIPA).....	125
B. AU-DELÀ DES IMPAYÉS ALIMENTAIRES, DE NOMBREUSES MESURES EN FAVEUR DES PARENTS ISOLÉS	128
1. Protéger les familles monoparentales en garantissant le droit aux pensions alimentaires	128
2. Augmentation de l'allocation de soutien familial (ASF) et création de la prime d'activité.....	129
3. Le réseau d'entraide « Parents solos et Compagnie » et autres mesures d'accompagnement et de soutien des parents isolés	130
III. L'AMÉLIORATION DES DROITS À LA RETRAITE DES FEMMES : LES NOMBREUX APPORTS DE LA LOI DU 20 JANVIER 2014	131
A. AMÉLIORER LE NIVEAU DES PENSIONS DE RETRAITE DES FEMMES ET RÉDUIRE L'ÉCART AVEC CELUI DES HOMMES	132
1. La validation des trimestres de maternité	133
2. La prise en compte des carrières à temps partiel ou à faible rémunération	134

3. Les mesures en faveur des pensions des conjoint.e.s collaborateur.trice.s.....	135
B. SUIVRE L'ÉVOLUTION DES PENSIONS ET ANALYSER LES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	136
1. Le suivi des écarts de pensions entre les femmes et les hommes	136
2. Le suivi de l'évolution des droits familiaux de retraite	137
IV. CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES	138
CINQUIÈME PARTIE : DE NOUVEAUX MOYENS POUR PARVENIR À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	140
I. UN PARTAGE PLUS ÉQUILIBRÉ DES RESPONSABILITÉS PARENTALES : UNE CONDITION À L'ACCÈS À L'EMPLOI DES FEMMES	141
A. LA RÉFORME DU CONGÉ PARENTAL	141
1. La création de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PREPARE) par la loi du 4 août 2014.....	141
2. Éléments de mise en œuvre.....	142
B. LE DÉVELOPPEMENT DE L'OFFRE D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT : UNE QUESTION ESSENTIELLE	143
1. La convention d'objectifs et de gestion 2013-2017 avec la CNAF : le développement de l'offre d'accueil collectif et individuel des jeunes enfants	144
2. La scolarisation des enfants de moins de trois ans	147
C. LES CONTREPARTIES OBTENUES DANS LA « LOI MACRON »	149
II. LA LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES EN MILIEU PROFESSIONNEL : UNE POLITIQUE VOLONTARISTE	150
A. LES OBLIGATIONS DES ENTREPRISES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	151
1. Le décret du 18 décembre 2012 : un nouveau dispositif pour rendre effectives les obligations des entreprises dans ce domaine	151
2. La loi du 4 août 2014 : conditionner l'accès à la commande publique au respect des obligations en matière d'égalité femmes-hommes	152
3. La réforme du cadre de la négociation collective, un sujet important	153
B. L'ENCADREMENT DU TEMPS PARTIEL ET D'AUTRES MESURES POUR LUTTER CONTRE LES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES	155
1. Les avancées législatives sur le travail à temps partiel, qui concerne très majoritairement les femmes	155
2. Éléments de mise en œuvre.....	157
3. Lutte contre le sexisme en milieu professionnel : les mesures prévues par les « lois Rebsamen » et « El Khomri » à l'initiative de la Délégation.....	159
4. L'égalité professionnelle dans la fonction publique : une politique volontariste engagée depuis plusieurs années.....	162
III. CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES	165

SIXIÈME PARTIE : DE NOMBREUSES MESURES ADOPTÉES POUR UN PARTAGE PLUS JUSTE DU POUVOIR ET DES RESPONSABILITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	169
I. LA PARITÉ EN POLITIQUE	170
A. LA LOI DU 17 MAI 2013 RELATIVE À L'ÉLECTION DES CONSEILS DÉPARTEMENTAUX, MUNICIPAUX ET COMMUNAUTAIRES	170
1. Au niveau des conseils départementaux : la révolution du 50/50 grâce à l'instauration du scrutin binominal majoritaire et les enseignements des élections de 2014.....	171
2. La réforme de l'élection des conseiller.ère.s municipaux.ales et communautaires : des progrès déjà visibles et des limites concernant les EPCI...	173
B. LES ÉLECTIONS DES PARLEMENTAIRES	176
1. La loi du 2 août 2013 relative à l'élection des sénateurs.trices	176
2. La loi du 4 août 2014 : le doublement des pénalités pour les partis politiques ne respectant pas la parité pour les élections législatives	177
C. UN RENOUVELLEMENT POLITIQUE FAVORISÉ PAR LE NON CUMUL DES MANDATS MAIS DES FREINS QUI DEMEURENT	180
1. La loi du 14 février 2014 interdisant le cumul des fonctions exécutives locales avec le mandat de parlementaire et la loi du 31 mars 2015	180
2. La persistance de freins à l'accès des femmes aux mandats et fonctions électives.....	181
II. LA PARITÉ DANS LES SPHÈRES PROFESSIONNELLE ET SOCIALE	181
A. DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE : LES MESURES PRÉVUES PAR LA LOI DU 22 JUILLET 2013	182
B. DE NOMBREUSES AVANCÉES PORTÉES PAR LA LOI DU 4 AOÛT 2014 POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE FEMMES ET HOMMES	184
1. Dans la haute fonction publique : l'application dès 2017 de l'obligation de 40 % au moins de femmes dans les flux de nominations.....	185
2. Dans les conseils d'administration et de surveillance des entreprises et des établissements publics.....	187
3. Dans de nombreux organismes : fédérations sportives, chambres de commerce et d'industrie, chambres d'agriculture, ordres professionnels, CESER, commissions consultatives, etc.	191
C. LES MESURES PRÉVUES PAR D'AUTRES TEXTES	198
1. La « loi Rebsamen » du 17 août 2015 : l'instauration d'un dispositif de représentation équilibrée des femmes et des hommes pour les élections professionnelles aux IRP.....	198
2. La loi du 20 janvier 2016 relative à la santé : la généralisation de la parité dans les agences sanitaires et les ordres des professionnel.le.s.....	200
3. La loi du 20 avril 2016 relative à la fonction publique : la mixité des listes aux élections professionnelles et la composition de certaines instances	201

4. La loi du 27 janvier 2017 : la présidence alternée des jurys de concours dans l'administration et la composition des commissions culturelles et des instances de la vie lycéenne et collégienne.....	202
III. CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES.....	204
EXAMEN DU RAPPORT PAR LA DÉLÉGATION.....	211

A. LA LOI DU 6 AOÛT 2012 RELATIVE AU HARCÈLEMENT SEXUEL

Ce texte avait pour objet de rétablir le délit de harcèlement sexuel, clarifier sa définition, renforcer les sanctions ainsi que la prévention en milieu professionnel (1) et de nombreuses initiatives ont été prises par les pouvoirs publics pour accompagner sa mise en œuvre (2).

1. Une avancée majeure, à travers la définition plus précise et plus large du harcèlement sexuel, l'aggravation des peines et d'autres mesures

La loi du 6 août 2012 a été adoptée dans un contexte bien particulier : en effet, le **Conseil constitutionnel**, saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC), avait jugé en mai 2012 que l'article 222-33 du code pénal définissant le harcèlement sexuel était contraire à la Constitution ⁽¹⁾. Les conséquences juridiques de cette décision ont été très importantes : le harcèlement sexuel ne constituait plus un délit pouvant donner lieu à des poursuites pénales et cette décision interrompait l'exécution des peines prononcées à la suite d'une condamnation pour harcèlement.

Le premier objectif de la loi était donc de **combler ce vide juridique** en réinstituant le délit de harcèlement sexuel, avec une définition suffisamment précise pour satisfaire au principe de légalité. Ce texte visait par ailleurs à harmoniser les rédactions des dispositions prévues par le code pénal et le code du travail dans ce domaine et mieux prendre en compte différents types de comportement. **Adoptée à l'unanimité, la loi du 6 août 2012** procède donc à **une nouvelle définition du harcèlement sexuel** à la fois plus précise mais aussi plus large pour englober plusieurs types d'agissements, isolés ou répétés. Ainsi :

– le I de l'article 222-33 du code pénal définit le harcèlement sexuel comme « *le fait d'imposer à une personne, de façon répétée des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* » ;

– le II du même article assimile au harcèlement sexuel « *le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers* ».

La loi du 6 août 2012 a par ailleurs **doublé le niveau des peines** encourues pour ce délit puni désormais de **deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende**. En présence de l'une des cinq circonstances aggravantes définies par l'article 222-33 précité, ces peines sont portées à trois ans

(1) Décision n° 2012-240 QPC du 4 mai 2012, Conseil constitutionnel.

d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende. Parmi celles-ci, la quatrième relative à la **vulnérabilité économique** ⁽¹⁾ de la victime, constitue une innovation.

En outre, de nouvelles dispositions ont été prévues concernant les **discriminations résultant des faits de harcèlement sexuel**, et dont relève « *toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés* ⁽²⁾ ». Ce délit est puni de trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende, voire de cinq ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende s'il est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès ou par une personne dépositaire de l'autorité publique.

Ce texte a aussi inscrit **dans le code du travail la définition du harcèlement sexuel** et des **discriminations** résultant de ces faits en des termes similaires à ceux du code pénal. **La protection des victimes et témoins** contre les discriminations consécutives à des faits de harcèlement moral ou sexuel est par ailleurs **étendue à l'ensemble des personnes en formation ou en stage** dans l'entreprise. Concernant **la fonction publique**, la loi du 6 août 2012 a modifié la loi du 13 juillet 1983 portant statut des fonctionnaires afin de prendre en compte la **nouvelle définition du harcèlement sexuel** prévue par le code pénal.

En matière de **prévention**, la loi intègre la prise en compte des risques liés au harcèlement sexuel au 7° de l'article L. 4121-2 du code du travail, qui impose à **l'employeur.e**, dans le cadre des principes généraux de prévention, de « *planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel* ». À ce titre, l'employeur.e doit notamment afficher le texte de l'article 222-33 du code pénal (définition et sanction du harcèlement sexuel) **dans les lieux de travail** ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche ⁽³⁾.

Le renforcement des droits des victimes de harcèlement sexuel, outre celui lié à l'élargissement des contours de cette infraction, résulte également des

(1) Sont ainsi visés les faits commis « 4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ».

(2) Article 225-1-1. La circulaire du ministère de la justice du 7 août 2012, souligne sur ce point qu'« Un des principaux apports de la nouvelle loi est de sanctionner de façon spécifique les discriminations résultant des faits de harcèlement sexuel. Ces faits n'étaient à l'origine réprimés, par les dispositions du code du travail antérieures à la recodification de ce code résultant de l'ordonnance du 12 mars 2007, que lorsqu'il s'agissait de discriminations commises dans le cadre des relations de travail. La recodification de ce code, tout en maintenant la prohibition de ces discriminations, avait cependant involontairement supprimé les pénalités encourues. Tout en rétablissant ces pénalités dans le code du travail, la loi complète également les dispositions du code pénal relatives aux discriminations, afin de réprimer de façon générale les discriminations faisant suite à du harcèlement sexuel, même hors le cadre des relations du travail ».

(3) Conformément aux articles L. 1153-5 et L. 1152-4 du code du travail.

dispositions de la loi concernant les **associations de défense des victimes**, suite à la modification des articles 2-2 ⁽¹⁾ et 2-6 ⁽²⁾ du code de procédure pénale.

Ce texte a fait l'objet du premier **rapport** ⁽³⁾ **adopté par la Délégation aux droits des femmes** au cours de la présente législature, présenté par **Mme Ségolène Neuville**, et qui formulait douze recommandations, concernant notamment la mise en place d'un programme de formation en direction des acteurs.trices de la lutte contre les violences faites aux femmes et d'une campagne de sensibilisation sur les violences au travail, en particulier le harcèlement, ainsi que le lancement d'une nouvelle enquête sur les violences faites aux femmes, la précédente (ENVEFF) datant de 2000 – ces recommandations ayant été rapidement suivies d'effets.

2. Une mise en œuvre volontariste de la loi

- Les actions menées pour accompagner la mise en œuvre de la loi de 2012

Tout d'abord, si ce texte était d'application directe (pas de décrets requis), plusieurs circulaires ont été prises pour en préciser les modalités de mise en œuvre :

– la ministre de la Justice, **Mme Christiane Taubira**, a adressé aux procureur.e.s **dès le 7 août 2012 une circulaire**, qui présentait les principales modifications de droit pénal et de procédure pénale résultant de la nouvelle loi et, d'autre part, définissait les **orientations générales de politique pénale** que les magistrat.e.s du parquet devaient mettre en œuvre dans l'application des nouvelles dispositions, notamment en ce qui concerne les victimes ;

– une autre **circulaire** a été adressée par le **directeur général du travail** (DGT) aux services déconcentrés et aux inspecteurs.trices du travail, le **12 novembre 2012** ⁽⁴⁾, pour présenter les dispositions prévues par la loi, notamment dans les relations de travail, et **préciser les obligations des employeur.e.s, les pouvoirs des délégué.e.s du personnel** et les missions des services de santé au travail et des DIRECCTE ;

– par ailleurs la **circulaire du 4 mars 2014** relative à la **lutte contre le harcèlement dans la fonction publique** a rappelé et précisé les obligations des

(1) L'article 5 de la loi a modifié l'article 2-2 permettant aux associations de lutte contre la violence sexuelle d'exercer les droits reconnus à la partie civile en cas de d'infractions sexuelles afin de permettre l'exercice de ces droits aux associations dont les statuts sont plus restreints et prévoient uniquement la lutte contre le harcèlement sexuel, en consacrant ainsi l'importance du rôle des associations spécialisées dans la lutte contre le harcèlement sexuel et l'assistance aux victimes de ces actes.

(2) L'article 6 de la loi a actualisé et complété l'article 2-6 du code de procédure pénale qui autorise toute association déclarée depuis au moins cinq ans, ayant pour objet de combattre les discriminations fondées sur le sexe ou les mœurs, à exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne les discriminations prohibées commises à raison du sexe, de la situation de famille ou des mœurs de la victime.

(3) Rapport d'information n° 89 de Mme Ségolène Neuville déposé par la délégation de l'Assemblée nationale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le projet de loi (n° 82), adopté par le Sénat, relatif au harcèlement sexuel, déposé le 18 juillet 2012.

(4) Circulaire DGT 2012/14 du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à l'application de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.

employeurs publics et leur nécessaire mobilisation dans la mise en place de mesures préventives dans ce domaine. La **circulaire du 22 décembre 2016** relative à l'égalité professionnelle dans la fonction publique comporte également des dispositions sur ce point.

D'autre part, **une grande campagne d'information** a été lancée en **novembre 2012** par les ministères chargés de la justice et des droits des femmes. Rappelant les termes de la loi du 6 août 2012, cette campagne (« *Harcèlement sexuel : désormais la loi vous protège* ») était centrée sur les lieux de travail et d'études, avec aussi la création d'un **site internet**. En outre, le **ministère du Travail** a publié un **guide sur les Discriminations et harcèlements au travail**, illustré par de nombreuses décisions de jurisprudence et précisant les moyens d'action et les recours à destination de l'ensemble des personnes concernées.

LE LANCEMENT D'UNE GRANDE CAMPAGNE D'INFORMATION À L'AUTOMNE 2012



Par ailleurs, le **cinquième plan de lutte contre les violences** faites aux femmes, présenté le 23 novembre 2016, prévoit plusieurs actions, dans le cadre de l'objectif n° 34 « *En finir avec le harcèlement sexuel au travail* », et notamment de **former les employeur.e.s et les membres des CHSCT** au repérage et à la lutte contre les violences et harcèlement, et **d'accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de la loi**, s'agissant notamment du rappel dans le **règlement intérieur** des entreprises des dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes, depuis la loi du 8 août 2016⁽¹⁾. Il était aussi prévu **d'actualiser la circulaire DGT** du 12 novembre 2012, évoquée plus haut, pour sensibiliser les **inspecteurs et inspectrices du travail** à l'engagement plus facile de la responsabilité des auteur.e.s de harcèlement sexuel.

(1) Article 4 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

- Concernant plus particulièrement le secteur public

Des politiques de prévention ont été mises en place par différents ministères, notamment ceux chargés de la santé ⁽¹⁾, de la défense, des sports et de l'enseignement supérieur.

Plusieurs mesures adoptées pour lutter contre le harcèlement sexuel à l'université

Le ministère de l'Enseignement supérieur a donné une impulsion forte à la politique de lutte contre le harcèlement sexuel, et plusieurs mesures ont été adoptées depuis 2012 :

– la circulaire du 25 novembre 2012 ⁽²⁾ rappelle que les président.e.s d'université et d'établissements d'enseignement supérieur ont le devoir de prévenir le harcèlement sexuel ; elle fait obligation aux président.e.s et directeur.trices d'établissement de saisir les instances disciplinaires pour des faits paraissant suffisamment avérés ; lorsque ces agissements font l'objet d'une plainte, ceux-ci sont traités par une section disciplinaire qui peut prononcer des sanctions ;

– la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche a prévu la parité et la présence du/de la chargé.e de mission femmes/hommes au sein des sections disciplinaires ;

– suite à la loi du 4 août 2014 (cf. *infra*), le décret du 28 janvier 2015 ⁽³⁾ a précisé les modalités de récusation d'un.e membre d'une section disciplinaire et la possibilité de procéder au dépaysement d'une affaire en cas de « *raison objective de mettre en doute leur impartialité* » ;

– la circulaire du 25 novembre 2015 définit les orientations en matière de prévention et de traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics supérieurs d'enseignement et de recherche relevant du ministère ;

– le cinquième plan de lutte contre les violences faites aux femmes, présenté fin novembre 2016, comporte plusieurs actions visant à « *prévenir les comportements sexistes et les violences sexuelles à l'université* » (objectif n° 31), et notamment pour faciliter le recueil de preuve pour les cas de violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche, et assurer la protection des victimes de harcèlement sexuel au sein des établissements. Sur le premier point, la circulaire précitée du 25 novembre 2015 prévoit qu'en accord avec la victime en cas de harcèlement sexuel, une enquête interne soit lancée, sans préjudice des actions de nature judiciaire qui sont engagées. Il est recommandé que cette enquête soit diligentée par le/la président.e ou le/la directeur.trice d'établissement ou son/sa représentant.e.

(1) Au ministère de la santé, une instruction recensant les axes prioritaires ainsi que les actions nationales à mettre en œuvre au sein des établissements en 2015 a été publiée par le ministère en juillet 2014. En outre, lors des cycles de formation initiale à l'École des hautes études en santé publique (EHESP), les élèves-directeur.trices reçoivent un enseignement relatif aux dispositions législatives relatives au harcèlement sexuel et aux obligations des employeur.e.s en la matière.

(2) Circulaire n° 2005-193 du 25 novembre 2015 sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

(3) Décret n° 2015-79 du 28 janvier 2015 modifiant les dispositions relatives à la procédure disciplinaire applicable dans les établissements publics d'enseignement supérieur placés sous la tutelle du ministère chargé de l'enseignement supérieur et devant le Conseil nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER) statuant en matière disciplinaire.

Mais c'est au ministère de la Défense que le dispositif le plus ambitieux a été mis en place. Dans le cadre du plan d'action contre les harcèlements, violences et discriminations dans les armées ⁽¹⁾, présenté par le ministre **Jean-Yves Le Drian** en avril 2014, une « **cellule Thémis** » a été mise en place pour recueillir les signalements et accompagner les victimes. **La rapporteure considère que ce dispositif, très complet pourrait utilement inspirer d'autres organismes**, en saluant également l'élaboration d'un **kit de prévention** « *Harcèlement et violences sexuelles : comprendre et réagir* », présenté par le nouveau contrôleur général des armées, M. Érik Dal, en octobre 2016 ⁽²⁾.

La mise en place 2014 d'une cellule d'accueil des signalements et d'enquête administrative au sein du contrôle général des armées : la « cellule Thémis »

Mise en place en juillet 2014, la cellule permet à chaque personnel, civil ou militaire, du ministère de la Défense, victime ou témoin de harcèlement, de discriminations ou de violences sexuelles commises soit en service ou à l'occasion de l'exécution du service, soit dans les lieux soumis à son autorité, de le signaler. À ce titre, cette cellule : reçoit les signalements des cas par tous moyens ; propose à l'autorité hiérarchique les mesures conservatoires nécessaires ; informe les victimes sur leurs droits ; peut conduire des enquêtes administratives ; communique aux inspecteurs généraux des armées les cas ayant fait l'objet d'une procédure « événement grave » (Evegrave) ; apporte tous conseils au commandement ; contribue à l'élaboration de statistiques. Une personne victime de violences peut aussi se tourner vers une psychologue en contactant le réseau « Écoute Défense », créé pour accompagner les victimes de stress post-traumatique et désormais ouvert aux victimes de harcèlement.

Plus de 150 cas ont été traités depuis son lancement. En 2015, la cellule Themis a été saisie 75 fois, dont 14 fois pour des faits de harcèlement sexuel. Les autres dossiers ouverts portent sur 23 faits impliquant un contact physique, dont 8 viols, 15 agressions sexuelles, 45 faits sans contact physique, 26 cas relevant de discrimination au sens large, 5 dossiers liés à une atteinte à la vie privée, et 7 autres faits dénoncés comme des coups et problèmes de violences conjugales. Près de 90 % des signalements concernent des jeunes femmes alors que les femmes ne représentent que 15,4 % des effectifs.

Enfin, outre la circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement sexuel, évoquée précédemment, un **guide destiné aux agent.e.s de la fonction publique a été diffusé** ⁽³⁾ : il précise le cadre de protection des agent.e.s, les acteurs.trices et outils de prévention, explique les modalités d'intervention et présente des retours d'expérience d'employeurs publics.

(1) Ce plan est évoqué plus loin, dans la sous-section relative aux mesures prévues par la loi du 4 août 2014.

(2) À travers des films d'animations à vocation pédagogique et un livret d'accompagnement, différents thèmes ont été abordés auprès des 150 militaires présent.e.s, lors la présentation de ce kit de prévention à Évreux le 19 octobre 2016 : « Le harcèlement sexuel : tolérance zéro », « Les violences sexuelles : agissons ensemble » et « Le consentement, c'est tous les deux ».

(3) Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique, ministère de la Fonction publique, édition 2017.

• L'évaluation parlementaire de la loi du 6 août 2012 (novembre 2016)

Les député.e.s **Pascale Crozon et Guy Geoffroy**, membres de la commission des Lois et de la Délégation, ont procédé à une évaluation de la loi du 6 août 2012, qui a donné lieu à la présentation d'un **rapport** de grande qualité en **novembre 2016**⁽¹⁾. Les différentes auditions menées par cette mission d'information ont « *permis de montrer que si la loi du 6 août 2012 a retenu une définition unanimement saluée du harcèlement sexuel, elle se traduit par un nombre encore faible de plaintes et de condamnations. Par conséquent, si certains ajustements juridiques peuvent être de nature à améliorer la lutte contre le harcèlement sexuel et qu'une évolution des mentalités sur le caractère condamnable de certains comportements est nécessaire, la priorité doit être aujourd'hui de mieux accompagner les victimes, de mieux former les professionnels et de développer les politiques de prévention dans les entreprises et dans la fonction publique* ». Ce rapport formule treize recommandations en ce sens⁽²⁾.

À cet égard, le directeur des affaires criminelles et des grâces, M. Robert Gelli, a souligné qu'il était encore trop tôt pour mesurer l'impact de la loi sur le nombre de condamnations, en constatant néanmoins **que le nombre de plaintes et de condamnations n'avait pas augmenté depuis 2012**. En 2014, si 1 048 plaintes ont été déposées pour des faits de harcèlement sexuel, seules 65 condamnations ont ainsi été prononcées, 50 % des poursuites ayant donné lieu par ailleurs à des procédures alternatives (rappel à la loi, composition pénale...). Si la tendance sur le long terme est une légère augmentation du nombre de condamnations, selon ce rapport, le nombre de condamnations reste donc faible puisque **6,2 % des plaintes aboutissent à une condamnation**.

Un tel décalage révèle des **difficultés pour témoigner et apporter la charge de la preuve** – le régime de la preuve a toutefois été réformé récemment grâce à l'adoption d'un amendement de la présidente Catherine Coutelle (cf. *infra*).

Par ailleurs, **il semble que peu d'entreprises aient mis en place des actions de prévention contre le harcèlement sexuel**, malgré les dispositions prévues par la loi, selon le rapport d'évaluation précité. Dans ce sens, seul.e.s 18 % des actif.ve.s affirmaient que leur employeur.e avait mis en place des actions de ce type sur leur lieu de travail, dans l'enquête IFOP précitée de 2014, et cela concerne alors davantage les structures de grande taille et certains secteurs. Les représentant.e.s de la direction générale du travail (DGT) entendu.e.s par la Délégation⁽³⁾ ont néanmoins précisé que des entreprises ont mis en place un.e **réfèrent.e harcèlement ou une cellule d'écoute** et d'alerte, dans le cadre notamment d'une démarche de **labellisation « égalité »**.

(1) Rapport d'information n° 4233, déposé par la commission des Lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République, sur l'évaluation de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, et présenté par Mme Pascale Crozon et M. Guy Geoffroy, 16 novembre 2016.

(2) Ces recommandations sont rappelées dans l'encadré présenté *infra*, dans la sous-section intitulée « Conclusions et perspectives ».

(3) Voir le compte rendu de cette audition, en annexe du présent rapport (tome II).

B. LES AVANCÉES DE LA LOI DU 4 AOÛT 2014 POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, adoptée en 2014, a permis d'importantes avancées concernant, d'une part, le harcèlement sexuel en entreprise, l'enregistrement ou la diffusion d'images relatives à de tels faits (1) et, d'autre part, le harcèlement sexuel dans les armées et les universités (2).

1. Concernant le harcèlement sexuel en entreprise et l'enregistrement ou la diffusion d'images relatives à la commission de ces faits

En matière de harcèlement, la loi du 4 août 2014 a prévu :

– suite à l'adoption d'un amendement de la **présidente Catherine Coutelle**, la modification de l'article L. 1153-5 du code du travail, aux termes duquel **l'employeur.e** « *prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel* », pour prévoir qu'il/elle doit également, lorsque des faits de harcèlement sexuel sont ou ont été commis, « *y mettre un terme et les sanctionner* » (article 42) ;

– **l'harmonisation des définitions des délits de harcèlement moral** au travail et de harcèlement au sein du couple avec la définition du harcèlement sexuel issue de la loi du 6 août 2012, en retenant la notion de « *propos ou comportements* » plutôt que d' « *agissements* » (article 40) ;

– l'extension du champ d'application du **délit d'enregistrement et de diffusion d'images** de violences à l'enregistrement et à la diffusion d'images relatives à des faits de harcèlement sexuel ⁽¹⁾ (article 43).

2. Concernant le harcèlement sexuel dans les armées et les universités

• Dans les universités

En application des dispositions prévues par l'article 53 ⁽²⁾ de la loi du 4 août 2014, le **décret du 28 janvier 2015** ⁽³⁾ a précisé les modalités de **récusation d'un membre d'une section disciplinaire** d'une université ou du CNESER ⁽⁴⁾ statuant en formation disciplinaire **lorsqu'il existe une raison objective de mettre en doute son impartialité**, ainsi que les conditions dans lesquelles le **jugement**

(1) « Est constitutif d'un acte de complicité des atteintes volontaires à l'intégrité de la personne prévues par les articles 222-1 à 222-14-1 et 222-23 à 222-31 et 222-33 et est puni des peines prévues par ces articles le fait d'enregistrer sciemment, par quelque moyen que ce soit, sur tout support que ce soit, des images relatives à la commission de ces infractions. Le fait de diffuser l'enregistrement de telles images est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende. Le présent article n'est pas applicable lorsque l'enregistrement ou la diffusion résulte de l'exercice normal d'une profession ayant pour objet d'informer le public ou est réalisé afin de servir de preuve en justice. » (article 222-33-3 du code pénal).

(2) Modifiant les articles L. 232-3 et L. 712-6 du code de l'éducation.

(3) Décret n° 2015-79 du 28 janvier 2015 précité.

(4) Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER).

d'une affaire peut être dépaycé lorsqu'il existe une raison objective de mettre en doute l'impartialité de la section disciplinaire initialement saisie dans son ensemble.

- Dans les armées

Aujourd'hui, 60 000 femmes travaillent pour le ministère de la Défense, représentant près de 40 % du personnel civil et 15 % du personnel militaire des forces armées françaises, ce qui place nos armées parmi les plus féminisées au monde ⁽¹⁾. Cependant, la publication, au début de l'année 2014, d'un livre intitulé *La guerre invisible* ⁽²⁾ a mis en évidence l'existence de faits de harcèlement moral ou sexuel et d'agressions sexuelles et, dans certaines situations, l'insuffisance ou l'inadéquation des réponses institutionnelles qui ont été apportées à ces faits.

À la suite de la publication de ce livre, le ministre de la Défense, M. Jean-Yves Le Drian, a confié à la contrôleure générale des armées, Mme Brigitte Debernardy et au général M. Didier Bolelli une **mission d'enquête sur les cas de harcèlement, agressions et violences sexuels dans les armées**. Remis au ministre le 4 avril 2014, le rapport de cette mission soulignait que certains comportements violents ou déplacés à l'égard des femmes perdurent dans les armées françaises : *« Des propositions inconvenantes pouvant aller jusqu'au harcèlement sexuel pour se muer en harcèlement moral lorsqu'elles ne sont pas agréées ont été fréquemment rapportées. De même, les gestes déplacés dus à une familiarité excessive ou un mode de commandement prétendument "tactile" ne sont pas rares. On trouve ces deux types d'agissements, de supérieur à subordonné, à tous les niveaux de grade, dans tous les organismes, des services comme des armées, et concernant le personnel civil autant que le personnel militaire. Les femmes secrétaires y sont particulièrement exposées. (...) Autre situation rapportée, les propos à connotation sexuelle et sexiste, les plaisanteries graveleuses sont répandus au point de n'être presque plus remarqués par le personnel féminin qui y voit la manifestation du caractère masculin des métiers de la Défense, spécificité acceptée lors de l'engagement et jamais remise en cause. »*

Le rapport de la mission d'enquête formulait 26 propositions pour améliorer la prévention et le traitement par les armées de ces situations, regroupées en quatre axes : prévenir et éduquer les personnels, améliorer le dispositif d'alerte sur les faits commis, mieux sanctionner ces faits et renforcer la protection et l'accompagnement de la victime. **Le 15 avril 2014, le ministre Jean-Yves Le Drian a annoncé un plan d'action contre les harcèlements, violences et discriminations au sein des armées**, qui reprenait l'essentiel de ces propositions, et dont il a, le même jour, **présenté le contenu au cours d'une audition** conjointe **par la Délégation aux droits des femmes** et la commission de la Défense nationale et des forces armées de l'Assemblée nationale.

(1) Audition par la Délégation de M. Jean-Yves Drian, ministre de la Défense, le 15 avril 2014.

(2) La guerre invisible. Révélation sur les violences sexuelles dans les armées, Julia Pascual et Leila Minano, éditions Les arènes et Causette, 2014.

A. D'IMPORTANTES AVANCÉES POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ÉDUCATION, L'ENSEIGNEMENT ET LA RECHERCHE

Cet enjeu a fait l'objet de travaux législatifs dès le début de la législature. Ainsi en 2013 ont été adoptées deux lois comprenant des mesures pour lutter contre les stéréotypes sexistes à l'école (1) et dans l'enseignement supérieur et la recherche (2).

1. La loi du 8 juillet 2013 : l'égalité filles-garçons au cœur de la refondation de l'école

La loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République du 8 juillet 2013 a réaffirmé l'importance fondamentale de l'apprentissage de l'égalité femmes-hommes à l'école. L'article 1^{er} approuve le rapport définissant la programmation des moyens et les orientations de la refondation de l'école de la République, définissant ainsi plusieurs principes : **éducation à l'égalité** dès le plus jeune âge, éducation au **respect mutuel** et plus grande prise en compte de **la mixité des filières de formation** dans l'orientation des élèves. Au-delà de ces principes, la loi, enrichie par un important travail parlementaire, prévoit plusieurs dispositifs visant à promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons, et en particulier elle :

– introduit un **nouvel enseignement moral et civique**, qui « *fait acquérir aux élèves le respect de la personne, de ses origines et de ses différences, de l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que de la laïcité* ⁽¹⁾ » ;

– inscrit dans les missions des **écoles supérieures du professorat et de l'éducation** (ESPE) celle de sensibiliser l'ensemble des personnels enseignants et d'éducation « *à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations* ⁽²⁾ » ;

– renforce **l'indépendance du Conseil supérieur des programmes** (CSP) et du Conseil national d'évaluation du système éducatif (CNE) dont la composition est désormais organisée autour du principe de **parité** entre les femmes et les hommes ⁽³⁾ ;

– précise que « *l'information délivrée en matière d'orientation s'attache donc particulièrement à lutter contre les représentations préconçues et sexuées des métiers* ».

La rapporteure tient à saluer ces avancées importantes et nécessaires, tout en rappelant que **les stéréotypes sexistes persistent et créent des inégalités de traitement des enfants** dans le système scolaire et qu'une vigilance s'impose vis-à-

(1) Article 41 de loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République.

(2) Article 70 de la loi précitée du 8 juillet 2013.

(3) Article 32 de la loi précitée du 8 juillet 2013.

vis de l'enjeu de l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble du système éducatif. Les recommandations adoptées par la Délégation sur ce sujet dans le cadre de ses travaux sur les études de genre⁽¹⁾ vont également dans ce sens, insistant en particulier sur l'orientation scolaire et la formation des personnels enseignants.

2. La lutte contre les stéréotypes de sexe dans l'enseignement supérieur et la recherche

La loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche modifie le code de l'éducation pour préciser que le service public de l'enseignement supérieur mène une **action contre les stéréotypes sexuels**, tant dans les enseignements que dans les différents aspects de la vie de la communauté éducative⁽²⁾.

Mise en œuvre de la lutte contre les stéréotypes sexistes dans les missions de l'enseignement supérieur, en lien avec l'article 11 de la loi du 22 juillet 2013

Le ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche prévoit deux mesures pour mettre en œuvre cette disposition législative.

– Recenser, mettre en valeur et diffuser les bonnes pratiques en matière de collaboration entre les établissements d'enseignement supérieur et les établissements du secondaire autour de la déconstruction des stéréotypes sexistes.

Cette action est conduite dans le cadre de la convention interministérielle en faveur de l'égalité dans le système éducatif, et ce via la production d'une cartographie des actions menées (ou en cours) au sein des académies, ou entre établissements d'académies différentes. La réflexion s'est poursuivie dans le cadre du comité de pilotage de la convention interministérielle qui a eu lieu le 8 juillet 2015. Des fiches-actions ont été envoyées à l'ensemble des réseaux des chargé.e.s de mission et référent.e.s égalité des ministères signataires, dont celles et ceux de l'enseignement supérieur et de la recherche, le 17 décembre 2015.

– Accompagner les ESPE⁽³⁾ dans le développement des formations à l'égalité : la formation initiale et continue des enseignants est une priorité du Gouvernement.

Le ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche suit avec une attention soutenue les formations initiées par les ESPE. Inscrite dans le cadre national des formations et dans le référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation, la question de l'égalité des sexes est introduite dans le tronc commun des formations MEEF (Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation) en ESPE. Dans l'ensemble, le volume horaire consacré à cette thématique a plutôt augmenté, par rapport à la période antérieure à la loi de 2013, et est compris entre 36 heures (Espe de Créteil notamment) et 6 heures.

Source : Feuille de route 2016 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

(1) À ce sujet, voir le 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 sur les études de genre par Mme Maud Olivier (octobre 2016).

(2) Article 11 de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche modifiant l'article L. 123-6 du code de l'éducation.

(3) Écoles supérieures du professorat et de l'éducation.

Faisant des « *actions visant à porter à la connaissance du public les recherches françaises et internationales sur la construction sociale des rôles sexués* » l'une des composantes de la politique pour l'égalité entre les femmes et hommes, **l'article premier de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle** entre les femmes et les hommes a souligné, à l'initiative de la députée **Maud Olivier**, l'importance des **études de genre** et la nécessité de leur diffusion ⁽¹⁾. Ces études permettent en effet d'analyser les inégalités femmes-hommes et de comprendre leurs origines ; elles sont ainsi un **instrument essentiel pour lutter contre les stéréotypes sexistes**.

Le ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche soutient d'ailleurs directement les réseaux français, européens et internationaux d'enseignant.e.s-chercheur.se.s et chercheur.se.s travaillant sur le genre. La création en 2012 de l'Institut du Genre à Paris assure ainsi la synergie et le rayonnement des **recherches françaises sur le genre**.

B. CONVENTION INTERMINISTÉRIELLE, PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS ET AUTRES ACTIONS MISES EN ŒUVRE

● La convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif : un cadre pertinent

L'action du Gouvernement s'inscrit dans le cadre de la **convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif**, signée pour la période **2013-2018** par les ministères de l'éducation nationale ; de l'enseignement supérieur et de la recherche ; des droits des femmes ; du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ; de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt. Cette convention a comme objectif **une approche globale de l'éducation à l'égalité des sexes** et identifie trois chantiers prioritaires :

- acquérir et transmettre une **culture de l'égalité entre les sexes** ;
- renforcer **l'éducation au respect mutuel et à l'égalité** entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes ;
- s'engager pour une **plus grande mixité des filières de formation** et à tous les niveaux d'études.

● Le plan d'action pour l'égalité entre les filles et les garçons à l'École : un outil efficace

À la suite de l'adoption de la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République du 8 juillet 2013 et de la signature de la convention interministérielle, plusieurs politiques ont été conduites dans le champ

(1) À ce sujet, voir le 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 sur les études de genre par Mme Maud Olivier (octobre 2016).

de l'enseignement scolaire pour faire progresser l'égalité femmes-hommes, parmi lesquelles le **plan d'action pour l'égalité entre les filles et les garçons à l'École** qui a été lancé à la rentrée 2014.

Faisant suite au programme des « **ABCD de l'égalité** », engagé à la rentrée 2013 dans dix académies (247 écoles dans le primaire), la mise en œuvre de ce plan d'action s'est traduite par l'organisation de **séminaires de formation des personnels**, aux niveaux national et académique, et par la mise à disposition de **ressources pour la formation** ainsi que de ressources pédagogiques et éducatives sur le **portail Canopé « Outils pour l'égalité »**.

MESURES DU PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ FILLES- GARÇONS À L'ÉCOLE

Plan d'action pour l'égalité entre les filles et les garçons à l'école

Après une année pionnière en matière d'éducation à l'égalité entre les filles et les garçons dans 247 écoles à travers les « ABCD », et sur la base de l'évaluation fournie par l'inspection générale de l'Éducation nationale (IGEN), le gouvernement a décidé d'engager un plan d'action ambitieux en faveur de l'égalité filles-garçons à l'école, structuré en 4 axes.

Rapport de l'inspection générale de l'Éducation nationale - Juin 2014

« En matière de préconisations, non seulement il n'est pas proposé de renoncer au projet, il s'agit même de l'amplifier, en en faisant évoluer les modalités, de bâtir rigoureusement et progressivement un projet qui s'intègre au quotidien de la vie scolaire et des enseignements et qui

relève pleinement de l'éthique professionnelle des enseignant-e-s.

L'égalité des droits entre les filles et les garçons doit relever d'une vigilance et d'une bienveillance permanentes, et non d'un « dispositif » que les professeur-e-s auraient la faculté de choisir ou de rejeter. »

1

LA GÉNÉRALISATION DE LA FORMATION DU PERSONNEL ÉDUCATIF À L'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS

Pour les nouveaux enseignants :

- ◆ Un enseignement spécifique dans le tronc commun de toutes les écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE) pour les quelques 25 000 enseignants en formation initiale, sur la base de modules fournis par le ministère de l'Éducation nationale.

Pour les enseignants en activité : l'égalité filles-garçons, priorité du Plan national de formation 2015, déclinée dans les plans académiques et départementaux de formation

- ◆ Dans le 1^{er} comme le 2nd degré, les chefs d'établissement et cadres de l'Éducation nationale (2500 IEN et IA-IPR) seront formés dans toutes les académies dès la rentrée 2014.
- ◆ Les inspecteurs de l'Éducation nationale seront mobilisés pour réaliser sur ce sujet des « animations pédagogiques de circonscription » toute l'année à destination des plus de 320 000 enseignants du 1^{er} degré.
- ◆ L'offre de formation continue en ligne offerte aux enseignants du 1^{er} et du 2nd degré sera enrichie en la matière : les parcours « M@gistère » permettront de rendre accessibles des ressources tant sur les approches théoriques que sur des exemples pratiques.



2

**LA DIFFUSION D'OUTILS PÉDAGOGIQUES ADAPTÉS ET GÉNÉRALISÉS,
POUR AIDER LES ENSEIGNANTS À TRANSMETTRE
LA VALEUR D'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS AUX ÉLÈVES**



Un nouveau site internet rassemblant des ressources validées par le ministère de l'Éducation nationale



Une mallette pédagogique à disposition des enseignants

3

**DES SÉQUENCES PÉDAGOGIQUES ENRICHIES PRÉPARÉES PAR LES ENSEIGNANTS
À PARTIR D'OUTILS RÉNOVÉS ET SIMPLIFIÉS**

La transmission aux élèves de la valeur d'égalité filles-garçons se fera à partir de séquences pédagogiques enrichies en classe s'inscrivant dans le socle commun et dans les programmes



Français,



Histoire,



Géographie,



Éducation morale et civique,



EPS..

4

L'INFORMATION DES PARENTS



Les établissements scolaires seront invités à inscrire l'égalité entre les filles et les garçons dans leur projet d'établissement ou leur projet d'école, adoptés en Conseil d'école ou Conseil d'administration. Ce sera l'occasion d'impliquer les parents et leur faire partager ce projet éducatif.



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

MINISTÈRE
DES DROITS DES FEMMES,
DE L'AUTRE
DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

Source : ministère de l'Éducation, de l'enseignement supérieur et de la recherche

La rapporteure regrette et dénonce d'ailleurs la polémique sur la « théorie du genre », qui pourtant n'existe pas, ayant eu lieu à la suite de la mise en place des « ABCD de l'égalité ». Elle tient ici à rappeler, comme l'ont montré les travaux de la Délégation sur les études de genre⁽¹⁾ que le genre renvoie principalement à la **construction sociale des rôles sexués**.

- Des mesures pour renforcer la mixité dans l'orientation scolaire : des efforts à poursuivre

Dans le domaine de l'orientation scolaire, le Gouvernement a œuvré au renforcement de la mixité des métiers par la diversification des parcours scolaires

(1) Rapport d'information n° 4105 sur les études de genre par Mme Maud Olivier au nom de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (octobre 2016).

des filles et des garçons⁽¹⁾, notamment avec la **publication des référentiels du « parcours Avenir » dans un arrêté du 1^{er} juillet 2015**. Mis en place de la classe de sixième à la classe de terminale à partir de la rentrée 2015, ce parcours doit notamment permettre d'améliorer « *la réussite scolaire grâce à une prise de conscience des enjeux d'une orientation réfléchie et choisie, dégagée des stéréotypes sociaux et de genre* », d'une part, et d'assurer « *une représentation équilibrée des filles et des garçons, des femmes et des hommes au sein des filières de formation et des métiers* », d'autre part.

Sans faire un bilan exhaustif de l'évolution de l'orientation des élèves tout au long de leur scolarité, deux chiffres permettent toutefois de déceler une **tendance au renforcement de la mixité dans certaines filières** où les garçons sont majoritaires. Dans le secondaire, entre 2012 et 2015, la filière S est passée de 45,2 % à 46,6 % d'élèves filles. Dans le supérieur, entre 2012 et 2015, les écoles d'ingénieur.e sont passées de 27,8 % à 28,1 % de filles dans leurs effectifs.

II. DANS LES MÉDIAS : UN ENJEU ESSENTIEL

Plusieurs contenus audiovisuels continuent de véhiculer de forts stéréotypes sexistes qui sont un véritable obstacle à l'égalité entre les femmes et les hommes. Cet enjeu a fait l'objet d'importants débats parlementaires qui ont conduit à adopter plusieurs mesures visant à faire reculer les stéréotypes, notamment dans les programmes télévisuels (A). Ces mesures s'appuient en particulier sur le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) qui doit dorénavant contrôler la juste représentation des femmes et des hommes, ainsi que le respect des droits des femmes et de l'image des femmes (B).

A. D'IMPORTANTES PROGRÈS POUR FAIRE RECULER LES STÉRÉOTYPES SEXISTES, EN PARTICULIER DANS LES PROGRAMMES TÉLÉVISUELS

Le travail parlementaire a joué un rôle important dans cette lutte contre les stéréotypes qui est d'ailleurs l'une des principales thématiques de la loi pour l'égalité réelle de 2014 (1). Plus récemment, en 2017, la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté s'est quant à elle penchée sur le problème du sexisme dans les publicités (2).

1. La lutte contre les stéréotypes sexistes : l'une des cinq priorités de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Trois dispositifs adoptés dans cette loi sont particulièrement importants pour faire reculer les préjugés sur la place et le rôle des femmes et des hommes dans la société :

(1) À ce sujet, voir le bilan des mesures menées en 2014-2015 dans la Feuille de route 2016 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ⁽¹⁾ ». Ainsi, les lois favorisant l'accès des femmes aux responsabilités ne concernent plus uniquement la sphère politique.

Au cours de cette législature, de nombreuses dispositions ont été adoptées afin de promouvoir une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans différentes instances et leur égal accès aux responsabilités professionnelles et sociales, à travers la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et la recherche (A), la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (B) ainsi que d'autres textes (C).

A. DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE : LES MESURES PRÉVUES PAR LA LOI DU 22 JUILLET 2013

La loi du **22 juillet 2013** relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, portée par la ministre Mme **Geneviève Fioraso**, comportait vingt-deux articles relatifs à la lutte contre les discriminations et/ou en faveur de la parité. Huit d'entre eux avaient trait à la **composition paritaire des différentes instances universitaires** et nécessitaient l'adoption d'un texte réglementaire.

Ces mesures concernaient notamment les conseils d'administration et les conseils académiques des universités, ainsi que le Conseil national de l'enseignement supérieur de la recherche (CNESER), avec une alternance femme-homme dans les listes électorales ou les nominations aux instances. Comme l'indique le tableau ci-après, l'ensemble des textes d'application relatifs à ces huit articles ont été publiés.

MISE EN APPLICATION DE LA LOI DU 22 JUILLET 2013 RELATIVE À L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR CONCERNANT LA COMPOSITION PARITAIRE DE DIFFÉRENTES INSTANCES

Loi	Mesures	Décrets/dispositifs
Article 20	Stricte parité des listes de candidat.e.s et des membres nommé.e.s au Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER)	Décret n° 2015-1421 du 28 novembre 2014 : modification de l'article D. 232-7 du code de l'éducation prévoyant l'alternance des candidat.e.s titulaires sur les listes et parité sur l'ensemble des listes ; article D. 232-5 : pour les personnalités représentant les grands intérêts chaque titulaire est désigné avec un représentant de même sexe. L'écart entre les représentant.e.s de chaque sexe ne peut être supérieur à 1 lorsqu'un organisme désigne plusieurs représentants.
Article 47	Parité des personnalités extérieures nommées aux conseils d'administration des universités	Décret n° 2014-336 du 13 mars 2014 (dispositions codifiées aux articles D. 719-41 à D. 719-47-5 du code de l'éducation).
Article 49	Parité des sections disciplinaires issues des conseils académiques des universités et autres EPES	Décret n° 2015-79 du 28 janvier 2015 (dispositions codifiées aux articles R. 712-9 à R. 712-46).
Article 50	Parité de la formation restreinte des conseils académiques des universités	L'article 50 de la loi instaure, avec effet immédiat, le principe de la double parité (femmes/hommes et professeur.e.s/autres enseignant.e.s-chercheur.se.s) dans le CAC restreint des universités. L'application immédiate de cette disposition

(1) Article 1^{er} de la Constitution (dernier alinéa) tel que complété par la réforme constitutionnelle de 2008.

		législative pour l'examen des questions relatives aux maîtres de conférences, initialement contestée par la Conférence des présidents d'université (CPU) du fait que les conseils académiques actuels n'avaient pas été élus sur la base de listes de candidats alternant femmes et hommes, a cependant été jugée conforme à la Constitution par le Conseil constitutionnel.
Article 60	Alternance des candidat.e.s de chaque sexe sur les listes de candidat.e.s aux conseils des EPCSP	Décret n° 2013-1310 du 27 décembre 2013 (articles D. 719-1 à D. 719-40).
Article 61	Parité parmi les personnalités extérieures des conseils des EPCSP	Décret n° 2014-136 du 14 mars 2014 (dispositions codifiées aux articles D. 719-41 à D. 719-47-5).
Article 62	Alternance des candidats de chaque sexe sur les listes de candidat.e.s aux CA des communautés d'université et établissements	Les statuts approuvés par décret prévoient les modalités électorales dans le respect des dispositions des articles L. 718-11 et L. 719-1 pour le conseil d'administration et le conseil académique.
Article 75	Représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les comités de sélection des enseignant.e.s-chercheur.se.s	En application de l'article 55 de la loi n° 2012-347, les articles 9 et 9-1 du décret de 1984 relatif aux enseignant.e.s chercheur.se.s imposent une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe dans les comités de sélection des maîtres de conférences et des professeurs des universités. Un article renvoie néanmoins à un décret en Conseil d'État le soin de dresser la liste des disciplines dérogeant à cette proportion minimale et de préciser les proportions dérogatoires qu'elles doivent respecter. Ces proportions dérogatoires à la composition des comités de sélection des concours de recrutement des professeurs des universités ont été fixées par le décret du 21 avril 2015 et ce pour une période de 2 ans.

EPCSP : établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel – CA : conseil d'administration.

Source : tableau réalisé d'après les informations présentées dans la feuille de route 2016 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

Concernant par ailleurs l'article 106 ⁽¹⁾ de la loi relatif à la parité des listes de candidat.e.s au conseil d'administration du Centre national et des centres régionaux des œuvres universitaires (**CNOUS et CROUS**), il est à noter que lors des élections des **représentant.e.s étudiant.e.s** au conseil du CNOUS en 2014, la part des **femmes élues est passée à 48 %**, contre 36 % en 2012, soit une augmentation de 12 %. Cette évolution traduit l'application de l'obligation légale de parité des sexes dans les listes. Il convient néanmoins de rappeler que la part de femmes présidentes d'université n'était encore que de 15, 6 % en 2016 ⁽²⁾.

(1) *Celui-ci prévoit notamment que* « Les élections des représentants étudiants aux conseils d'administration du Centre national et des centres régionaux des œuvres universitaires ont lieu au scrutin de liste. Chaque liste de candidatures doit être composée alternativement d'un candidat de chaque sexe. La désignation des représentants des personnels aux conseils d'administration du centre national et des centres régionaux du réseau des œuvres est effectuée, respectivement, par le ministre chargé de l'enseignement supérieur et le recteur d'académie sur proposition des organisations syndicales représentatives, qui s'assurent d'une participation égale entre femmes et hommes » (article L. 822-1 du code de l'éducation).

(2) Guide la parité 2016, *HCEfh, août 2016*.

L'application de la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche en matière d'égalité : les éléments recueillis auprès du ministère

La loi prévoyait d'importantes mesures pour instaurer la parité :

– dans conseils centraux des universités :

Sur les 22 universités ayant procédé au 1^{er} mars 2016 au renouvellement de leurs conseils : la proportion de femmes dans les conseils d'administration est passée de 36,3 % à 48,7 % ; la proportion de femmes dans les commissions de recherche est passée de 38,5 % à 47,6 % ; la proportion de femmes dans les commissions de la formation et de la vie universitaire est passée de 44,1 % à 48,7 %.

– s'agissant des dirigeants des établissements :

Pour les universités, on comptait en décembre 2013 10 présidentes sur 76 universités, au 1^{er} mars 2016 on comptait 10 présidentes sur 71 universités (nombre d'universités en baisse du fait de fusions). Pour les COMUE, on compte 4 présidentes sur 21 COMUE.

Au-delà des mesures relatives à la parité, la loi de 2013 comportait également plusieurs mesures en matière d'égalité femmes-hommes, prévoyant en particulier, à l'article 4, que le ou la président.e d'université « *installe, sur proposition conjointe du conseil d'administration et du conseil académique, une mission "égalité entre les hommes et les femmes"* » (article L. 712-1 du code de l'éducation).

D'après le ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, cette disposition est respectée par la majeure partie des établissements d'enseignement supérieur et de recherche. On dénombre ainsi plus de 80 chargé.e.s de mission égalité dans les universités. Les écoles d'ingénieur et grandes écoles ont également régulièrement nommé un.e référent.e égalité. Le statut et les moyens alloués à cette mission ne sont toutefois pas fixés par la loi et les situations sont donc variables selon les établissements. Dans les cas les plus favorables, les chargé.e.s de mission égalité ont le statut de vice-président.e, bénéficient du soutien de l'équipe de direction et disposent d'une décharge d'enseignement et d'un budget. Les chargé.e.s de mission et référen.e.s égalité sont regroupé.e.s au sein de la Conférence permanente des chargé.e.s de mission égalité diversité des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (CPED) qui se réunit plusieurs fois par an et permet une mise en réseau dynamique de ces acteurs impliqués pour l'égalité femmes-hommes.

B. DE NOMBREUSES AVANCÉES PORTÉES PAR LA LOI DU 4 AOÛT 2014 POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE FEMMES ET HOMMES

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, portée par la ministre Mme Najat Vallaud-Belkacem, comprenait un titre entier « *visant à mettre en œuvre l'objectif constitutionnel de parité* », réunissant pas moins de dix-sept articles (titre V). Outre les mesures relatives aux élections législatives, évoquées plus haut, cette loi prévoyait ainsi l'extension progressive ou l'accélération de la mise en œuvre d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la haute fonction publique (1), les conseils d'administration des entreprises (2) et de nombreux autres organismes (3).