



# MINISTÈRE DE LA JUSTICE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

## CONCOURS POUR LE RECRUTEMENT DES DIRECTEURS DES SERVICES DE GREFFE JUDICIAIRES AU TITRE DE L'ANNÉE 2024

**MARDI 12 DECEMBRE 2023**

### CONCOURS EXTERNE

**ÉPREUVE N°1** (durée : 4 heures ; coefficient 4)

Option n°2 : Note de synthèse à partir des documents se rapportant à des problèmes généraux d'ordre juridique ou administratif. Le dossier documentaire ne peut excéder 50 pages.

#### TRÈS IMPORTANT

**Aucun signe distinctif ne doit apparaître sur la copie (feuille double et intercalaire), le non-respect de l'anonymat entraînant l'annulation de la copie (exemple : signature, nom, etc.)**

**Aucun document n'est autorisé.**

#### SUJET :

Vous synthétiserez en 5 pages maximum ce dossier relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes en utilisant et en visant tous les documents.

## **DOSSIER DOCUMENTAIRE :**

Document n°1 : Extrait de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la justice du 20 janvier 2020 (pages 1 à 8) ;

Document n°2 : Extrait de l'article intranet Justice du 7 novembre 2022 : « Allodiscrim : le dispositif de signalement à connaître » (page 9) ;

Document n°3 : Lettre de mission des référentes et référents égalité-diversité - services déconcentrés/juridictions (pages 10 à 11) ;

Document n°4 : Article intranet Justice : « Chiffres clés de l'enquête de perception sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la diversité au ministère de la Justice » (page 12) ;

Document n°5 : Article de presse Le Monde du 15 septembre 2023 : « Egalité femmes-hommes : l'action du gouvernement étrillée par la Cour des Comptes » par Solène Cordier (pages 13 à 14) ;

Document n°6 : Article de presse Le Monde du 18 septembre 2023 : « Egalité salariale femmes-hommes : Une réévaluation économique des professions à prédominance féminine est indispensable » de Rebecca Amsellem (pages 15 à 16) ;

Document n°7 : Extrait de l'étude de la Fondation Jean Jaurès : « L'égalité femmes-hommes dans la presse quotidienne régionale », avril 2022 (pages 17 à 19) ;

Document n°8 : Extrait du dossier de presse : « Toutes et tous égaux - Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027), 8 mars 2023 (pages 20 à 35) ;

Document n°9 : Extrait du rapport de l'INSEE 2022 : « Femmes et Hommes – l'égalité en question » (page 36) ;

Document n°10 : Décret n°2022-864 du 8 juin 2022 relatif aux attributions de la ministre déléguée auprès de la Première ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances (pages 37 à 38) ;

Document n°11 : Extrait de l'avis du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes : « Vigilance égalité : Un demi-siècle après la loi Veil, le HCE demande la constitutionnalisation de l'IVG » (pages 39 à 42).

# Accord relatif à l'égalité professionnelle

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
AU MINISTÈRE DE LA JUSTICE



Retrouvez-nous sur :  
[Justice.gouv.fr](http://Justice.gouv.fr)



MINISTÈRE  
DE LA JUSTICE

# Sommaire

## Introduction | p. 5

### Axe 1 | p. 10

Consolider le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité professionnelle au ministère de la justice

#### Action 1 | p. 10

Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée (rapports de situation comparée) des femmes et des hommes au ministère de la justice sur la base d'indicateurs et de cohortes de données relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

#### Action 2 | p. 10

Réaliser annuellement une enquête de perception sur l'égalité professionnelle à destination des personnels

#### Action 3 | p. 10

Compléter le rapport de situation comparée par des indicateurs supplémentaires à ceux du décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

#### Action 4 | p. 11

Susciter auprès de la DGAFP une étude pluriannuelle sur la base de cohortes issues de trois corps du ministère de la justice pour permettre d'analyser sur le temps long les éventuelles causes de distorsions des parcours professionnels entre les femmes et les hommes

#### Action 5 | p. 11

Production par l'ENM et l'ENAP de leur propre rapport de situation comparée

### Axe 2 | p. 12

Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité au ministère de la justice

#### Action 6 | p. 12

Définir et mettre en œuvre un plan d'action annuel et pluriannuel au sein du ministère pour la mise en œuvre de l'accord

#### Action 7 | p. 12

Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle

#### Action 8 | p. 12

Décliner au niveau local des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle

#### Action 9 | p. 13

Déployer une nouvelle mission de référents égalité au niveau local

#### Action 10 | p. 13

Créer des temps de sensibilisation collectifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### Axe 3 | p. 14

Assurer l'égalité de la répartition entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les modalités de travail

#### Action 11 | p. 14

Construire avec les organisations syndicales un diagnostic relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

#### Action 12 | p. 14

Mettre en place un plan d'action en fonction des écarts constatés lors du diagnostic partagé

#### Action 13 | p. 14

Former les gestionnaires et les responsables RH à l'impact en termes de rémunération des différents congés familiaux et des différentes modalités de temps de travail

**Action 14** | p. 15

Sensibiliser les personnels et les nouveaux entrants à l'impact des congés familiaux

**Action 15** | p. 15

Proposer aux personnels un entretien avant le départ de l'agente ou l'agent en congés familiaux ou leur prise de temps partiel

**Action 16** | p. 16

Informers annuellement le comité technique ministériel via le bilan social

**Action 17** | p. 16

Renforcer la transparence sur les éléments de rémunération lors des recrutements directs ou des mobilités

**Axe 4** | p. 17

Assurer une plus grande mixité de genre des jurys et des jurés dans les concours professionnels du ministère de la justice

**Action 18** | p. 17

Développer la connaissance des métiers du ministère de la justice pour élargir les viviers en vue d'une plus grande mixité des métiers

**Action 18.1 :** Déconstruire les stéréotypes des métiers du ministère de la justice par le biais de supports ludiques

**Action 18.2 :** Collaborer avec le ministère de l'éducation nationale afin de mieux orienter les choix des collégiens et des lycéens

**Action 18.3 :** Nouer ou poursuivre des partenariats avec des collèges, des lycées et des universités

**Action 18.4 :** Intervenir ou poursuivre les interventions dans les forums des métiers afin d'élargir le vivier des candidats aux différents concours

**Action 18.5 :** Développer la communication au moment des campagnes de recrutement

**Action 18.6 :** Créer une équipe de référents inter directionnels susceptibles de représenter les métiers du ministère

**Action 18.7 :** Étudier les préconisations du conseil national du droit

**Action 19** | p. 18

Lutter contre les stéréotypes et les discriminations

**Action 19.1 :** Introduire dans la formation initiale notamment au sein des écoles (ENM, ENG, ENAP, ENPJJ) et dans la formation continue un module relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour tous les personnels du ministère de la justice

**Action 19.2 :** Assurer une communication régulière sur la prévention des discriminations et des stéréotypes

**Action 19.3 :** Poursuivre le développement d'une communication publique sans stéréotype de genre qui favorise notamment la mixité

**Action 19.4 :** Féminiser les répertoires des métiers et les fiches de poste du ministère de la justice

**Action 20** | p. 19

Mettre en place un processus de recrutement exemplaire

**Action 20.1 :** Former et sensibiliser les jurys de concours à la lutte contre les discriminations dans le processus de recrutement

**Action 20.2 :** Mettre en place une présidence alternée des jurys de concours (binôme mixte : président et vice-président de sexe différent)

**Action 20.3 :** Mettre en place une procédure de recrutement exemplaire pour les contractuels

**Action 21** | p. 20

Garantir un égal accès des femmes et des hommes à la formation

**Action 21.1 :** Assurer les formations au plus près des lieux de travail des personnels

**Action 21.2 :** Mettre en place un accompagnement pour les personnels qui réintègrent le service après une longue absence

**Action 22** | p. 20

Supprimer les freins à l'avancement et à la promotion

**Action 22.1 :** Engager un travail sur la mobilité géographique et fonctionnelle

**Action 22.2 :** Veiller à respecter le dispositif des nominations équilibrées et ouvrir une réflexion sur son extension

**Action 22.3 :** Présenter des données sexuées concernant les avancements et les promotions des personnels aux organisations syndicales

**Action 23** | p. 21

**Veiller au respect de l'égalité professionnelles lors des évaluations professionnelles**

**Action 23.1 :** Introduire la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'évaluation

**Action 23.2 :** Former les encadrants pour qu'ils prennent en compte la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la conduite de l'entretien professionnel

**Action 24** | p. 21

**Prendre toutes mesures utiles afin de garantir aux personnels féminins des bonnes conditions de travail**

**Action 24.1 :** Anticiper les besoins en uniforme pour les femmes enceintes dans tous les services déconcentrés de la direction de l'administration pénitentiaire

**Action 24.2 :** Adapter les locaux au personnel féminin dans tous les établissements pénitentiaires

**Axe 5** | p. 22

**Action 25** | p. 22

**Informers les personnels sur les règles applicables en matière de congés familiaux et de temps de travail et les conséquences sur la carrière**

**Action 25.1 :** Réaliser une cartographie du droit et des pratiques en gestion concernant la prise en compte du congé maternité ou d'adoption pendant la scolarité et informer les élèves/stagiaires de l'impact de ces congés sur leur scolarité

**Action 25.2 :** Rédiger et diffuser un guide relatif aux dispositifs d'accompagnement des personnels en matière familiale

**Action 25.3 :** Rendre effectif en pratique le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

**Action 26** | p. 23

**Mettre en place des dispositifs et des actions afin de garantir une meilleure articulation vie professionnelle et vie personnelle**

**Action 26.1 :** Rédiger et mettre en œuvre une charte pour l'équilibre des temps de vie afin de mieux garantir l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

**Action 26.2 :** Développer des outils au sein du ministère de la justice conciliant organisation du travail et égalité professionnelle notamment par le déploiement du télétravail

**Action 26.3 :** Concilier la gestion des mobilités professionnelles avec la vie personnelle

**Action 26.4 :** Informer les personnels sur les règles en matière de frais de changement de résidence pour faciliter les démarches de déménagement de l'agent(e) ou de l'agent et de sa famille

**Action 26.5 :** Mener des enquêtes pour recenser les besoins des personnels pour améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

**Action 26.6 :** Optimiser la politique du ministère de la justice en faveur du logement

**Action 26.7 :** Renforcer la politique du ministère de la justice en faveur de la petite enfance

**Action 26.8 :** Informer les personnels sur les offres ministérielles et interministérielles de l'action sociale

**Action 26.9 :** Engager une réflexion sur la création d'un dispositif d'accompagnement des conjoints et enfants des personnels mutés, avec un focus sur l'outre-mer

## Axe 6 | p. 26

Renforcer la transparence des violences faites aux personnels dans l'exercice de leurs fonctions et lutter contre le harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes au ministère de la justice

### Action 27 | p. 26

Mettre en place des dispositifs de formation initiale et continue sur le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, les violences sexuelles et sexistes afin de prévenir les discriminations

### Action 28 | p. 26

Compléter les règlements intérieurs au sein du ministère et les livrets d'accueil des nouveaux arrivants avec la prévention et la prise en charge des violences faites aux personnels dans l'exercice de leurs fonctions.

### Action 29 | p. 26

Élaborer et diffuser un lexique des violences faites aux personnels

### Action 30 | p. 27

Sensibiliser le personnel du ministère aux agissements sexistes

### Action 31 | p. 27

Élaborer et diffuser des fiches réflexes permettant de circulariser les informations sur la prévention et le traitement des violences subies dans l'exercice des fonctions

### Action 32 | p. 27

Mettre en œuvre au sein du ministère un dispositif ministériel de signalement

### Action 33 | p. 28

Engager une réflexion sur la mise en œuvre d'une plateforme d'écoute ministérielle

### Action 34 | p. 28

Accompagner les services dans la conduite de l'action disciplinaire

## Mise en œuvre de l'accord | p. 29

## Présentation des annexes | p. 31

### Annexe 1 | p. 32

Textes de référence

### Annexe 2 | p. 33

Réunions de négociation

### Annexe 3 | p. 37

Cadre de négociation relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la justice

### Annexe 4 | p. 39

Plan d'action 2020-2022 du ministère de la justice

# Introduction

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines, notamment en termes d'accès aux responsabilités professionnelles et sociales.

Le principe « à travail égal, salaire égal » a été énoncé pour la première fois dans la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, à l'article 23 : « Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes et à la protection contre le chômage. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal ».

Les Nations Unies et l'Organisation internationale du travail sont les deux principales institutions veillant à la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau international.

Dès 1957, avec le Traité de Rome, l'Europe a affiché une politique volontariste d'égalité entre les sexes.

L'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fondamental du droit de l'Union européenne et de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne.

Le traité de Rome fournit une base juridique spécifique pour l'adoption de mesures communautaires visant à garantir l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur.

La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne interdit également toute discrimination fondée sur le sexe et consacre le droit à l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.

Le harcèlement et le harcèlement sexuel sont contraires au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et constituent une discrimination fondée sur le sexe aux fins de la directive communautaire 2006/54. Ces formes de discrimination se manifestent non seulement sur le lieu de travail, mais également à l'occasion de l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle. Il convient donc que ces formes de discrimination soient interdites et fassent l'objet de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives. La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations a achevé la transposition complète des textes européens en matière d'égalité de traitement. Elle définit les notions de discrimination directe et indirecte, assimile les faits de harcèlement moral et sexuel aux discriminations et renforce la protection des victimes.

Vendredi 4 juillet 2014, la France a ratifié la convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre les violences à l'égard des femmes et la violence domestique. Cette convention, dite convention d'Istanbul, érige des standards minimums en matière de prévention, de protection des victimes et de poursuite des auteurs. Elle est entrée en vigueur en France le 1<sup>er</sup> novembre 2014.

Au niveau national, ce principe a notamment été rappelé par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dans son article 6 bis.

Pourtant, cette égalité de droits et de statuts reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique. La ministre de la justice a érigé cette politique en priorité de son ministère et nommé à ses côtés une haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits à temps complet.

Depuis 2012, le ministère de la justice s'est engagé résolument et concrètement à faire progresser l'égalité professionnelle, il a également été porteur de réformes visant la protection des femmes victimes de violences. Le garde des Sceaux a notamment signé, le 8 mars 2016, l'engagement à respecter le guide pour une communication publique sans stéréotype de sexe.

Depuis 2017, le gouvernement, très attaché au respect des valeurs et principes d'égalité professionnelle, a proclamé comme cause nationale du quinquennat l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'est engagé dans une démarche volontariste pour faire évoluer la situation et faire en sorte que la fonction publique, qui emploie plus de cinq millions de personnes, se montre exemplaire pour tout le personnel du ministère.

Dans la fonction publique, en dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions.

En signant le 8 mars 2013 à l'unanimité l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, les employeurs publics et les organisations syndicales ont engagé une dynamique forte et durable en faveur de l'égalité professionnelle dans les administrations, collectivités et établissements publics.

Cet accord s'est traduit par un renforcement du cadre juridique régissant la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique, avec notamment la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'avec la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

S'appuyant sur le bilan de la mise en œuvre du protocole d'accord de 2013, le gouvernement a ouvert le 10 septembre 2018 un cycle de négociation afin de pérenniser les acquis de l'accord de 2013, veiller à la mise en œuvre effective d'une politique d'égalité professionnelle au sein des employeurs des trois versants de la fonction publique et aller plus loin en matière de prévention et de traitement des situations d'inégalités ou de violences entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail. Cette négociation a abouti à la signature d'un accord majoritaire le 30 novembre 2018.

L'ambition du gouvernement et des signataires de l'accord du 30 novembre 2018 est de transformer durablement les pratiques et de parvenir à des résultats concrets et mesurables, en s'appuyant notamment sur des plans d'actions obligatoires, contraignants, pouvant donner lieu à sanction en cas de non-édiction ainsi que sur des actions précises et opérationnelles et des calendriers volontaristes.

L'administration de la justice s'inscrit naturellement dans cette orientation et entend faire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes concernant les magistrats, fonctionnaires et agents contractuels une priorité, comme l'atteste l'engagement 29 de la stratégie pluriannuelle des ressources humaines 2018/2022 du ministère de la justice.

Afin de s'associer pleinement à cette démarche et d'assurer la déclinaison ministérielle tant du protocole d'accord du 8 mars 2013 et de l'accord du 30 novembre 2018, le ministère de la justice a choisi d'engager, dès avril 2018, une concertation et, dès mars 2019, une négociation sur ce thème avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives de ses personnels.

Ainsi, onze réunions de négociation se sont tenues au cours desquelles les six organisations syndicales siégeant au comité technique ministériel (par ordre de représentativité : délégation UNSa Justice, délégation union des syndicats Force Ouvrière du ministère de la justice, délégation CGT, délégation CFDT interco, délégation C.JUSTICE, délégation FSU) ont co-construit 60 actions avec la secrétaire générale, la haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits, le service des ressources humaines du secrétariat général et les référents égalité des services du ministère de la justice.

Compte tenu de la spécificité des métiers du ministère de la justice, la représentativité des femmes et des hommes est assez atypique. On constate en effet une très forte représentation des femmes dans la plupart des directions, sauf à la direction de l'administration pénitentiaire.

Au 31 décembre 2017, le ministère de la justice comptait 45 697 femmes et 35 762 hommes. Les taux de répartition par sexe sont différents selon les périmètres et les filières du ministère. Toutes catégories confondues, une surreprésentation féminine est observée au sein de la direction des services judiciaires, y compris les magistrats, (79 % de femmes et 21 % hommes), également au sein de la direction de la protection judiciaire de la jeunesse (62 % femmes et 38 % hommes) et au sein du secrétariat général (53 % femmes et 47 % hommes). En revanche, une forte représentation masculine est observée au sein de la direction de l'administration pénitentiaire (35 % de femmes et 65 % d'hommes).

La recherche de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du ministère impose une dynamique de progrès continue et la mise en place de mesures nouvelles pour les personnels. Le ministère de la justice souhaite consolider l'égalité entre les femmes et les hommes en assurant l'effectivité des mesures négociées et actées dans le présent accord.

Ce document constitue une avancée majeure et témoigne de la démarche volontariste du ministère. Cette démarche se doit d'être cohérente, consensuelle et intégrée au niveau central et déconcentré. L'égalité femmes-hommes doit irriguer les différentes dimensions de la gestion des ressources humaines et la faire évoluer : formation, parcours professionnels, évaluation des agentes et agents, qualité de vie au travail ainsi que le dialogue social à tous les niveaux. En outre, les violences faites aux personnels doivent être combattues avec fermeté.

Le présent accord s'inscrit dans une approche de long terme dont la mise en œuvre opérationnelle requiert un suivi attentif et une implication de tous les acteurs au niveau national comme au niveau territorial. Il s'applique à l'ensemble des personnels relevant du ministère de la justice ainsi qu'aux magistrats.

Enfin, il est essentiel d'insister sur le fait que cette démarche entraîne l'intégration d'un volet égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les aspects de la gestion des ressources humaines et contribue à sa profonde rénovation.

Un plan d'action, appuyé sur le rapport de situation comparée annuel<sup>1</sup>, assorti d'un calendrier de mise en œuvre et d'indicateurs de suivi, ainsi qu'un bilan de l'année écoulée seront présentés, pour information, aux organisations syndicales du comité technique ministériel<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> À terme, le rapport social unique (cf. loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique)

<sup>2</sup> A terme, le comité social d'administration (cf. loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique)

07 novembre 2022

## Allodiscrim : le dispositif de signalement à connaître

Le dispositif Allodiscrim recueille les signalements individuels de violences, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. Créé le 16 décembre 2020, il permet un accompagnement psychologique et juridique pour tous les agents du ministère de la Justice.



Depuis le 16 décembre 2020, Allodiscrim permet de recueillir les signalements de tous les personnels du ministère de la Justice qui s'estiment victimes de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes ou de violences, y compris extra-professionnelles détectées sur le lieu de travail (violences conjugales ou intrafamiliales notamment). Le dispositif les accompagne ensuite sur les plans psychologique et juridique.

### Quel accompagnement psychologique pour les agents du ministère ?

Plusieurs numéros verts dédiés au soutien psychologique individuel sont disponibles en fonction de votre direction d'affectation. Certaines disposent d'un numéro unique accompagné d'un code spécifique :

- à la direction des services judiciaires : 0.800.200.278
- à la direction de l'administration pénitentiaire : 0.805.200.215
- au SG, à l'IGJ, en administration centrale (code 2121) ; à la DACS (code 1515) ; à la DACG (code 3535) ; à la DPJJ (code 5151) ; dans les établissements publics (code 4040) : 0.805.040.112.

À l'autre bout du fil, des psychologues cliniciens identifient votre besoin de prise en charge et vous oriente vers une prestation de soutien psychologique individuel. Ils peuvent également, le cas échéant, vous orienter vers l'accompagnement juridique. Les deux pans du dispositif peuvent ainsi se cumuler ou être indépendants l'un de l'autre.

>> [Affiche relative à la plateforme d'écoute téléphonique et de prise en charge psychologique](#) <<

### Quel accompagnement juridique pour les agents du ministère ?

De leur côté, les avocats spécialisés du dispositif répondent aux questions des agents, leur fournissent informations et conseils sur les démarches à entreprendre en fonction de leur situation, de manière anonyme. Les échanges sont couverts par le secret professionnel.

### Comment contacter Allodiscrim ?

Prenez rendez-vous avec Allodiscrim :

- [en ligne](#) (à ouvrir avec le navigateur Internet Microsoft Edge) - préciser le code 2020 dans le formulaire
- par courriel à [justice.allodiscrim@orange.fr](mailto:justice.allodiscrim@orange.fr) en cas de discrimination ou de harcèlement
- par courriel à [justice.allosexism@orange.fr](mailto:justice.allosexism@orange.fr) en cas d'agissement sexiste, de harcèlement sexuel ou sexiste ou de violence à caractère sexuel ou sexiste
- par courrier : Allodiscrim 51, rue Bonaparte, 75006 Paris

### Comment se déroulent les échanges ?

Après un temps d'écoute et une information juridique, Allodiscrim réalise un diagnostic pour déterminer si vous êtes victime de discrimination, d'harcèlement, d'acte sexiste ou de violence.

Si ce n'est pas le cas, vous êtes informé(e) et orienté(e), le cas échéant, vers les acteurs de prévention ou les ressources humaines du ministère.

Dans le cas contraire, le dispositif vous accompagne dans vos recours internes au ministère, après que vous avez accepté de lever l'anonymat. Vous êtes ainsi suivi(e) tout au long de vos échanges et de vos démarches par un professionnel du droit spécialisé et habilité à donner une consultation juridique, jusqu'à atteindre une issue satisfaisante.

Le ministère fait de la lutte contre ces violences l'une de ses priorités. Il s'engage à les prévenir et à accompagner les victimes et les témoins.



# MINISTÈRE DE LA JUSTICE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



## **LETTRÉ DE MISSION DES RÉFÉRENTES ET RÉFÉRENTS ÉGALITÉ-DIVERSITÉ – SERVICES DECONCENTRÉS/JURIDICTIONS**

*Le principe de la mise en place d'un réseau de référentes et référents égalité-diversité correspond à la volonté du ministère de la justice de structurer son action en matière d'égalité professionnelle femme/homme et de lutte contre les discriminations en administration centrale et sur les territoires.*

*Animé par le service des ressources humaines du secrétariat général, ce réseau est en charge de promouvoir la politique d'égalité professionnelle, de diversité, de lutter contre les discriminations. Il est également en charge d'animer et de recenser les actions sur les thèmes relatifs à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations au sein des structures, d'accompagner les personnels et les services et les conseiller.*

Madame, Monsieur,

Je vous confie la mission de référente/ référent égalité et diversité au sein de xxxxxxxxxx.

Je vous remercie de votre engagement dans ce projet structurant et prioritaire pour le ministère de la justice. L'égalité professionnelle et la promotion de la diversité sont des valeurs profondément ancrées dans les services du ministère de la justice, le respect de l'égalité de traitement fait partie intégrante de son management et sa politique des ressources humaines.

Vous assurerez les missions suivantes :

### **I/ Promouvoir la politique d'égalité professionnelle et de diversité**

- En étant le(a) correspondant(e) de XXXXXXXX en matière d'égalité professionnelle et de diversité ;
- En promouvant, avec les responsables de la formation et de la communication, toute action pouvant concourir à l'information et à la sensibilisation des personnels à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations et en collectant les bonnes pratiques ;
- En contribuant au diagnostic des risques de rupture d'égalité professionnelle et de discriminations au sein du service ;
- En suivant des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la diversité conduites au niveau ministériel ;

## II/ Accompagner et conseiller les personnels et les services/juridictions

- En étant un relai d'information et de sensibilisation des personnels à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations ;
- En pilotant des actions mises en œuvre en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité ;
- En orientant si besoin les signalements, notamment vers le dispositif de signalement du ministère ;
- En répondant aux questionnements des personnels et des services sur les discriminations et la politique de promotion de la diversité.

Vous conduirez votre mission en liaison avec la référente ou le référent égalité et diversité de votre direction en administration centrale.

Le bureau de la déontologie, de l'égalité professionnelle et de la diversité apportera son soutien sur le plan de la méthodologie, de la formation et de la communication. Le secrétariat général assurera votre formation sur ces politiques qui requièrent une grande expertise.

Cette lettre de mission sera diffusée à l'ensemble du personnel et mise en ligne sur l'intranet de XXXXXXXX.

Vous voudrez bien tenir informé(e) la référente ou le référent égalité et diversité de votre direction en administration centrale de façon régulière des résultats de votre action. Je vous souhaite une pleine réussite dans votre mission.

Le directeur  
La directrice  
Le/La DIR-SG

## Chiffres clés de l'enquête de perception sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la diversité au ministère de la Justice

Enquête diffusée du 25 octobre au 2 décembre 2022

### Profil des agents ayant répondu à l'enquête

#### Répartition par sexe



68 % - Femme  
32 % - Homme

#### Répartition par catégorie



47 % - Catégorie A  
25 % - Catégorie B  
28 % - Catégorie C

#### Répartition par statut



86 % - Agent titulaire  
14 % - Agent contractuel

#### Répartition par lieu d'exercice des fonctions



76 % - Service déconcentré, juridiction  
14 % - Service de l'administration centrale  
4 % - Délégation interrégionale du SG  
4 % - Établissement public  
2 % - Service à compétence nationale du ministère

6617 agents ont répondu à l'enquête, soit 7.5% des effectifs du ministère de la Justice.

### Perception de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par les agents du ministère

#### Termes les plus associés à l'égalité professionnelle

	Femmes	Hommes
1	Rémunérations	Égalité
2	Égalité	Équité
3	Équité	Rémunérations

52% des agents ont été témoins ou victimes de propos sexistes.  
31% des agents ont été témoins d'une rupture d'égalité liée au sexe.  
18% des agents ont personnellement vécu une rupture d'égalité liée au sexe.  
6% des agents ont été témoins ou victimes de violences sexuelles.  
17% des agents ont été témoins ou victimes de violences sexistes.

68% des agents pensent que la discrimination liée au sexe existe au sein du ministère.

66% des agents pensent que cette discrimination est susceptible de gêner une évolution de carrière au sein du ministère.

34% des agents pensent que le ministère n'agit pas suffisamment pour lutter contre les éventuelles situations de rupture d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

#### Perception de l'importance accordée à la paternité

13% des répondants ont été en congé paternité et d'accueil de l'enfant.

73% des répondants ayant été en congé paternité et d'accueil de l'enfant ont pris la totalité des jours du congé.

#### Perception de l'importance accordée à la maternité

53% des femmes ayant répondu à l'enquête ont déclaré une ou des grossesses au cours de leur carrière.

82% des demandes de temps partiel ont été accueillies favorablement au retour du congé maternité.

56% des femmes ayant été en congé maternité estiment que le congé maternité a un impact sur la carrière.

### Perception des discriminations

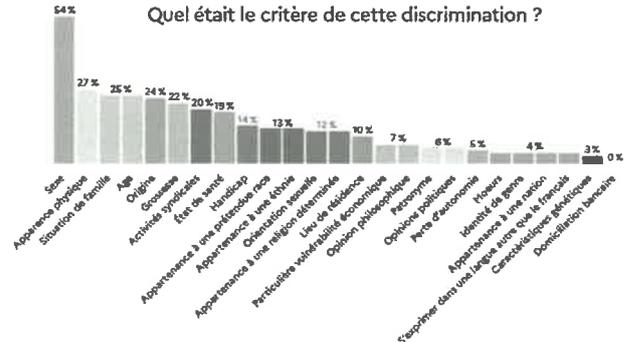
Pensez-vous qu'il existe des discriminations dans le recrutement et dans le déroulement de carrière des agents au sein du ministère de la Justice ?

49% - Oui  
27% - Non  
24% - Je ne sais pas



24% des agents ont déjà été victimes de discrimination dans le cadre de leur carrière.  
35% des agents ont été témoins de discrimination dans le cadre de leur carrière.  
71% des discriminations ont eu lieu dans le travail au quotidien.

#### Quel était le critère de cette discrimination ?



### Perception des thématiques LGBT+

#### Connaissez-vous l'association FLAG ! ?



80% - Non  
20% - Oui

2% des agents ont été victimes d'une discrimination en raison de l'orientation sexuelle / identité de genre préférence pour des personnes du même sexe  
9% des agents ont été témoins d'une situation discriminatoire en raison de l'orientation sexuelle / identité de genre préférence pour des personnes du même sexe

#### Avez vous connaissance de l'application FLAG ! ?



94% - Non  
6% - Oui

## **Egalité femmes-hommes : l'action du gouvernement étrillée par la Cour des comptes**

Par Solène Cordier Le Monde 15 septembre 2023

La juridiction dénonce dans un rapport le manque de cohérence et de lisibilité des pouvoirs publics sur le sujet, pourtant « grande cause nationale » depuis 2017, et parle d'une « superposition de plans stratégiques ».

L'égalité entre les femmes et les hommes, décrétée « *grande cause nationale* » en 2017 puis en 2022, s'est-elle traduite par la mise en musique d'une politique publique volontariste et coordonnée ? Cinq ans après l'espoir que ce choix avait suscité, le bilan dressé par la Cour des comptes démontre le contraire. Certes, l'appellation « *grande cause* » a permis de donner une « *visibilité* » à la question de l'égalité, mais cela « *ne s'est pas traduit par la définition et la déclinaison d'une stratégie globale continue* », déplore l'institution, dans un rapport très critique rendu public jeudi 14 septembre. Sur soixante-douze pages, le document étrille le manque d'ambition de l'action publique en matière d'égalité sur la période 2017-2022, soit le premier quinquennat d'Emmanuel Macron.

En des termes choisis, la Cour fustige le grand écart entre la communication publique faite sur ce thème – cher à l'opinion publique – et l'effort réel mené. A l'arrivée, les avancées sont « *limitées* ».

Plusieurs écueils sont relevés. D'abord, le manque de cohérence et de lisibilité de l'action publique sur ce sujet, y compris sur les moyens financiers qui lui sont consacrés. En lieu et place d'une politique publique dotée d'une véritable vision, on assiste à « *une succession de temps forts et une superposition de plans stratégiques interministériels sans véritable coordination* ».

### **Manque de contrôle**

La grande cause « *s'est caractérisée par une diversité de documents stratégiques* », mais sans feuille de route ni suivi interministériel. Dans le rapport, un schéma permet de visualiser l'empilement des annonces, qualifié de « *catalogue de mesures* ». L'inventaire des plans successifs établi par la Cour donne le vertige : « *25 mesures du 25 novembre 2017 pour lutter contre les violences faites aux femmes annoncées par le président de la République, 40 mesures du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, 46 mesures du Grenelle des violences conjugales du 25 novembre 2019, complétées par la suite par 8 mesures, plan de lutte contre les mutilations sexuelles féminines de 2019, convention interministérielle à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2019-2024, etc.* » Le dernier exemple en date remonte au 8 mars, avec la présentation par la première ministre, Elisabeth Borne, des 100 mesures du plan 2023-2027 pour l'égalité.

Autre frein au déploiement d'une action efficace soulevé par la Cour : l'éclatement de cette politique, qui complique par ailleurs son évaluation et joue dans son « *impulsion inégale* ». « *Les mesures annoncées n'ont pas été déployées de façon harmonisée dans les ministères et les territoires* », est-il écrit.

S'ajoutent à cela « *des lacunes dans la conception des mesures elles-mêmes* ». Un certain nombre ne sont « *pas fondées sur un diagnostic précis des situations et des besoins* ». Ainsi,

plusieurs d'entre elles « *n'ont été assorties ni de moyens, ni de calendrier de réalisation, ni d'indicateurs de résultats, ni de cibles, ce qui rend leur évaluation impossible* », peut-on lire. « *Dans l'ensemble, est reproduit le même schéma consistant en annonces de principe censées répondre à des besoins encore mal identifiés.* » Le corollaire de ce défaut de pilotage est un manque de contrôle des actions mises en œuvre.

La Cour se penche sur deux thématiques prioritaires investies par le gouvernement en matière d'égalité : la lutte contre les violences conjugales et l'égalité professionnelle. Concernant la première, certes les moyens alloués ont augmenté, avec une hausse des crédits du programme budgétaire Egalité entre les hommes et les femmes, de 29,1 millions d'euros en 2018 à 53,2 millions d'euros en 2022. Les avancées en matière de protection des victimes, avec le renforcement des dispositifs tels que le Téléphone grave danger ou l'ordonnance de protection, ainsi que de prise en charge des auteurs, sont indéniables.

## **Inquiétude des associations**

Alors que 118 femmes ont été victimes de féminicides en 2022, la juridiction de la Rue Cambon souligne la nécessité d'analyser les choix faits à la lumière des résultats atteints et pas seulement à celle des moyens consacrés. Enfin, comme tous les rapports se penchant sur les violences à l'égard des femmes, celui-ci insiste sur l'absence de mesures de long terme permettant de « *faire évoluer les mentalités* », comme celles relatives à la prévention axée sur l'éducation, « *peu mises en œuvre* ».

Lire aussi les témoignages : Article réservé à nos abonnés Derrière les féminicides, la « vie d'après » des familles meurtries : « Jusque-là, on était les grands-parents. On change de place »

La publication de ce rapport intervient dans un contexte de forte inquiétude des associations de terrain, qui accompagnent les femmes victimes de violences au quotidien. Faute de moyens suffisants, certaines ne parviennent plus à faire face à l'explosion des demandes. Début septembre, la Fondation des femmes a lancé un fonds d'urgence pour aider les dispositifs les plus en difficulté.

Sur le volet relatif à l'égalité professionnelle, le bilan est là aussi mitigé. L'objectif de passer d'une « *logique de moyens* » à une « *logique de résultats* » a certes été affiché, relève-t-on, et une dimension contraignante a été imposée aux employeurs. Mais « *l'effectivité des mesures prises pendant la période n'est pas aisément démontrable à ce stade* », en raison de leurs délais de mise en œuvre et parfois de leur complexité.

La principale recommandation de la Cour des comptes est de faire du nouveau plan pour l'égalité, portant sur la période 2023-2027, une véritable feuille de route, avec des objectifs chiffrés et une évaluation. Elle se dit aussi favorable à l'évaluation de l'action des associations, bras armé de cette politique. En matière de violences conjugales, la juridiction émet une préconisation spécifique : celle d'évaluer, d'ici à la fin du premier semestre 2024, à partir d'un échantillon significatif, le parcours d'accompagnement de femmes victimes de violences.

**Egalité salariale femmes-hommes : « Une réévaluation économique des professions à prédominance féminine est indispensable »**

Le Monde le 18 septembre 2023 - Rebecca Amsellem (docteure en économie)

Pour combler la différence de salaires entre femmes et hommes, la chercheuse et fondatrice de la newsletter Les Glorieuses Rebecca Amsellem préconise plusieurs mesures dans une tribune au « Monde », notamment de conditionner l'accès aux subventions et marchés publics au respect de l'égalité salariale.

Les Nations unies ont choisi le 18 septembre comme journée mondiale de l'égalité de rémunération, afin de soutenir l'effort des associations, des individus et d'entreprises en faveur de l'égalité salariale. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes représente 20 % au niveau mondial, selon l'ONU. Les femmes gagnent donc environ un cinquième de moins que leurs collègues masculins.

Si la France n'a pas de leçon à donner au monde en matière d'égalité salariale, une avancée notable en 2023 est néanmoins à souligner : une décision de la Cour de cassation rendue le 8 mars concernant un recours d'une ancienne salariée se pensant victime d'inégalité salariale, a établi que la communication des bulletins de paie de salariés masculins employés à des postes de niveau comparable au sien « *était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi, soit la défense de l'intérêt légitime de la salariée à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.* »

En cas de contentieux, il est donc désormais possible de prouver l'inégalité salariale en accédant à ces bulletins de salaire que l'employeur est obligé de communiquer en occultant « *les données personnelles à l'exception des noms et prénoms, de la classification conventionnelle, de la rémunération mensuelle détaillée et de la rémunération brute totale cumulée par année civile.* »

**Un écart de salaire toujours aussi élevé**

Le salaire moyen d'une femme en France en 2021 est de 18 630 euros, selon l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE). Et le salaire moyen d'un homme en France en 2021 est de 24 640 euros, selon le même organisme. Les hommes gagnent 32,29 % de plus que les femmes, en moyenne ; les femmes touchent 24,4 % de moins, en moyenne. Les causes de ces inégalités sont multiples : les femmes occupent des emplois moins valorisés financièrement dans une économie capitaliste, elles occupent davantage d'emplois à temps partiel et, enfin, elles sont discriminées parce que femmes.

Cette discrimination est notamment mise en lumière par l'écart de salaire entre deux personnes ayant un poste avec le même niveau de responsabilité, un niveau d'études similaire et le même nombre d'années d'expérience professionnelles : 9 % selon le ministère du travail. L'année 2023 n'avait pas bien commencé en matière d'égalité économique. La réforme des retraites promulguée après des débats houleux et aucun vote à l'Assemblée nationale va appauvrir économiquement les femmes de manière considérable.

L'économiste Anaïs Henneguelle rappelle que dans le système pré-réforme, les pensions des femmes étaient en moyenne inférieures de 40,5 % à celles des hommes. En ne prenant aucune mesure pour endiguer les inégalités salariales, la réforme va accentuer ce chiffre et l'arrêt de la Cour de cassation, bien qu'important, ne va pas réparer cette réforme.

## **Indispensable revalorisation des salaires des femmes**

Pour que la France devienne le pays où l'égalité salariale est une réalité, trois mesures doivent être promulguées. Dans un premier temps, nous devons appliquer le principe d'égalité de conditionnalité.

Cette mesure a pour ambition de conditionner l'accès d'une structure aux marchés publics et l'obtention des subventions publiques au respect de l'égalité salariale qui y est pratiqué. Cette première mesure, surnommée « *la mesure à 0 euro* » et portée depuis des années par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, permet de s'assurer que le budget alloué par les fonds publics n'accentue pas les inégalités.

Une deuxième mesure pour endiguer les inégalités de salaire est la revalorisation des salaires des emplois où les femmes sont les plus nombreuses. Les emplois de soin et d'éducation, très féminisés, qui ont été cruciaux ces trois dernières années pour la France font partie des emplois les moins bien valorisés en termes de salaire : les femmes représentent 65,7 % du corps enseignant, 90,4 % du corps infirmier ou encore 87,7 % des sages-femmes.

## **Un congé parental équivalent pour les deux parents**

Une réévaluation économique des professions à prédominance féminine est indispensable pour que les femmes soient rémunérées autant que les hommes. Enfin, l'égalité salariale ne sera jamais atteinte sans un congé parental équivalent pour les deux parents. Ce congé, à l'image de celui mis en place en Suède, permettrait aux deux parents de jouir d'un congé post-naissance de même durée.

Ainsi, le temps imparti peut être partagé équitablement entre les deux parents. Au-delà de permettre à tous les parents de vivre leur parentalité de façon égale dès aujourd'hui, un congé parental équivalent a un impact économique sur les salaires des femmes. Cette mesure permettrait sur le moyen terme de changer les mentalités sur l'embauche des jeunes femmes actives et sur leurs promotions.

Nous n'atteindrons pas l'égalité salariale tant que le gouvernement ne s'engagera pas concrètement en faisant passer ces mesures.

ÉTUDE

# L'égalité femmes-hommes dans la presse quotidienne régionale

## Quel traitement médiatique durant les campagnes présidentielles ?

\_Emily Cariou-Reynell \_Lisa C.  
\_Thomas Demazières  
\_Anne-Valérie Ducelier  
\_Johanne Merger \_Rustam Zubkov  
\_Préface d'Amandine Clavaud

# Préface

– Amandine Clavaud

Chaque année, en France, environ 213 000 femmes sont victimes de violences sexistes et sexuelles. Chaque année, 94 000 femmes sont victimes de viol ou de tentative de viol. Chaque année, des femmes sont assassinées par leur conjoint ou ex-conjoint : en 2021, 113 féminicides ont été commis. Depuis 2017, avec l'avènement du mouvement #MeToo, nous assistons à une prise de conscience dans la société de l'ampleur des violences sexistes et sexuelles grâce au plaidoyer porté de longue date par les mouvements féministes et une médiatisation croissante de ces enjeux. Si croissante que cela, vraiment ?

Cette étude, réalisée par des étudiantes et étudiants dans le cadre du Certificat égalité femmes-hommes et politiques publiques de l'École d'affaires publiques de Sciences Po Paris, part de ce premier constat et s'interroge sur la place accordée aux questions égalité femmes-hommes auprès de quatorze journaux de la presse quotidienne régionale, représentatifs de l'ensemble du territoire français, durant les campagnes électorales entre deux scrutins présidentiels : celui de 2017 et celui à venir en 2022. D'une période avant #MeToo – l'élection présidentielle s'étant tenue en avril-mai 2017 avant l'affaire Weinstein en octobre 2017 à l'origine du hashtag mondialement connu – à une autre en 2022, la première élection présidentielle après #MeToo.

Si la proportion d'articles traitant de l'égalité entre les femmes et les hommes a augmenté en 2022 par rapport à 2017 avec des différences entre les journaux quotidiens eux-mêmes, celle-ci reste plus que

congrue, ne représentant qu'1,36 % du total des articles. Autre élément important de l'étude, il en ressort que les articles qui traitent des droits des femmes sont empreints de stéréotypes de genre et abordent encore trop souvent les violences sexistes et sexuelles sous l'angle du « fait divers », bien qu'il s'agisse d'une des neuf catégories identifiées connaissant une augmentation du ratio d'articles entre 2017 et 2022. Enfin, loin d'être mises à l'agenda par les candidats et candidates à l'élection présidentielle, les questions égalité femmes-hommes ne constituent pas une thématique particulièrement traitée en termes de politiques publiques.

Pourtant, 52 % des Français considèrent que nous ne sommes pas allés assez loin pour promouvoir les droits des femmes<sup>1</sup>. Pour 86 % des jeunes femmes de moins de vingt-cinq ans, ces questions seront même déterminantes dans leur vote pour l'élection présidentielle<sup>2</sup>. Il y a par conséquent une attente forte de la part des électeurs et électrices pour aborder ces sujets.

S'il faut noter la tendance à la hausse du nombre d'articles abordant les droits des femmes dans la presse quotidienne régionale, appuyée plus largement par des initiatives au sein de la profession des journalistes comme « Prenons la Une » ou encore le site Les Expertes pour mettre en avant la parole des femmes, le chemin reste encore long pour donner de la visibilité aux problématiques touchant aux droits des femmes. Et la pandémie de Covid-19 n'a fait que creuser encore davantage les écarts : la proportion de

1. « En quoi les Français ont-ils confiance aujourd'hui ? Le baromètre de la confiance politique. Vague 13 », sondage OpinionWay pour la Fondation Jean-Jaurès, la Fondapol, Intériale, Synopia, le CESE et le Cevipof, janvier 2022.

2. Louise Jussian, *Les question de genre et de lutte contre le sexisme dans le vote à la présidentielle*, Fondation Jean-Jaurès, 8 novembre 2021.

femmes expertes a diminué sur les plateaux télé et radio réduisant le temps de parole des femmes<sup>1</sup>. Ainsi, cette étude met en lumière la nécessité d'aller plus loin dans la prise en compte des droits des femmes au sein de la presse quotidienne régionale,

dans leur traitement médiatique et les thématiques abordées pour participer à l'information des citoyennes et des citoyens sur ces sujets et leur donner de la visibilité car l'égalité femmes-hommes nous concerne toutes et tous.

1. Voir *La représentation des femmes dans les médias audiovisuels pendant l'épidémie de Covid-19*, Conseil supérieur de l'audiovisuel, 23 juin 2020 ; Rémi Uro et David Doukhan, « Pendant le confinement, le temps de paroles des femmes a baissé à la télévision et à la radio », INA, 9 septembre 2020.



**GOVERNEMENT**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Document n°8

**DOSSIER DE PRESSE**

# TOUTES ET TOUS ÉGAUX

Plan  
interministériel  
pour l'égalité  
entre les femmes  
et les hommes  
(2023 – 2027)

8 mars 2023

Journée internationale des droits des femmes

# ÉDITORIAL



**Élisabeth Borne**  
Première ministre

« Le combat continuera jusqu'à ce que l'égalité ne pose plus de questions. »

**L**a République est une promesse d'égalité et d'émancipation. C'est la garantie d'être jugé sur son travail, sur son talent. Jamais sur ce que l'on est.

Il est inacceptable, dans notre République, que certaines voies soient bloquées et certains rêves inaccessibles – uniquement parce que l'on est une femme.

Il est inadmissible, dans notre République, que des remarques et des gestes déplacés perdurent, qu'on les minimise voire les justifie – uniquement parce qu'ils s'adressent à des femmes.

Il est insupportable, dans notre République, que des personnes puissent encore mourir sous les coups de leurs conjoints – parce qu'elles sont des femmes.

Les inégalités entre les femmes et les hommes sont anciennes, ancrées. Elles imposent non seulement des actions fortes, constantes, résolues, mais aussi des changements culturels profonds dans tous les pans de notre société.

Le 6 juillet dernier, lors de ma déclaration de politique générale, parlant des femmes qui avaient ouvert le chemin des droits pour toutes et tous, je prenais un engagement : « *le combat continuera jusqu'à ce que l'égalité ne pose plus de questions* ».

Ce combat, sous l'autorité du Président de la République et avec tout mon Gouvernement, nous sommes déterminés à le mener. Je m'y investis personnellement.

**Depuis 6 ans, l'égalité entre les femmes et les hommes est la grande cause des quinquennats du Président de la République.**

D'importants progrès ont été réalisés comme le doublement des places d'hébergement pour les victimes, le déploiement des bracelets antirapprochement et des téléphones grave danger, l'accessibilité 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 du 3919, le versement automatique des pensions alimentaires ou encore la création d'un index de l'égalité dans l'entreprise.

**En cette journée internationale des droits des femmes, nous proposons un nouveau plan pour renforcer nos ambitions et accélérer notre action, plus encore, dans tous les domaines.**

**Notre premier défi, c'est la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.**

Chaque féminicide est un drame, un échec.  
Chaque féminicide est révoltant.  
Nous devons davantage encore accompagner les victimes de la libération de la parole jusqu'à ce que la Justice soit rendue.

Nous les aiderons à se mettre à l'abri et recommencer leur vie en doublant le nombre de maisons des femmes sur le territoire et en lançant « les packs nouveau départ » afin de protéger. Nous éloignerons les conjoints violents, en créant des ordonnances de protection immédiate dans un délai raccourci à 24 heures.

Nous évaluerons mieux le danger avec une justice plus rapide, plus transversale, plus adaptée, en créant des pôles spécialisés dans les violences intrafamiliales dans tous les tribunaux judiciaires et les cours d'appel.

Pour une reconnaissance judiciaire de toutes les victimes et des sanctions exemplaires, nous proposerons au Parlement la prolongation du délai de prescription quand un même auteur commet un nouveau viol et l'aggravation des peines pour les viols en série.

**Ensuite, nous devons mener un véritable changement culturel, autour de l'égalité entre les femmes et les hommes.**

Nous devons notamment agir dans le domaine de la culture et à l'école, favoriser la mixité dans toutes les filières, donner aux jeunes femmes des exemples et des mentors.

En particulier, et j'y tiens, davantage de femmes doivent s'engager dans les filières scientifiques : les défis devant nous demandent l'imagination et le travail d'ingénieurs, nous ne pouvons pas nous priver de la moitié des talents.

Ce changement de culture, nous devons aussi le mener dans le monde du travail. L'égalité professionnelle est au cœur de ce nouveau plan d'action.

Nous étendrons l'index de l'égalité professionnelle à la fonction publique. Nous écarterons des marchés publics les entreprises qui ne respectent pas leurs obligations en matière de publication de l'index égalité professionnelle, ou celles qui auraient obtenu une note insuffisante.

Nous lèverons les freins à l'entrepreneuriat féminin notamment en développant le mentorat. Et nous agirons pour permettre une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée, notamment pour les familles monoparentales.

**Enfin, je tiens à ce que ce plan Égalité 2027 soit un accélérateur pour la santé des femmes.**

La précarité menstruelle touche de plus en plus d'entre elles, notamment chez les jeunes. Donner à chacune les moyens d'accéder à des protections est une question de dignité. C'est pour cela qu'elles sont déjà gratuites pour les étudiantes qui en ont besoin. Nous allons plus loin, en lançant le chantier du remboursement par la sécurité sociale des protections périodiques réutilisables pour les jeunes femmes jusqu'à 25 ans.

Les femmes doivent pouvoir disposer librement de leur corps et être mieux accompagnées. C'est pourquoi nous rembourserons le préservatif féminin jusqu'à 25 ans. C'est également pourquoi nous mettrons en place un accompagnement global pour les femmes victimes de fausses couches.

Enfin, les symptômes des pathologies féminines sont encore trop souvent banalisés, sous-détectés. Nous devons mieux les prendre en compte. C'est le sens de la généralisation de la vaccination contre le papillomavirus chez les jeunes femmes comme chez les garçons, annoncée par le Président de la République. C'est également pour cela que nous renforcerons encore les moyens de la recherche sur l'endométriome.

Porté par la détermination du Président de la République, avec la ministre chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, Isabelle ROME, et l'ensemble de mon Gouvernement, nous veillerons au déploiement rapide et efficace des mesures de ce plan Égalité 2027.

**L'égalité entre les femmes et les hommes est un combat que nous sommes déterminés à mener jusqu'au bout, jusqu'à atteindre l'égalité réelle.**

**Toutes et tous égaux, tel est le mot d'ordre de ce plan 2023-2027.**

# Pilotage et suivi du Plan

Le Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes, sous l'autorité de la Première ministre, sera réuni chaque année pour suivre l'avancement de ce Plan.

La ministre déléguée auprès de la Première ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances pilote et coordonne la mise en œuvre des actions du Plan. Ses services sont chargés de suivre le déploiement des actions portées par tous les ministères concernés, qui sont pleinement mobilisés pour la réalisation du Plan notamment grâce à l'implication des hauts et hautes fonctionnaires à l'égalité et aux droits et des directions d'administration au sein de chaque ministère.

La déclinaison du Plan sur l'ensemble des territoires s'appuie notamment sur le réseau déconcentré aux droits des femmes et à l'égalité animé par le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) au sein de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS) : les directrices et directeurs régionaux auprès des préfets de région ainsi que les délégués départementaux interagissent avec les services territoriaux de l'État, les rectorats, les agences régionales de santé et les collectivités territoriales.

La mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) est associée à la réalisation du Plan dans le cadre de ses missions d'observation et de formation pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Les associations soutenues financièrement par l'État participent à la mise en œuvre des actions du Plan au niveau national ou local.

Un bilan de la mise en œuvre du Plan sera communiqué aux délégations parlementaires aux droits des femmes ainsi qu'au Haut Conseil à l'égalité.

# Tableau récapitulatif des mesures

## AXE 1 • LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

OBJECTIF STRATÉGIQUE	OBJECTIF OPÉRATIONNEL	ACTION
Assurer une protection intégrale et immédiate des femmes sur l'ensemble du territoire	Déployer des outils numériques de prévention et d'alerte des violences sexistes et sexuelles	Dresser un état des lieux des applis numériques (App'elles, Monshérif, He Hop, Mémo de Vie...) afin d'optimiser et rendre lisible les outils pour les victimes et lancer un appel à projet
		Développer et valoriser les outils de coffre-fort des preuves (Mémo de vie, He Hop...)
		Encourager le développement des outils immersifs (réalité virtuelle) de formation visant à prévenir les violences sexuelles et sexistes, en entreprise et dans la fonction publique
	Lutter contre les mutilations sexuelles féminines	Déployer un réseau d'ambassadeurs nationaux chargés des actions de sensibilisation en direction des personnels et des élèves de collèges et lycées
		Lancer une campagne de sensibilisation sur les mutilations sexuelles féminines avant le départ en vacances estivales
	Prévenir les violences sexistes ou sexuelles à l'encontre des femmes vulnérables (âge, handicap, troubles psychiques...)	Dupliquer le contrôle d'honorabilité pour les personnels intervenant en établissements sociaux et médico-sociaux (ESMS) accueillant des publics vulnérables (vérification FIJAISV, B2) sur le modèle des éducateurs sportifs
		Sécuriser de manière pluriannuelle le financement des centres ressources vie intime, affective et sexuelle
		Développer un module de formation à destination des aidants et des personnes en situation de handicap sur les VSS et la notion de consentement (sur le modèle du module de formation en cours de développement pour les professionnels des ESMS)
		Développer des outils de signalement accessibles aux personnes prises en charge dans des ESMS fermés (application numérique avec FALC, pictogrammes, dossier d'accueil arrivant)
		Mettre en place des interventions médico-psycho-sociales auprès d'écosystèmes à risque de maltraitance
	Prévenir les violences sexistes ou sexuelles dans les transports	Prolonger la campagne de communication à l'égard des usagers
		Intégrer une dimension lutte contre les violences sexuelles et sexistes (VSS) à la formation des VTC et à l'examen d'entrée des chauffeurs Taxis et VTC (T3P)
	Lutter contre les violences pornographiques	Élaborer une feuille de route ministérielle pour lutter contre les violences pornographiques notamment en s'appuyant sur les recommandations du rapport sénatorial "Porno, l'enfer du décor"
	Prévenir les violences faites aux femmes sous l'emprise de l'alcool	À l'occasion des JO 2024, déployer une campagne de prévention et de communication ciblée sur le public étudiant, sur les risques de VSS dues aux consommations massives d'alcool

## AXE 1 • LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

OBJECTIF STRATÉGIQUE	OBJECTIF OPÉRATIONNEL	ACTION
<b>Mieux traiter les violences conjugales et leurs spécificités</b>	<b>Aller vers les femmes isolées géographiquement</b>	Développer les permanences associatives pour recueillir la parole des victimes au sein des Maisons France Services et des Bus France Services et former des référents violences correspondant. Renforcer les bus itinérants associatifs d'information
		Développer les solutions de mobilité en renforçant les arrêts à la demande
	<b>Garantir, sur l'ensemble du territoire, une prise en charge globale des victimes de tous types de violences sexistes et sexuelles dans des unités spécialisées</b>	Doter chaque département d'une structure médico-sociale de prise en charge globale des femmes victimes de tous types de violences, adossée à un centre hospitalier, et y généraliser le recueil de plainte
		Doter chaque département d'un dispositif de recueil de preuve sans plainte en établissement de santé
	<b>Améliorer les outils de téléprotection judiciaires</b>	Enrichir le fichier relatif aux VIF en cours de constitution des données relatives à la victime [notamment ordonnances de protection (OdP), bracelets anti-rapprochement (BAR)]
		Renforcer le soutien, notamment financier, aux associations en charge des Téléphones grave danger et revoir les marchés publics associés
		Renforcer l'efficacité technique des BAR (ergonomie, connectivité et capacité de batterie, couverture réseau)
	<b>Renforcer le régime des mesures de protection judiciaires</b>	Allonger de 6 à 12 mois la durée de validité de l'ordonnance de protection
		Permettre la modification du contrôle judiciaire par ajout d'un BAR
	<b>Mieux protéger les victimes de violences commises dans une relation d'autorité</b>	Lutter contre les violences commises sous lien d'autorité, notamment dans les sphères professionnelles, politiques et des sports, en s'appuyant sur les futures recommandations du rapport « VSSPA »
		<b>Renforcer les outils de formation</b>
	Concevoir des kits de formation à destination des forces de sécurité intérieure pour la prise de plainte des cyberviolences	
	<b>Améliorer l'accessibilité des dispositifs de plainte et d'aide aux victimes de cyberviolences</b>	Publier une enquête annuelle sur les cyberviolences sexistes et sexuelles visant notamment à mieux les quantifier
		Développer la visio-plainte en matière de cyberviolences
Outiller les employeurs publics pour la prise en charge des situations de VSS, notamment par la mise à disposition du guide des outils statutaires et disciplinaires		
Outiller les administrations pour la prise en charge des violences intra-familiales (VIF), notamment par la production d'une fiche méthodologique sur la conduite à tenir par les employeurs publics lorsqu'un cas de violence intrafamiliale est détecté sur le lieu de travail.		
<b>Spécialiser la justice sur les VIF (en attente des autres recommandations de la mission parlementaire)</b>	Créer des pôles spécialisés en matière de violences intrafamiliales au sein de chaque juridiction	
	Instaurer une ordonnance de protection immédiate dans les 24h au bénéfice de la victime de violences conjugales et ses enfants	
	Renforcer et pérenniser le financement des associations intervenant en matière de violences intrafamiliales	
	Systematiser la formation des magistrats et de l'ensemble des acteurs de première ligne en matière de lutte contre les violences intrafamiliales	

# AXE 1 • LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

OBJECTIF STRATÉGIQUE	OBJECTIF OPÉRATIONNEL	ACTION
Sanctionner les auteurs de violences sexuelles de manière plus effective	<b>Mieux sanctionner les auteurs de violences faites aux femmes</b>	Expertiser l'extension du mécanisme de la prescription glissante aux infractions sexuelles commises sur les majeurs
		Aggraver les peines encourues en cas de viols sériels
		Développer les travaux d'intérêt général (TIG) dédiés aux violences conjugales
	<b>Prévenir la récidive</b>	Favoriser l'éloignement des auteurs en créant de nouvelles places d'hébergement notamment mobilisables par les CPCA
		Étendre l'expérimentation du contrôle judiciaire avec placement probatoire
		Améliorer l'évaluation des risques au stade de la peine en formant les conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP) à un outil actuariel canadien spécifique aux violences intrafamiliales (Evaluation des Violences Intrafamiliales de l'Ontario – EVIO)
	<b>Améliorer l'indemnisation des victimes et leur situation financière</b>	Renforcer les moyens dédiés à l'ARIPA (agence de recouvrement et intermédiation des pensions alimentaires)
		Étendre la compétence de la CIVI aux violences conjugales et sur mineurs ayant entraîné une incapacité totale de travail supérieure à 8 jours
	<b>Améliorer la prise en charge des familles de victimes</b>	Généraliser l'accompagnement pluridisciplinaire des familles endeuillées
		Renforcer le maillage territorial des centres régionaux du psychotrauma, harmoniser leurs pratiques et favoriser la prise en charge des personnes vivant avec un handicap
		Renforcer la présence des administrateurs ad hoc pour améliorer l'accompagnement des enfants co-victimes

## AXE 2 • SANTÉ

OBJECTIF STRATÉGIQUE	OBJECTIF OPÉRATIONNEL	ACTION
<b>Améliorer la santé sexuelle et reproductive</b>		Supprimer le délai de carence en cas d'arrêt maladie consécutif à une fausse couche
	<b>Accompagner les femmes ayant subi une fausse couche</b>	Permettre aux sages-femmes d'orienter les femmes ayant fait une fausse couche et leurs éventuels partenaires vers le dispositif Mon Parcours Psy
		Mettre en place, après recensement au niveau de chaque ARS des dispositifs existants, un parcours fausse couche associant les professionnels hospitaliers et libéraux, dans le cadre d'une approche pluridisciplinaire visant à mieux accompagner les femmes, et le cas échéant leur partenaire, confrontés à une fausse couche
	<b>Améliorer la santé des femmes pendant et après la grossesse</b>	Renforcer la communication auprès des professionnels et auprès des patients sur les dispositifs de prévention de la dépression post-partum tel que l'entretien post natal précoce (EPNP) et le dispositif Mon Parcours Psy pour améliorer la santé mentale périnatale des femmes et de leur éventuel partenaire
		Renforcer l'accompagnement des femmes vulnérables du pré au postpartum en s'appuyant l'expérimentation « Référent parcours périnatalité » (RÉPAP)
	<b>Renforcer l'accès aux différents modes de contraception et de prévention des IST</b>	Renforcer le partage de la charge contraceptive entre hommes et femmes en sensibilisant le grand public aux différents modes de contraception masculine validés scientifiquement par le rapport de la Haute autorité de santé (HAS) à paraître
		Déployer une campagne nationale sur la contraception (masculine et féminine) lors de la semaine de la promotion en santé sexuelle
		Prendre en charge intégralement les préservatifs masculins en pharmacie pour les jeunes jusqu'à 25 ans sans ordonnance
		Prévoir un accès gratuit et sans ordonnance des préservatifs féminins pour les jeunes jusqu'à 25 ans en pharmacie
		Généraliser le service numérique <i>Tumeplay</i> pour les moins de 25 ans
	<b>Renforcer l'accès à l'IVG et garantir le libre choix de la méthode d'IVG</b>	Mettre en oeuvre la généralisation de la pratique des IVG chirurgicales par les sages-femmes au 1 <sup>er</sup> janvier 2024 et le répertoire des professionnels pratiquant l'IVG par les ARS au dernier trimestre 2023
		Améliorer la prise en charge des IVG en établissement de santé, notamment par des parcours dédiés en orthogénie, à partir des résultats de l'enquête flash menée par les ARS auprès des établissements
	<b>Améliorer la prévention et la prise en charge de l'infertilité</b>	Inclure la fertilité dans la consultation de prévention à 25 ans
		Mettre en oeuvre le Programme de recherche « Santé des femmes, santé des couples » piloté par l'INSERM doté de 30 M€
		Saisir la HAS afin de diffuser aux professionnels de santé des recommandations permettant d'améliorer le diagnostic du syndrome des ovaires polykystiques
Renforcer le réseau d'établissements autorisés à pratiquer l'autoconservation ovocytaire, et homogénéiser les parcours en AMP sur le territoire (grâce au recours systématique à des outils de gestion par les centres de don)		

## AXE 2 • SANTÉ

OBJECTIF STRATÉGIQUE	OBJECTIF OPÉRATIONNEL	ACTION	
<b>Mieux prendre en compte les spécificités de la santé des femmes</b>	<b>Renforcer l'accompagnement des femmes sur la ménopause</b>	Inclure la ménopause et la pré-ménopause dans la consultation de prévention à 45 ans	
	<b>Poursuivre la stratégie nationale endométriose</b>	Faire le bilan des principales mesures de la stratégie nationale endométriose	
	<b>Renforcer la lutte contre la précarité menstruelle</b>		Permettre le remboursement par la sécurité sociale des protections périodiques réutilisables pour les jeunes jusqu'à 25 ans à compter de 2024
			Doubler le budget dédié à la lutte contre la précarité menstruelle pour financer les projets portés par les associations à destination des femmes précaires (renforcement de la distribution gratuite de protections, de qualité et en développant celles réutilisables, au sein des épiceries solidaires, ainsi qu'à destination des femmes à la rue et hébergées)
			Inciter les collectivités territoriales à mettre en place les distributeurs de protections périodiques dans les établissements du secondaire qui n'en sont pas encore équipés
			Amplifier les actions de sensibilisation sur l'hygiène corporelle et menstruelle, pour briser le tabou des règles
	<b>Prévenir les risques spécifiques pour la santé des femmes</b>		Lancer une campagne de vaccination contre le HPV gratuite généralisée dans les collèges, pour tous les élèves en classe de 5 <sup>e</sup>
			Saisir le HCSP pour des recommandations sur la prévention des troubles du comportement alimentaire (TCA)
			Lancer une campagne de sensibilisation ciblée envers les professionnels de santé sur les symptômes et risques cardiovasculaires des femmes
			Saisir la HAS pour établir un référentiel concernant la symptomatologie spécifique aux femmes de certaines pathologies

## AXE 2 • SANTÉ

OBJECTIF STRATÉGIQUE	OBJECTIF OPÉRATIONNEL	ACTION
<b>Renforcer l'accès des femmes à la santé</b>	<b>Favoriser l'accès à la santé des femmes dans les territoires</b>	Créer une « Semaine Santé des femmes » incluant des actions de sensibilisation et d'allers vers les populations plus éloignées avec un thème annuel à décliner sur l'ensemble du territoire national (métropole et outre-mer) sur le modèle de la Semaine Européenne de la Vaccination ou de la semaine de la santé sexuelle
		Expérimenter dans 30 territoires le déploiement de 30 bus itinérants aménagés pour le dépistage et la prévention gynécologique et cardio-vasculaire
	<b>Renforcer l'offre de soins dédiée à la santé de la femme</b>	Favoriser la prise en charge de la santé des femmes dans les structures d'exercice coordonné comme les CPTS en y facilitant l'apport d'un volet dédié à la santé des femmes
		Expérimenter des offres de santé à destination des femmes militaires et conjointes de militaires (recensement des besoins, actions de prévention et de formation)
		Lancer une campagne d'information sur le rôle des sage-femmes dans la prise en charge de la santé des femmes en dehors de la grossesse et de la périnatalité, notamment dans le suivi gynécologique régulier
	<b>Améliorer l'accès aux soins des femmes en situation de handicap</b>	Généraliser le dispositif Handigyneco
		Accompagner les professionnels de santé pour mieux les sensibiliser au recueil du consentement des femmes en situation de handicap pour les actes à visée contraceptive (fiches ressources, appui du référent handicap dans les établissements sanitaires, etc.)
	<b>Renforcer l'accès à la santé des femmes en Outre-mer</b>	Renforcer les actions de la stratégie nationale de santé sexuelle concernant l'Outre-mer, en particulier l'amélioration de l'accès à la contraception, et déployer des actions de prévention des décès maternels évitables et de santé périnatale
	<b>Favoriser l'accès aux soins des familles monoparentales</b>	Permettre aux parents isolés d'accéder à des rendez-vous communs parent-enfant et, lors des hospitalisations de jour ou de courts séjours, leur permettre d'accéder à des solutions de garde, notamment par des partenariats tissés par les établissements de santé avec les collectivités et les autres acteurs de la petite enfance, de l'enfance et de la jeunesse
	<b>Améliorer l'accès à la santé des femmes en situation de grande précarité et des femmes sans domicile</b>	Prévoir un hébergement d'urgence pour les sorties de maternité des femmes très précaires
	Créer 20 nouveaux accueils de jour spécialisés femmes et améliorer le repérage et la prise en charge des besoins en santé des femmes à la rue et hébergées. Cela passe par le déploiement d'un réseau de coordinateurs en santé intervenant auprès des femmes	
	Créer des lieux d'accueil et d'hébergement réservés aux femmes souffrant d'addictions et proposant un accompagnement intensif et pluridisciplinaire adapté, via une expérimentation sur 5 territoires	
<b>Renforcer l'accompagnement des femmes par les services de santé au travail</b>	Intégrer la question du genre dans le cadre du Plan santé au travail et développer une offre de services de l'ANACT sur la question des grossesses au travail	
	Prévoir une information des femmes par les services de santé au travail sur le dépistage des cancers féminins et la consultation de prévention à 45 ans abordant la ménopause	

## AXE 3 • ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET ÉCONOMIQUE

OBJECTIF STRATÉGIQUE	OBJECTIF OPÉRATIONNEL	ACTION
Assurer l'égalité dans la sphère professionnelle privée et publique	<b>Renforcer l'action de l'Etat auprès des entreprises afin de favoriser les actions vertueuses</b>	Favoriser l'accès aux marchés publics aux entreprises respectant les obligations en matière de publication de l'Index égalité professionnelle, ou qui ont obtenu une note suffisante à cet Index.
		Sensibiliser les acheteurs publics à leurs obligations en matière de prise en considération de l'égalité professionnelle et salariale lors des marchés
	<b>Accélérer l'égalité salariale au sein des entreprises</b>	Faire un rappel nominatif aux entreprises ayant obtenu 0 à l'un des indicateurs de l'Index plus de deux années de suite et publier leur nom sur le site de consultation Index Egapro
		Étendre le baromètre Emploi et Handicap lancé en 2022 à la dimension de l'égalité professionnelle femme/homme
		Engager un travail avec les éditeurs de logiciels de paie pour intégrer une règle permettant d'inclure automatiquement – lorsqu'elle doit être versée – la revalorisation des femmes à leur retour de congé maternité
		Mobiliser les outils de l'ANACT pour augmenter le nombre d'accords d'entreprises relatifs à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail et le taux de réponses à l'Index
	<b>Engager les petites et moyennes entreprises (PME) dans l'Index</b>	Engager une campagne de communication préalable à la publication obligatoire de l'Index en ciblant particulièrement les PME dans les branches les moins performantes
		Diffuser les outils de communication auprès des chambres consulaires et organisations professionnelles et syndicales et organiser des rencontres territoriales en s'appuyant sur les référents égalité professionnelle des DR(I)EETS)
	<b>Accroître le nombre d'entreprises engagées dans la labellisation "Egalité"</b>	Actualiser le cahier des charges pour augmenter sa lisibilité
		Valoriser les entreprises et administrations labellisées à l'occasion d'un événement annuel dédié placé sous le haut-patronage des ministères de l'Economie, du Travail, de l'Egalité et de la Fonction Publique
		Informar les entreprises de moins de 250 salariés sur l'accès simplifié à la labellisation « Egalité » de l'Afnor
	<b>Développer les dispositifs d'égalité professionnelle dans la fonction publique</b>	Décliner l'Index Egalité dans la fonction publique
		Renforcer le dispositif des nominations équilibrées
		Négocier un nouvel accord égalité professionnelle dans la fonction publique
		Soutenir les dispositifs ministériels encourageant l'égalité professionnelle, notamment par l'extension du programme Talentueuses (DIESE)
Améliorer la prise en compte de la parentalité au sein des écoles de formation du service public et des écoles militaires		
Généraliser l'inclusion d'un objectif dédié à l'égalité professionnelle dans le compte-rendu d'évaluation professionnelle des corps ou cadres d'emplois relevant de l'encadrement supérieur à compter de 2024		
Poursuivre les testings dans l'accès aux emplois publics		
Renforcer la communication et l'information des agents publics des 3 versants portant sur l'égalité professionnelle et les violences sexistes et sexuelles (référents égalité professionnelle, les dispositifs de signalement, etc.)		

## AXE 3 • ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET ÉCONOMIQUE

OBJECTIF STRATÉGIQUE	OBJECTIF OPÉRATIONNEL	ACTION
Assurer l'égalité dans la sphère professionnelle privée et publique	Favoriser une fiscalité au service de l'égalité	Sécuriser l'application des réductions d'impôt existantes aux dons réalisés au profit des associations d'intérêt général qui agissent pour l'égalité entre les femmes et les hommes
		Mieux prendre en compte les disparités de revenus au sein d'un couple en appliquant par défaut un taux individualisé pour le calcul du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu
	Lever les freins à la conciliation entre emploi et parentalité et soutenir les parents les plus précaires	Améliorer les congés maternité et paternité, notamment en diminuant, de 10 mois à 6 mois, la durée d'affiliation nécessaire avant de pouvoir percevoir une indemnisation et en menant une réflexion sur les minimums versés
		Augmenter le nombre d'autorisations d'absence pour le coparent dans le cadre de rendez-vous médicaux prénataux, en menant un travail de concertations avec les partenaires sociaux
		Créer un service universel d'accueil du jeune enfant, comprenant notamment l'alignement du reste à charge parental pour l'accueil d'un jeune enfant par une assistante maternelle sur celui de la crèche
		Étendre le complément mode de garde (CMG) aux familles monoparentales ayant des enfants âgés de 6 à 11 ans
		Sensibiliser les TPE/PME sur la situation des familles monoparentales pour faciliter leur insertion professionnelle
		Renforcer l'information des familles monoparentales aux dispositifs qui leur sont accessibles et/ou réservés
	Réduire les inégalités dans l'accès à l'emploi	Créer un bureau d'accompagnement individualisé vers l'emploi dans chaque CIDFF situé en zone rurale
		Recenser et publier par l'intermédiaire de l'ANCT, les expérimentations et bonnes pratiques locales des collectivités en faveur de l'emploi des femmes en zone rurale
Renforcer la démarche des cités de l'emploi, notamment pour prendre en compte les femmes en QPV éloignées de l'emploi		
Développer une offre d'information sur l'égalité à destination des primo-arrivants par le lancement de l'AMI "Ambassadrices de l'égalité", des pairs engagées et avancées dans leur parcours d'intégration		

## AXE 3 • ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET ÉCONOMIQUE

OBJECTIF STRATÉGIQUE	OBJECTIF OPÉRATIONNEL	ACTION
Engager davantage de mixité dans l'ensemble des métiers	Favoriser la place des femmes dans le secteur industriel	Évaluer l'impact de l'Index Egalité sur le secteur industriel, les effets de la loi du 24 décembre 2021 sur le secteur industriel, ainsi que le nombre de projets portés par des femmes soutenus dans le cadre de la stratégie France 2030
		Relancer et dynamiser le conseil de la mixité au sein du conseil national de l'industrie
		Monter un comité de réflexion sur la sensibilisation et l'accompagnement des plus petites entreprises industrielles pour l'égalité Femmes Hommes
		Renforcer l'attractivité du secteur industriel auprès des femmes par l'organisation d'un événement annuel dédié à la mixité dans le cadre du salon «Global Industrie » et par l'augmentation du nombre d'évènements labellisés mixité dans le cadre de la semaine de l'industrie
	Favoriser la place des femmes dans les métiers de la défense	Lancer un nouveau plan Mixité visant à recruter, fidéliser et promouvoir les femmes militaires au sein du ministère des Armées
	Renforcer la place des femmes dans l'économie numérique	Développer les dispositifs d'accélérateurs et d'accompagnement à l'entrepreneuriat féminin, notamment en étendant sur le territoire les dispositifs tels que « Willa Go », actuellement présent en Île-de-France
		Accompagner les femmes à la reprise d'entreprise ayant un projet de numérisation et de transition environnementale, notamment par le mentorat
	Diversifier les opportunités par le recours à la formation professionnelle et au mentorat	Faciliter les réorientations professionnelles en promouvant une lecture par compétences des certifications
		Intégrer les enjeux afférent à la mixité des métiers au futur marché du conseil en évolution professionnelle et porter une attention particulière à la promotion professionnelle des femmes dans le cadre du développement de la VAE
		Proposer systématiquement l'évaluation PIX aux personnes au chômage, au chômage partiel, ou en parcours de formation, pour mesurer leurs compétences numériques et proposer une formation ou un complément de formation adapté aux besoins
Dans la fonction publique, simplifier les passerelles vers les filières techniques, numériques et écologiques notamment grâce aux périodes d'immersion		
		Créer une plateforme de mentorat ouvrant à l'ensemble des métiers et référençant les structures associatives existantes

## AXE 3 • ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET ÉCONOMIQUE

OBJECTIF STRATÉGIQUE	OBJECTIF OPÉRATIONNEL	ACTION
<b>Lever les freins à l'entrepreneuriat des femmes</b>	<b>Mesurer les écarts entre les femmes et les hommes dans l'entrepreneuriat</b>	Créer un baromètre annuel de l'entrepreneuriat des femmes
	<b>Garantir un meilleur accès aux financements pour les femmes entrepreneures</b>	Sensibiliser les fonds d'investissement et les banques attribuant des financements aux start-up à la question de l'éga-conditionnalité
		Soutenir la création, la reprise ou le développement d'entreprises agricoles par des femmes en ouvrant l'accès à la Garantie EGALITE Femmes portée par France Active
		Dans les territoires ultra-marins, développer des solutions de proximité et numériques visant à accompagner les femmes dans leur création d'entreprise
	<b>Renforcer l'accompagnement des femmes dans leur démarche entrepreneuriale</b>	Systematiser l'information sur la possibilité pour les créatrices d'entreprises de faire financer leur adhésion à un réseau d'entrepreneurs
		Développer un programme « Une entrepreneure, une mentor », permettant aux créatrices d'entreprises d'accéder à une ou un mentor en ligne gratuitement pendant un à deux ans
		Proposer à chaque femme projetant de reprendre une entreprise un accompagnement par un réseau dédié à la création/reprise d'entreprise
		Développer l'offre de coaching bancaire et financier proposée par la Banque de France en faveur des entrepreneures
		Création d'une plateforme recensant les femmes entrepreneures et les femmes expertes, chargée de la promotion de l'entrepreneuriat auprès de tout public
	Réalisation et mise à disposition d'un outil d'autodiagnostic des compétences entrepreneuriales en libre accès en ligne pour mieux identifier les compétences à renforcer et proposer l'accompagnement adéquat	

## AXE 4 • CULTURE DE L'ÉGALITÉ

OBJECTIF STRATÉGIQUE	OBJECTIF OPÉRATIONNEL	ACTION	
	<b>Faire du Conseil supérieur des programmes un vecteur d'égalité filles-garçons/femmes-hommes</b>	Sensibiliser et former les membres des groupes de travail à la question et à l'impact des stéréotypes ainsi qu'à l'égalité	
		Réaliser un état des programmes sur l'égalité femmes/hommes pour l'Enseignement moral et civique et l'Histoire	
	<b>Faire des manuels scolaires des vecteurs de lutte contre les stéréotypes</b>	Sensibiliser les éditeurs de manuels et leurs concepteurs aux enjeux d'égalité et de représentation des femmes dans les manuels scolaires de toutes les disciplines	
<b>Diffuser la culture de l'égalité à l'école, autour de l'école et en dehors de l'école</b>	<b>Sensibiliser les cadres de l'éducation nationale et membres des jurys d'examens et concours de recrutement à l'égalité filles-garçons/femmes-hommes</b>	Développer les enjeux égalité filles/garçons et femmes/hommes dans le plan de formation statutaire des cadres de l'Education nationale (IEN, IA IPR, chefs d'établissements, DRH)	
		Approfondir la sensibilisation des membres des jurys aux biais et stéréotypes affectant la quête d'égalité filles-garçons et par extension d'égalité des chances	
	<b>Favoriser l'accès à des ressources pédagogiques et culturelles permettant le développement de la culture de l'égalité</b>		Développer la formation des professeurs documentalistes aux enjeux de l'égalité filles-garçons pour favoriser la constitution d'un fonds documentaire égalitaire
			Dans le cadre de la politique contractuelle entre l'Etat et les collectivités territoriales (contrats territoire lecture, contrats départementaux lecture, Premières pages), inciter les collectivités à développer collections et médiations promouvant l'égalité femmes-hommes
			Accompagner la création d'un musée des féminismes en lien avec l'Université d'Angers et l'Association pour un musée des féminismes
	<b>Favoriser la culture de l'égalité dans le traitement des espaces scolaires</b>	Accroître la visibilité des ressources existantes destinées aux collectivités sur les espaces scolaires égalitaires et en développer de nouvelles	
	<b>Prolonger l'action de l'école dans le péri et l'extrascolaire pour un continuum de l'égalité</b>	Lancer un appel à projets à destination des associations, en faveur de l'égalité filles-garçons lors des temps périscolaires et extrascolaires	
	<b>Renforcer les actions d'accompagnement des lycéens et lycéennes via un continuum sco/sup</b>	Mener une expérimentation de voies d'accès alternatives et de continuum entre l'enseignement secondaire et supérieur pour les lycéennes volontaires	
<b>Mettre en œuvre l'éducation à la sexualité</b>	Suivre l'application de la loi de 2001 en publiant chaque année les données relatives à sa mise en œuvre		

## AXE 4 • CULTURE DE L'ÉGALITÉ

OBJECTIF STRATÉGIQUE	OBJECTIF OPÉRATIONNEL	ACTION
<b>Agir pour davantage de mixité dans les filières d'avenir</b>	<b>Favoriser l'attractivité des filières STIM par le biais d'une communication adaptée et à grande échelle</b>	Soutenir la création d'un forum annuel consacrée à l'orientation des filles dans les filières STIM
		Déployer une campagne multimédia de sensibilisation et d'information interministérielle pour favoriser l'attractivité des filières STIM
	<b>Augmenter significativement le nombre de femmes dans les formations au numérique et les métiers techniques de l'informatique et du numérique</b>	Apporter un accompagnement global à 10 000 jeunes femmes désirant poursuivre des études supérieures dans les filières de la tech et du numérique en agissant sur l'ensemble des freins identifiés : ressources financières, confiance en soi, réseaux
	<b>Favoriser la mise en réseau entre le monde des entreprises et le monde de l'école</b>	Développer une plateforme nationale d'expertes et experts /rôles modèles/ potentiels intervenantes et intervenants pour permettre la mise en relation écoles/entreprises
	<b>Généraliser la mise en relation avec des rôles modèles</b>	Dans le cadre des actions orientation/découverte des métiers, organiser des rencontres avec des rôles modèles, en présentiel et en distanciel, sur l'ensemble du territoire (speed meeting, speed dating) à destination des élèves de collège
	<b>Adapter la carte des formations</b>	Faire évoluer la carte des formations pour faciliter la mixité, en particulier, transformer certaines formations tertiaires vers la filière du numérique
<b>Faire des médias un vecteur de la culture de l'égalité</b>	<b>Favoriser une orientation égalitaire</b>	Mettre en place des objectifs cibles de mixité dans les enseignements de spécialités maths et physique -chimie en première ainsi que dans l'option math expertes en terminale
	<b>Favoriser la mise en place d'actions au plus près des élèves</b>	Généraliser l'engagement des collèges et lycées par le label spécifique Égalité filles/garçons
	<b>Promouvoir la place et la représentation des femmes dans les médias</b>	Conditionner l'attribution des aides financières par le CNC pour la production d'œuvres audiovisuelles, à la fourniture par le producteur, d'un formulaire spécifique permettant de connaître le nombre d'hommes et de femmes occupant des postes clés de la production de l'oeuvre
	<b>Garantir l'égalité femmes-hommes dans les rédactions sportives</b>	Engager les chaînes et rédactions médias (TV, presse écrite, radio) sur la Charte élaborée par l'association Femmes journalistes de sport

## **Femmes et hommes : une lente décrue des inégalités**

À l'école, les filles ont de meilleurs résultats scolaires que les garçons. Pour celles qui rejoignent l'enseignement supérieur, l'orientation s'effectue plutôt vers des carrières dans le domaine médico-social ou médical et les sciences humaines. Ainsi, l'emploi des femmes se concentre dans certains secteurs d'activité et certains métiers, notamment de services et du soin. Plus diplômées que les hommes, les femmes ne représentent toutefois que 43 % des emplois de cadres et professions intellectuelles supérieures en 2020. Cette part a cependant doublé depuis 1980.

Le taux d'activité des femmes augmente régulièrement depuis le milieu des années 1970, alors que celui des hommes est plutôt stable depuis le début des années 1990 : en 2020, parmi les 15-64 ans, 68 % des femmes et 75 % des hommes participent au marché du travail. En 2019, le revenu salarial des femmes reste inférieur en moyenne de 22 % à celui des hommes (28 % en 2000). Un peu moins d'un tiers de cet écart s'explique par des différences de durée de travail. À l'arrivée des enfants, pour concilier vie privée et vie professionnelle, les femmes sont toujours plus nombreuses que les hommes à interrompre leur activité ou à réduire leur temps de travail : en 2020, celles qui travaillent sont trois fois plus souvent à temps partiel que les hommes (cinq fois plus en 2008). Les femmes ont également moins souvent accès aux postes les mieux payés et travaillent dans des entreprises et secteurs d'activité moins rémunérateurs.

La vie en couple est la situation la plus répandue. Néanmoins, avec la hausse des ruptures d'union, le nombre de mères à la tête d'une famille monoparentale a augmenté de 24 % entre 2006 et 2018. Parmi elles, une sur trois vit sous le seuil de pauvreté. Du fait de carrières professionnelles plus courtes et moins bien rémunérées, les femmes partent à la retraite en moyenne un an plus tard que les hommes et leurs pensions sont inférieures. Enfin, en raison d'une espérance de vie plus élevée, les femmes sont majoritaires parmi les 65 ans ou plus, et leur part s'accroît avec l'âge. Davantage confrontées au veuvage, les femmes vivent plus souvent seules aux âges avancés et, après 75 ans, vivent plus fréquemment en établissement et dans des situations de dépendance.



## Décret n° 2022-864 du 8 juin 2022 relatif aux attributions de la ministre déléguée auprès de la Première ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances

NOR : PRMX2215417D

ELI : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2022/6/8/PRMX2215417D/jo/texte>

Alias : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2022/6/8/2022-864/jo/texte>

JORF n°0132 du 9 juin 2022

Texte n° 2

### Version initiale

Le Président de la République,  
Sur le rapport de la Première ministre,  
Vu le décret n° 59-178 du 22 janvier 1959 modifié relatif aux attributions des ministres ;  
Vu le décret n° 2003-1164 du 8 décembre 2003 modifié portant création du comité interministériel de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine envers les personnes lesbiennes, gays, bi et trans ;  
Vu le décret n° 2012-1097 du 28 septembre 2012 relatif au comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes ;  
Vu le décret n° 2013-7 du 3 janvier 2013 modifié portant création d'une mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains ;  
Vu le décret du 16 mai 2022 portant nomination du Premier ministre ;  
Vu le décret du 20 mai 2022 relatif à la composition du Gouvernement,  
Décrète :

### Article 1

Mme Isabelle ROME, ministre déléguée auprès de la Première ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, prépare, anime et coordonne le travail gouvernemental en matière de parité et d'égalité entre les femmes et les hommes, de la lutte contre la discrimination et contre la haine envers les personnes lesbiennes, gays, bi et trans. Elle élabore, coordonne et assure le suivi de la politique en faveur de l'égalité des chances dans les domaines politique, économique, social, éducatif et culturel et promeut les mesures destinées à faire disparaître les discriminations, notamment en matière d'éducation, d'enseignement supérieur, d'emploi, de logement, de santé et d'accès aux responsabilités dans la société. Elle prépare et suit les travaux du comité interministériel aux droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes qu'elle préside par délégation de la Première ministre.

Elle est chargée de promouvoir les mesures destinées à faire disparaître toute discrimination liée au sexe et à accroître les garanties d'égalité dans les domaines politique, économique, professionnel, éducatif, social, sanitaire et culturel. A ce titre, elle veille en particulier, en lien avec les ministres compétents, à l'amélioration de la prise en compte de la maternité et de la paternité dans les parcours professionnels et au développement des modes de garde, notamment collectifs, des jeunes enfants.

Dans ces domaines, elle est notamment associée à la préparation des mesures visant à assurer les droits des femmes, la lutte contre le harcèlement et contre les violences sexistes et sexuelles et la protection effective des victimes de ces violences, et veille à leur application.

Elle est associée par le ministre chargé de l'éducation nationale à la définition des actions pédagogiques en milieu scolaire sur l'ensemble de ses attributions.

En concertation avec le ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique et le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion, et sans préjudice de leurs attributions, elle prépare les mesures relatives à l'égalité professionnelle et des rémunérations dans le secteur privé et le secteur public et à la mixité des métiers et à la lutte contre les discriminations en milieu professionnel.

Elle est chargée, par délégation de la Première ministre, de coordonner les actions menées contre les actes et agissements de haine et de discrimination envers les personnes lesbiennes, gays, bi et trans, tant pour prévenir ces actes et agissements que pour assurer l'exemplarité des sanctions lorsqu'ils se produisent.

A la demande du ministre chargé de l'Europe et des affaires étrangères, elle apporte son concours à celui-ci dans les négociations internationales ayant pour objet de promouvoir les droits des femmes, l'égalité réelle, la lutte contre les discriminations.

La ministre déléguée auprès de la Première ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, accomplit toute autre mission que la Première ministre lui confie.

### Article 2

Pour l'exercice de ses attributions en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, la ministre déléguée auprès de la Première ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, a autorité, par délégation de la Première ministre, sur la direction générale de la cohésion sociale conjointement avec le ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse, le ministre du travail, du plein

emploi et de l'insertion et le ministre des solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées, ainsi que sur le délégué interministériel à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine envers les personnes lesbiennes, gays, bi et trans et sur la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains. Pour l'exercice de ses attributions en matière de diversité et d'égalité des chances, elle dispose du secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales, notamment sa délégation à l'information et à la communication et sa délégation aux affaires européennes et internationales, ainsi que de la direction générale de l'administration et de la fonction publique, de la direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle, de la direction générale du travail et de la direction générale de l'enseignement scolaire.

Les services d'inspection et de contrôle et les missions ministérielles d'audit sont mis à sa disposition en tant que de besoin pour toute étude ou mission entrant dans sa compétence. Les autres départements ministériels ainsi que les organismes qui leur sont rattachés lui assurent, en tant que de besoin, le concours de leurs services.

### **Article 3**

Dans la limite des attributions qui lui sont déléguées, la ministre déléguée auprès de la Première ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, reçoit délégation de la Première ministre pour signer, en son nom, tous actes, arrêtés et décisions.

### **Article 4**

La Première ministre, le ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse, le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion, le ministre des solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées et la ministre déléguée auprès de la Première ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 8 juin 2022.

Emmanuel Macron  
Par le Président de la République :

La Première ministre,  
Élisabeth Borne

Le ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique,  
Bruno Le Maire

Le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse,  
Pap Ndiaye

Le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion,  
Olivier Dussopt

Le ministre des solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées,  
Damien Abad

La ministre déléguée auprès de la Première ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances,  
Isabelle Rome



Le tout récent film *l'Événement* (2021) d'Audrey Diwan nous rappelle combien la loi Veil, vieille de quelque 47 ans, est **fondamentale dans l'histoire des droits des femmes**. Aujourd'hui, **une femme sur 3** a recours à une interruption volontaire de grossesse dans sa vie. Ainsi, l'IVG est souvent considérée, notamment par les jeunes générations, comme un combat gagné par leurs aîné.es et une politique acquise. **Cependant, les menaces au droit à l'avortement grandissent partout, remettant en cause des décennies de progrès pour les droits des femmes à disposer de leur corps** : en France, avec les inégalités territoriales de l'offre de soins et l'urgence épidémique, en Europe, où vient d'être nommée une présidente anti-IVG à la tête du Parlement Européen, dans le monde, où les reculs du droit à l'avortement se multiplient.

A l'heure où l'avortement est réaffirmé par le Président de la République comme un droit qu'il est nécessaire d'inscrire dans la charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne, il est urgent de lutter contre les nombreuses attaques qui menacent l'IVG en France, **en consacrant les droits sexuels et reproductifs<sup>1</sup> dans notre constitution française<sup>2</sup>**.

**En France, le droit à l'IVG doit impérativement être défendu, effectif, et approfondi**

**47 ans après la loi Veil, de nombreuses réformes successives ont permis d'améliorer l'effectivité du droit à l'avortement<sup>3</sup> : Première augmentation du délai légal de 10 à 12**

<sup>1</sup> Les droits sexuels et reproductifs sont les droits de toute personne à décider librement et de manière éclairée de tous les aspects liés à sa sexualité, sans discrimination, coercition ou violence. Pour plus de détails voir [OMS 2006a](#) actualisé en 2010. Cette notion large recouvre de nombreux droits : à la contraception et à l'avortement, à l'information et à l'éducation en matière de sexualité, ainsi que la lutte contre les mariages forcés, les mutilations sexuelles et les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, etc.

<sup>2</sup> voir également pour plus de détails l'Avis du HCE : *Pour une Constitution garante de l'égalité femmes-hommes* (2018)

<sup>3</sup> voir également pour plus de détails le Bilan du HCE : *Accès à l'avortement - D'importants progrès réalisés, un accès réel qui peut encore être conforté* (2017)

semaines de grossesse, suppression du délai de réflexion pour les femmes majeures, suppression de l'autorisation parentale, gratuité, renforcement du délit d'entrave à l'IVG, extension des autorisations de certaines méthodes auprès de différents professionnels de santé en centres hospitaliers ou en centres de santé de ville...

**Pour autant, ce droit fondamental n'est pas totalement acquis** : la restriction de personnels et la suppression de centres pratiquant l'avortement lors de restructurations hospitalières est venue aggraver une pénurie préexistante de médecins pratiquant l'IVG et cela est tout particulièrement marqué dans certains territoires en tension<sup>4</sup>. Ainsi, les femmes qui dépassent les délais, faute par exemple d'accès à un parcours de prise en charge efficace, s'engagent dans un parcours compliqué aux frais importants (pour celles qui le peuvent, environ 5000 femmes par an en France) en se rendant dans les pays où les délais légaux sont plus longs, mettant en lumière une inégalité économique entre les femmes.

**Face à cette difficulté d'accès à l'IVG, de nouvelles réformes sont indispensables.** Préconisées dans le récent rapport d'information de l'Assemblée nationale<sup>5</sup>, l'allongement du délai à 14 semaines de grossesse au lieu de 12 actuellement, la modification de l'article L. 2212-8 concernant la double clause de conscience, ou encore l'autorisation de la pratique de l'IVG chirurgicale sous anesthésie locale par les sages-femmes (dans les établissements et les centres de santé habilités, sur la base du volontariat) paraissent essentielles<sup>6</sup>. Le HCE salue la proposition de loi n° 3292 visant à renforcer le droit à l'avortement, à l'initiative de la députée Mme Albane Gaillot, et dont la dernière lecture à l'Assemblée nationale qui devrait avoir lieu le 23 février prochain est très fermement attendue.

**Le HCE déplore encore que le droit à l'avortement vieux de 47 ans ne soit toujours pas effectivement acquis. Assurer les droits sexuels et reproductifs des femmes doit être la priorité des pouvoirs publics. Il est donc urgent de développer et appliquer les mesures qui garantissent leurs accès et de les inscrire dans la constitution française. Cette reconnaissance du caractère fondamental des droits sexuels et reproductifs des femmes permettra alors de les promouvoir à l'échelle européenne.**

<sup>4</sup> <https://solidarites-sante.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/en-france-le-delai-moyen-d-acces-a-l-ivg-est-de-7-jours-agnes-buzyn-est>

<sup>5</sup> [https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/ega/l15b3343\\_rapport-information#](https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/ega/l15b3343_rapport-information#)

<sup>6</sup> Le Monde demain, *Adapter l'IVG pour en garantir l'accès à toutes les femmes (2020)*

## **Dans le monde et au sein de l'Union européenne, le droit à l'IVG est dangereusement menacé**

Si quelques pays, comme l'Argentine ou le Bénin, ont récemment légalisé l'avortement, encore **26 Etats dans le monde l'interdisent totalement, tandis que d'autres restreignent sévèrement son accès**, incitant les femmes à recourir à des avortements non sécurisés. Près d'un avortement sur deux dans le monde s'opère ainsi clandestinement. Chaque année, ce sont 47.000 femmes qui meurent des suites d'un avortement clandestin, soit une femme toutes les neuf minutes<sup>7</sup>.

**Des attaques contre les droits acquis de longue date sont à l'œuvre.** Aux Etats-Unis, le droit à l'avortement établi par la Cour Suprême en 1973 (arrêt Roe contre Wade) est aujourd'hui menacé. Sous la pression des anti-choix, plusieurs Etats américains tentent de remettre en cause ce droit constitutionnel. Au Texas, une loi très répressive est entrée en vigueur en septembre 2021, interdisant l'avortement au-delà de six semaines. La Cour suprême, à majorité conservatrice depuis le mandat de Donald Trump, est saisie de ce texte. Les juges pourraient également profiter de l'examen d'une loi du Mississippi pour revenir près de 50 ans en arrière et réviser l'arrêt de 1973.

**Le droit à l'avortement est menacé au sein même de l'Union européenne.** Si l'avortement a été légalisé en Irlande en 2018, il reste totalement illégal dans l'un de ses Etats membres (Malte) et a été sévèrement restreint en Pologne, suite à un arrêt du Tribunal constitutionnel en 2020. Des attaques de mouvement anti-choix sont également à l'œuvre sur l'ensemble du territoire européen<sup>8</sup>. L'élection de Roberta Metsola, députée européenne maltaise connue pour ses positions anti-IVG, à la présidence du Parlement Européen le 18 janvier dernier constitue, en outre, un signal extrêmement négatif.

**Des différences d'accès à l'avortement existent également au sein de l'Union européenne.** Le délai légal pour avorter peut ainsi varier (de 10 semaines au Portugal à 24 semaines aux Pays-Bas), de même que les conditions posées (délai de réflexion, clause de conscience, remboursement ou non des soins etc.). Le Forum Parlementaire Européen pour les droits sexuels et reproductifs estime que 19 Etats membres de l'UE « réalisent des scores faibles ou moyens » en termes d'accès à l'avortement.<sup>9</sup>

**La défense du droit à l'avortement doit être l'un des enjeux cruciaux de la Présidence française de l'Union européenne qui s'est ouverte en Janvier 2022.** La France, qui

---

<sup>7</sup> Propos de Véronique Sehier, ex co-présidente du planning familial, recueillis dans Le Monde (6/10/2016) : [https://www.francetvinfo.fr/societe/ivg/l-avortement-clandestin-provoque-la-mort-d-une-femme-toutes-les-neuf-minutes-dans-le-monde\\_1858613.html](https://www.francetvinfo.fr/societe/ivg/l-avortement-clandestin-provoque-la-mort-d-une-femme-toutes-les-neuf-minutes-dans-le-monde_1858613.html)

<sup>8</sup> Restaurer l'ordre naturel. La vision des extrémistes religieux pour mobiliser les sociétés européennes contre les droits humains en matière de sexualité et de reproduction. Forum Parlementaire Européen sur la population et le développement, avril 2018 : [https://www.epfweb.org/sites/default/files/2020-05/online\\_rtno\\_fr.pdf](https://www.epfweb.org/sites/default/files/2020-05/online_rtno_fr.pdf)

<sup>9</sup> The European Abortion Policies Atlas, IPPF EN - European Parliamentary Forum, 28/09/2021 : <https://www.epfweb.org/node/857>

revendique depuis 2018 une diplomatie féministe et pilote, dans le cadre du Forum Génération Égalité, une coalition d'action internationale sur la liberté à disposer de son corps et les droits sexuels et reproductifs, doit prendre des positions ambitieuses<sup>10</sup> :

- **Reconnaître que le droit à l'avortement et les droits sexuels et reproductifs sont une valeur essentielle de l'Union européenne et une composante de l'État de droit, et que l'avortement ne saurait être ni pénalisé ni empêché au sein de l'Union européenne.**
- **Faire inscrire effectivement, ainsi que l'a annoncé le Président de la République française le 19 janvier 2022, les droits sexuels et reproductifs et le droit à l'avortement dans la Charte des droits fondamentaux de l'UE et réviser l'article 6 du Traité sur l'Union européenne.**
- **Intégrer, dans le mécanisme de conditionnalité des financements de l'Union européenne au respect de l'État de droit, le critère du respect des droits des femmes, y compris le respect du droit à l'avortement.**
- **Harmoniser les conditions et les délais légaux pour avorter sur ceux des États les plus progressistes en Europe.**

---

<sup>10</sup> voir également pour plus de détails l'Avis du HCE: *Diplomatie féministe et Union européenne* quelles priorités pour la présidence française de l'Union européenne ? (2021)