



**Convention on the Elimination
of All Forms of Discrimination
against Women**

Distr.: General
7 December 2007

Original: French

**Committee on the Elimination of Discrimination
against Women
Pre-session working group
Fortieth session
14 January – 1 February 2008**

**Responses to the list of issues and questions with regard to the consideration
of the sixth periodic report of France**

Réponses au questionnaire complémentaire adressé à la France par le Comité sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes

A) Cadre constitutionnel, législatif et institutionnel

1) Réserves :

La procédure de levée de la réserve sur l'article 14 2 c) a été engagée ; la réserve sera levée officiellement au plus tard lors de l'audition de la France, en janvier prochain.

Concernant la réserve sur l'article 16 1 g, il convient de rappeler, à titre liminaire, que la loi n° 2002-304 du 4 mars 2002 relative au nom de famille, modifiée par la loi n°2003-516 du 18 juin 2003 et entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2005, a supprimé la notion de nom patronymique. Cette loi a également mis fin à la dévolution automatique et sans dérogation possible du nom du mari aux enfants nés pendant le mariage. Ainsi, les époux peuvent désormais choisir d'attribuer à leur premier enfant, né à compter du 1^{er} janvier 2005, soit le nom du père, soit le nom de la mère, soit leurs deux noms accolés dans l'ordre qu'ils déterminent librement, dans la limite d'un nom de famille pour chacun d'eux.

Le principe de l'égalité des parents quant à la dévolution du nom de famille est ainsi posé en droit français. Toutefois, le législateur a choisi de maintenir la règle coutumière, selon laquelle l'enfant prend le nom de son père en cas d'établissement simultané de la filiation. En effet cette règle fait l'objet d'une très forte adhésion de la population, la possibilité de choisir un autre nom que celui du père étant en pratique très peu utilisée (les parents n'effectuent une déclaration de choix de nom dans seulement 7 % des naissances environ).

Dès lors, la réserve formulée par la France à l'article 16.1 de la Convention doit être maintenue.

2) Application de la Convention par les autorités judiciaires françaises :

En l'absence de décision judiciaire se référant explicitement à la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, celle-ci ne peut être directement et utilement invoquée devant les tribunaux. En revanche, les dispositions de la Convention figurent dans la législation française et sont appliquées à ce titre, y compris dans le cadre des procédures judiciaires.

En ce qui concerne la sensibilisation des professionnels du droit, la formation -initiale et continue- des magistrats comprend des modules de droit international privé où sont évoquées les différentes conventions internationales. Par ailleurs, l'Ecole nationale de la magistrature consacre un module particulier aux victimes, destiné à apporter aux auditeurs de justice les connaissances indispensables sur la place et le statut procédural de la victime dans les contentieux judiciaires, et notamment dans le cadre du traitement des violences faites aux femmes. En outre, un module est consacré à la présentation des dispositifs de lutte contre les exclusions et les discriminations. Une action de formation continue sur les violences conjugales est également dispensée aux magistrats.

3) Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE) :

En 2006, sur les 4058 réclamations enregistrées par la HALDE, 203, concernaient des

discriminations directes ou indirectes fondées sur le sexe (soit 5 % du total).

La HALDE avait traité 363 dossiers en 2005. En 2006, elle en a traité 2 143 : le Collège de la Haute Autorité a ordonné 344 mesures, dont 151 recommandations adressées au gouvernement, aux collectivités publiques ou aux entreprises ; il a transmis 42 dossiers aux procureurs de la République ; le Collège a aussi procédé à des rappels à la loi. Il a eu recours à la médiation lorsqu'elle lui paraissait la mieux à même de résoudre le problème soulevé.

Les affaires relatives à la discrimination à l'égard des femmes concernent essentiellement les inégalités de rémunération hommes/femmes.

La loi sur l'égalité des chances du 30 mars 2006 a doté la HALDE de nouveaux pouvoirs : celui de proposer une amende transactionnelle et une réparation du préjudice subi par les victimes et celui de présenter, de sa propre initiative, ses observations devant les juridictions civiles, pénales ou administratives.

Le Collège a fait usage dès 2006 de ces nouveaux pouvoirs : il a proposé 20 transactions (dont 16 acceptées) ; il a décidé de présenter des observations devant les tribunaux dans 48 dossiers.

Le nombre de réclamations qui ont trouvé une issue au cours de l'instruction par la HALDE avant même une présentation au Collège a plus que triplé entre 2005 et 2006, ce qui confirme la reconnaissance de son rôle régulateur.

4) Charte de l'égalité entre les femmes et les hommes :

Le 7 mars 2007, parmi les 280 engagements de la charte, les trois-quarts sont soit réalisés (56%) soit en cours de réalisation (18%). Ainsi, la France s'est dotée de moyens efficaces pour améliorer la place des femmes dans la vie publique, professionnelle et privée, avec par exemple :

- pour l'égalité dans la vie professionnelle :

- Le renouvellement de la convention interministérielle pour l'égalité des filles et des garçons dans le système éducatif (2007-2011), afin de diversifier l'orientation scolaire et professionnelle des élèves, développer le respect mutuel et former tous les acteurs aux questions de l'égalité, dans plus de 70 000 établissements scolaires ;
- la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale, qui vise à supprimer les écarts de rémunération en s'appuyant sur le dialogue social ;
- le "label égalité", décerné aujourd'hui à 33 entreprises, employant 627 696 salariés, qui montrent comment elles améliorent leur organisation et leur gestion des ressources humaines en développant en leur sein la culture de l'égalité.

- pour le respect des droits et de la dignité des femmes :

- une campagne nationale d'information sur la contraception en direction du grand public, diffusée en 2007 ;
- l'amplification de la lutte contre les violences au sein du couple, autour de trois axes principaux :

1°/ en direction des victimes : un numéro d'appel téléphonique, le 3919, au coût d'un appel local, destiné à orienter chaque personne concernée vers les services et solutions adaptées ; un accès facilité à l'hébergement et au relogement ; l'indemnisation du chômage pour les femmes

victimes de violence qui doivent quitter leur domicile et démissionner de leur emploi ; une meilleure prise en compte des enfants exposés aux violences au sein du couple ;

2°/ *en direction des auteurs* : des sanctions aggravées et une prise en charge améliorée, pour prévenir la récidive

3°/ *en direction des professionnels et du grand public* : **développement de la formation** ; campagne de communication avec le slogan « Violences conjugales, parlez-en avant de ne plus pouvoir le faire », pour présenter le 3919.

5) Programme européen ESPERE (Engagement su Service public de l'emploi à la restauration de l'égalité) :

A ce jour, des modules de formation à la lutte contre les discriminations ont été mis en œuvre dans une soixantaine de sites du service public pour l'emploi (SPE) au niveau local et départemental ; 1200 personnes ont été formées, afin d'intégrer cette thématique dans les plans d'action locaux et dans toutes les actions partenariales du SPE.

6) Collectivités territoriales d'Outre-mer :

Martinique

1. L'emploi :

Le tissu économique est composé à 95 % de très petites entreprises. En juin 2006, le taux de chômage est de 25,2%, en hausse de 3,4 points par rapport à 2005. Le chômage des femmes reste plus élevé que celui des hommes (27% contre 23%). La durée moyenne d'ancienneté dans le chômage est de 41 mois. Le temps partiel, qui continue de se développer, touche particulièrement les femmes (21% d'entre elles sont concernées, contre 8% des hommes)¹.

Une politique volontariste est menée pour inciter les femmes à créer leur propre entreprise, avec notamment :

- l'Aide Régionale à l'Insertion des Femmes (ARIF) qui accompagne des femmes en difficulté d'insertion dans leur projet de création d'entreprise ou d'activité relevant de l'économie sociale ;
- la création d'une « Boutique de Gestion », offrant une aide au démarrage de projet et un accompagnement en amont ;
- des actions de formation réservées exclusivement aux femmes dans des secteurs en demande de main d'œuvre (notamment dans les métiers du bâtiment) ;
- le « Prix de la vocation de technicienne agricole » qui vise à inciter les jeunes filles à s'orienter vers cette filière créatrice emplois ;
- une formation à l'égalité, destinée aux partenaires sociaux et aux responsables d'administration.

Deux difficultés majeures sont à souligner : le coût des transports – lié à une surexploitation du réseau routier et à une mauvaise organisation des transports en commun- et le manque de place d'accueil des enfants de 0 à 6 ans (20 000 places manquantes selon le « Collectif des modes de garde de la petite enfance »).

2. Les violences faites aux femmes :

¹ Cf : « L'enquête emploi en Martinique en 2006 »

Une campagne de communication sur les violences envers les femmes, menée chaque année depuis 2002, a permis de briser le silence.

Le dispositif de prise en charge est le suivant :

- un centre d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) de 26 places ;
- un parc de logement de transition ;
- un dispositif d'urgence de nuitées d'hôtel ;
- un dispositif d'accompagnement d'urgence (hôpitaux, hôtel) ;
- un « Centre départemental de ressourcement et d'accompagnement dans la vie » (CENDRA), géré par le Conseil Général qui a pour objectif d'aider les femmes victimes à se reconstruire psychologiquement, lors d'un séjour de trois mois, avant une orientation en CHRS ;
- un centre d'accueil, d'écoute et d'accompagnement psychologique des auteurs de violences.

Le 1er février 2006 un « protocole départemental de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes » a été conclu entre l'Etat, les collectivités territoriales, les organismes sociaux, l'Ordre des avocats de la Cour d'appel, le Conseil de l'Ordre des Médecins et des associations. Différents types d'actions sont menées dans ce cadre :

- formations dispensées aux gendarmes et policiers, sur la spécificité de l'accueil à réserver aux victimes de violences ;
- expérimentation d'une action d'insertion professionnelle des femmes victimes de violences conjugales, qui permet de diminuer la durée de séjour en CHRS ;
- actions de sensibilisation des jeunes aux dégâts causés par les violence sexistes,
- séminaire animé par l'association européenne contre les violences sexistes dans le monde du travail (AVFT), à destination des partenaires sociaux et des inspecteurs du travail notamment.

Une étude intitulée « Genre et violence : enquête sur les violences conjugales et interpersonnelles en Martinique » est en cours de réalisation. Elle comprend deux volets :

- un volet quantitatif : enquête téléphonique auprès d'un échantillon aléatoire de 1200 hommes et de 1200 femmes âgés de 18 à 69 ans résidant à la Martinique ;
- un volet qualitatif sur :
 - les sorties de la violence : enquête sur les ressources personnelles ou institutionnelles qui permettent aux femmes de sortir des situations de violence où elles se trouvent ou sur les obstacles auxquels elles se heurtent pour le faire : réalisation d'une trentaine d'entretiens individuels ou collectifs, auprès de femmes victimes de violences et avec des professionnels (justice, police, gendarmerie, travail social, etc.) ;
 - la socialisation masculine à la Martinique et la violence : enquête sur la place de la violence dans la socialisation et les parcours biographiques des hommes martiniquais.

Les résultats de cette étude sont attendus pour 2009.

3. La contraception et l'interruption volontaire de grossesse :

49,6% des femmes utilisent des méthodes contraceptives. Le nombre d'interruption volontaire de grossesse est en augmentation mais il a diminué chez les mineures entre 2006 et 2007.

Évolution des IVG de 2003 à 2007 en Martinique

	2003	2004	2005	2006	2007
MAJEURES	2 093	2 190	2 004	2 109	2 192
MINEURES	174	192	188	237	188
TOTAL	2 267	2 382	2 192	2 346	2 380

Face à cette situation, une politique de prévention est menée par la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, en partenariat avec les associations avec notamment :

- des campagnes de communication auprès des collégiens pour mieux les informer sur la sexualité ;
- une campagne annuelle de communication, pour l'utilisation du préservatif et de la contraception ;
- la diffusion d'un quizz audiovisuel intitulé : « la contraception – Idées reçues » auprès de tous les établissements scolaires du second degré de l'île ;
- l'utilisation du théâtre pour prévenir les dérives des comportements sexuels adolescents.

Guadeloupe

1. L'emploi :

Des inégalités persistent entre les hommes et femmes face à l'emploi. Au 31 décembre 2006, on comptabilisait 27 751 demandeuses d'emploi contre 19 955 demandeurs, toutes catégories confondues. Les femmes sont les plus touchées par le chômage : fin avril 2007, les femmes à la recherche d'un emploi sont plus nombreuses (+ 2,4%).

Des outils ont été mis en place pour résorber le chômage des femmes et pour prévenir et combattre les violences dont elles sont victimes, ainsi que pour garantir l'égalité des sexes dans l'éducation et la vie professionnelle.

En 2005, le réseau FEMINHOM a été créé afin de sensibiliser, rassembler et entraîner la société guadeloupéenne dans toutes ses composantes sur la voie de l'égalité entre femmes et hommes. Le réseau compte désormais des correspondants au sein d'une vingtaine d'institutions². Ces référents exercent une fonction de veille sur la prise en compte de l'égalité dans les dispositifs dont ils ont la charge. L'égalité des chances entre les femmes et les hommes a désormais sa place dans le schéma de développement guadeloupéen. Les principaux objectifs à atteindre sont :

- La baisse du chômage des femmes
- L'élimination des violences faites aux femmes
- La sensibilisation à l'égalité des chances entre les filles et les garçons.

Les femmes continuent de s'orienter majoritairement vers les mêmes secteurs d'emploi (services aux personnes ; services administratifs et commerciaux ; vente/distribution ; hôtellerie). Aussi, l'action menée pour valoriser auprès des femmes les métiers dits « masculins » doit être poursuivie et approfondie.

La Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité (DRDFE) est en cours de négociation avec l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) pour décliner sur le plan local l'accord-cadre passé en 2005 entre l'ANPE et le Ministère de la Parité et de l'Egalité

² Conseil Régional ; Préfecture ; Rectorat ; Direction de la Santé et du Développement Social ; Police Nationale ; Délégation Régionale aux Droits des Femmes et de l'Egalité ; Direction Régionale des Affaires Culturelles ; Gendarmerie nationale ; Direction Générale de la Police Nationale ; Direction Départementale de la Protection Judiciaire de la Jeunesse ; Direction Départementale de l'Equipement ; Direction Générale de l'Aviation Civile ; Direction Régionale des Affaires Maritimes ; Direction de l'Agriculture et de la Forêt ; Direction des services vétérinaires ; Direction Régionale de l'Environnement ; Direction de l'administration Pénitentiaire ; Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ; Agence Nationale Pour l'Emploi ; maison d'arrêt de Basse-Terre ; BRED Banque Populaire ; BNP Paribas ; France Telecom ; Associations : FORCES, INITIATIVE'ECO, L'Observatoire Féminin ; La Boutique de Gestion

Professionnelle, afin de renforcer les moyens de lutte contre le chômage des femmes, de favoriser leur insertion dans des emplois durables et promouvoir l'égalité professionnelle.

Cet accord permettra un meilleur suivi de la situation des femmes dans l'emploi et formalisera un dispositif déjà en place. La DRDFE a notamment proposé à l'ANPE la formation de ses agents à la mise en pratique de l'égalité des chances et plus précisément à l'orientation du demandeur, afin de dépasser certains clichés et de proposer quel que soit le sexe l'ensemble des offres d'emploi et de formation existantes.

Le Conseil régional s'investit également dans la mise en pratique de l'égalité, et a ajouté un volet « Egalité des chances » à son Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle, qui met l'accent sur la « diversification du public lors de l'orientation vers la formation » et prévoit qu' « une même formation quel que soit son domaine d'attache (BTP, Assistante maternelle...) sera aussi bien proposée aux hommes qu'aux femmes sans distinction de sexe. ». Il finance des formations qualifiantes et/ou diplômantes pour l'employabilité et le retour vers l'emploi des femmes et pour faciliter l'orientation des jeunes filles vers de nouveaux métiers (aide à l'entrée dans le dispositif d'apprentissage, promotion de la diversification de l'orientation dans les collèges et lycées, campagnes d'informations sur les métiers, etc).

2. La création d'entreprise :

Actuellement, en Guadeloupe, 34% des créateurs d'entreprise sont des femmes. Ce chiffre devrait sensiblement augmenter, grâce à la mobilisation des instances concernées.

La DRDFE poursuit sa communication sur le Fonds de Garantie à l'initiative des femmes (FGIF), en sensibilisant les banques et les structures d'accompagnement à la création d'entreprise, et étudie la mise en place de la territorialisation du dispositif pour simplifier le processus du point de vue de tous les acteurs.

La DRDFE est également partenaire du projet INITIA (initiative au féminin) mis en place par La Boutique de Gestion – « Progestion partner ». Cette action dont l'objectif global est l'accompagnement à la création d'entreprise, permettra de :

- Favoriser l'émergence de nouvelles activités pour les publics victimes de discrimination dans l'emploi,
- Faciliter l'insertion économique des femmes par la création d'entreprise,
- Lever les freins liés à l'isolement vécu par tout candidat à la création et amplifiés quand le porteur de projet est une femme,
- Réduire les difficultés particulières rencontrées par les femmes dans leur démarche d'auto-emploi du fait notamment de leur difficulté à concilier vie professionnelle et vie familiale,
- Professionnaliser les créateurs d'entreprise,
- Poursuivre la dynamique de mise en réseau des acteurs de la création d'activités.

Des dispositifs d'aide financières ont été également mis en place par le Conseil Régional, pour favoriser l'esprit d'entreprise des femmes, renforcer les compétences des femmes collaboratrices de leur conjoint chef d'entreprise ou artisan, offrir aux femmes des formations leur ouvrant l'accès à des fonctions de responsabilité et d'encadrement.

3. La santé :

Des comportements inquiétants ont été observés ces dernières années chez certaines jeunes filles, aux abords des lycées et collèges : consommation d'alcool, relations sexuelles, voire une forme de prostitution (rapports sexuels consentis en échange d'avantages matériels). Face à cette situation, une politique active de prévention est menée.

Dans le cadre du Programme Régional de Santé Publique 2007/2008 les actions suivantes sont menées :

- Sur le volet : « *Promouvoir l'éducation à la sexualité et à la vie* »
 - Formation de femmes-relais dans les quartiers pilotée par le Mouvement Français du Planning Familial (MFPF)
 - Projet de formation des professionnels des foyers éducatifs sur les représentations de la sexualité.
- Sur le volet : « *Assurer l'accès à la contraception, à la contraception d'urgence et à l'interruption volontaire de grossesse dans de bonnes conditions pour toutes les femmes qui décident d'y avoir recours* ».
 - Adaptation des campagnes nationales de promotion de la contraception au contexte local
 - Création d'une plaquette d'information sur la contraception intégrant les différentes méthodes, leurs avantages, inconvénients, coûts et remboursements
 - Mise en place d'un numéro d'appel téléphonique anonyme 24h/24
 - Diffusion d'une information ciblant les jeunes garçons
 - Promotion de l'usage du préservatif féminin et masculin.

Un groupe de travail « Sexualité- Vie affective » composé de 14 membres formés pour l'accompagnement des adolescents dans leur sexualité, mis en place par la DRDFE dès 2003, mène également des actions de prévention des risques auprès des jeunes, dans les lycées et collèges et dans toutes les manifestations traitant de la problématique (ex : Journée internationale de la femme).

Par ailleurs, un séminaire de sensibilisation à l'égalité des chances entre les filles et les garçons³ a été organisé en 2005 dans un lycée de La Guadeloupe.

4. Les violences faites aux femmes :

Les statistiques de la police sur les atteintes volontaires à l'intégrité des femmes sont les suivantes pour l'année 2006 :

Violences physiques non crapuleuses	585
Violences physiques crapuleuses	288
Violences sexuelles	76
Menaces de violences	178

Le dispositif de prise en charge actuellement disponible en Guadeloupe est le suivant :

Les pôles d'écoute et d'accompagnement :

- *La cellule « Allô Ecoute », gérée par l'association Initiative'Eco*, avec un numéro d'appel gratuit, destiné aux femmes victimes de violences conjugales : elle offre la possibilité à ces femmes de briser leur sentiment d'isolement, en leur proposant une écoute, un accompagnement et un soutien psychologique gratuits et anonymes (diagnostic des difficultés rencontrées, repérage des situations d'urgence, information des femmes sur leurs droits et sur les questions de prévention et de santé, orientation des personnes en difficultés sociales, économiques et psychologiques). L'équipe d'encadrement est constituée de deux conseillères sociales et d'un psychologue.
- *Le Centre d'information sur le droit des femmes et des familles* assure également l'écoute des femmes victimes de violences. L'équipe se compose de deux conseillères en économie sociale et familiale et d'une juriste.

³ Cf : annexe : tableaux – « Education – formation filles/garçons à La Guadeloupe »

• *Le SAMU Social* avec le numéro d'appel gratuit 115, assure une mission d'accueil, d'écoute et d'information, d'évaluation et d'orientation notamment vers l'hébergement. Il contribue à l'observation sociale et exerce une fonction d'alerte.

Le logement d'urgence :

• *L'association « Initiative'Eco »* dispose d'un appartement-relais pouvant accueillir trois familles (cuisine et toilettes communes).

• *Le CIDFF* dispose également d'un appartement-relais avec 4 chambres (cuisine et toilettes communes).

• *L'association Cap Avenir* gère un CHRS de 32 places recevant uniquement les femmes de 18 à 40 ans avec ou sans enfant.

• *Le centre Saint Vincent de Paul* dispose d'un appartement de 8 places dont 4 sont destinées aux femmes et 4 aux hommes.

La documentation :

• *Le « guide infos femmes »*, réalisé en partenariat avec la DRDFE, est un petit annuaire des organismes d'aide, diffusé dans les lieux fréquentés par les femmes

• *Le guide départemental « Stop violence – Agir c'est le dire »* est une petite brochure qui détaille la marche à suivre en cas de violences au sein du couple.

Les interventions :

Le théâtre-forum est un outil très utilisé dans le département dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes. Il permet de donner aux personnes qui veulent exercer une citoyenneté active un outil de parole, d'expression par le jeu théâtral. L'objectif est de sensibiliser et de mobiliser la société civile pour la lutte contre la violence envers les femmes en mettant fin à un tabou.

Les formations :

En 2005, la DRDFE a passé commande d'une formation destinée aux personnels des commissariats et des gendarmeries pour l'accueil, l'écoute et l'accompagnement des femmes victimes de violence. 12 gendarmes et policiers sont désormais les référents de terrain en matière d'accueil des femmes ayant subi des violences. Cette action sera développée en direction de tous les commissariats et unités de gendarmerie du département.

L'application des lois :

La Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité est régulièrement confrontée à des situations où, même avec une décision de justice, les femmes victimes continuent à subir des violences. Malgré la loi du 26 mai 2004 sur l'éviction du conjoint violent du domicile conjugal, les victimes sont encore contraintes de quitter le domicile conjugal pour se protéger.

La Déléguée Régionale a alerté le Procureur du tribunal de grande instance sur ces cas en insistant sur la nécessité de faire appliquer la loi.

La question de la violence est inscrite dans le contrat Intercommunal de sécurité, lequel a été établi en vue de promouvoir une réelle politique de prévention, articulée autour d'un partenariat renforcé au sein de villes où un diagnostic local a mis en exergue un véritable sentiment d'insécurité. Ce contrat est en cours de négociation, les rôles et les tâches étant d'ores et déjà dévolus à chaque partenaire (association, institution, collectivité ou service de l'Etat). Le CISPD s'inscrit dans le cadre du Contrat Urbain de Cohésion Sociale (CUCS). Il regroupe quatre agglomérations du département, partenaires dans la lutte pour la sécurité citoyenne. Ce plan fait référence à de nombreux thèmes relatifs aux violences faites aux femmes, avec par exemple : la réalisation d'un audit sur les violences privées sur le territoire pour les victimes féminines et masculines ; la mise en œuvre d'un protocole d'accueil des

victimes par la police ; la création d'un pôle d'assistance psychologique et juridique au Centre Hospitalier Universitaire ; le développement des logements d'urgence et des structures d'accueil de moyenne durée, y compris des familles d'accueil.

Guyane

Les femmes sont davantage touchées que les hommes par le chômage⁴.

Les actions de communication menées pour favoriser la diversification des choix d'orientation des jeunes filles, notamment autour du « prix de la vocation scientifique et technique » ont permis de réels progrès.

Des disparités d'accès aux soins sont observées entre les zones rurales et urbaines et entre communautés migrantes. De nombreuses campagnes de promotion de la santé, de prévention et de dépistage sont menées⁵.

Le droit français est pleinement applicable en Guyane, y compris pour les affaires civiles. Cependant, des difficultés d'application subsistent, car le droit coutumier continue de fait à prévaloir dans certaines zones.

Pour lutter contre les phénomènes de violences, la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité soutient l'action de 4 associations sur le terrain, en partenariat avec les services de police et de gendarmerie.

La Réunion

1. La démographie :

Au 1^{er} janvier 2004, la population réunionnaise est estimée à 763 200 habitants (388 300 femmes et 374 900 hommes) ; ainsi, les femmes représentent 51 % de la population. La population réunionnaise est beaucoup plus jeune que la population métropolitaine : 38 % des Réunionnais et 35 % des Réunionnaise ont moins de 20 ans⁶.

En 2003, l'espérance de vie à la naissance des Réunionnaises est de 79,8 ans et de 71,3 ans pour les Réunionnais. Les taux de mortalité par âge sont systématiquement plus élevés chez les hommes. La Réunion a connu ces cinquante dernières années une importante amélioration de ses conditions sanitaires. Au début des années 1990, son taux de mortalité infantile était ainsi parvenu à rejoindre le taux métropolitain. Depuis, même si la tendance est légèrement à la baisse, le taux de mortalité infantile réunionnais reste supérieur. Chaque année, une petite centaine d'enfants meurent avant d'atteindre leur premier anniversaire. Les garçons représentent 60% des décès.

En 2002, l'âge moyen au premier mariage est de 26,8 ans pour les femmes et de 31,3 ans pour les hommes. La proportion de familles monoparentales est deux fois plus importante qu'en métropole. Dans près de 9 cas sur 10, ces familles sont composées d'une femme et de son ou ses enfants.

Depuis l'année 2000, le nombre annuel de naissances se situe aux alentours de 14 500, soit à un niveau bien supérieur au creux du milieu des années 1990. Le nombre moyen d'enfants par femmes est aujourd'hui de 2,43. Les Réunionnaises ont des enfants plus tôt que les

⁴ Cf : annexe : « Les femmes et l'emploi en Guyane en 2005 »

⁵ Cf : « La santé des femmes en Guyane en 2004 »

⁶ Respectivement 26% et 24% en métropole

métropolitaines : l'âge moyen des mères à la naissance est de 28,3 ans⁷. L'allongement des études et la volonté des jeunes femmes de trouver un premier emploi avant d'avoir des enfants contribuent cependant à faire diminuer les taux de fécondité avant 25 ans. En revanche, le taux de fécondité des Réunionnaises âgées de 15 à 19 ans est cinq fois plus important que celui des métropolitaines. Chaque année, environ 600 naissances (plus de 4% du total) sont le fait de jeunes filles encore mineures lors de l'accouchement. Parmi elles, une centaine a moins de 16 ans.

2. La contraception et l'interruption volontaire de grossesse :

Plus des deux tiers des Réunionnaises âgées de 20 à 44 ans ont recours à une méthode contraceptive. La pilule est le moyen le plus utilisé. En 2003, on a dénombré 4 129 interruptions volontaires de grossesse (IVG) à La Réunion, pour un total de 14 424 naissances. Ce taux diminue régulièrement depuis 1994. La propension à avorter reste très légèrement supérieure à celle de la métropole, mais les taux respectifs semblent se rejoindre. En 2002, sur les 4 385 IVG réalisées, 463 (soit 10,6%) ont concerné des femmes mineures.

3. L'éducation :

Jusqu'à 16 ans, la scolarité est obligatoire pour tous. Au-delà, les filles sont, quel que soit l'âge, proportionnellement plus nombreuses que les garçons à l'école. La chute du taux de scolarisation des filles comme des garçons est alors importante : à 19 ans, 47,2% des filles et 42,9% des garçons sont encore scolarisés à La Réunion ; ces taux de scolarisation sont équivalents à ceux des jeunes de 23 ans en métropole⁸.

Différentes actions sont menées par la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité (DRDFE) pour promouvoir la diversification des choix d'orientation et la mixité des métiers. Ainsi, le « Carrefour au féminin » du 24 mai 2006 visait à sensibiliser les jeunes filles à des métiers où elles sont peu représentées ; 1 600 jeunes filles y ont été accueillies.

4. L'emploi :

Dans un contexte marqué par un taux de chômage élevé, la situation des femmes sur le marché de l'emploi est particulièrement fragile⁹. Face à cette situation, la DRDFE prépare un plan stratégique avec l'ANPE et la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, pour faire enfin reculer le chômage de longue durée des femmes.

Par ailleurs, le projet « Finaliser, Transmettre, Mobiliser », co-financé par le Fonds social européen, vise à faciliter l'insertion professionnelle de femmes très éloignées de l'emploi de par leur niveau d'étude, leur manque d'expérience et/ou leur situation sociale et familiale.

À La Réunion, il n'existe quasiment pas de différence entre les femmes et les hommes en ce qui concerne la rémunération du travail effectué (le salaire horaire). En revanche, à la fin du mois, les femmes bénéficient en moyenne de salaires plus faibles¹⁰, notamment parce qu'elles travaillent plus souvent à temps partiel.

5. La création d'entreprise :

⁷ 29,5 ans en Métropole

⁸ Cf : annexe : « Education Formation des filles et des garçons à La Réunion »

⁹ Cf : annexe : l'emploi et le chômage des femmes à La Réunion »

¹⁰ Revenus salariaux mensuels nets : femmes : 1260 €; hommes : 1 490 €

Un créateur d'entreprise sur quatre est une femme à La Réunion. La créatrice « type » est plus souvent diplômée que son homologue masculin, elle est la plupart du temps ex-employée ou inactive au moment de la création. Elle s'oriente principalement vers les secteurs du commerce et des services aux particuliers, avec un peu moins de moyens financiers que les hommes. Des actions sont menées pour sensibiliser les femmes et les acteurs de la création d'entreprise à l'entrepreneuriat féminin : promotion du Fonds de Garantie pour l'Initiative des Femmes ; lancement d'un prix de la créatrice d'entreprise ; tables rondes, film, atelier expérimental en ANPE, médiatisation ; structuration du réseau de femmes chefs d'entreprises EFOIR (« entreprendre au féminin Océan Indien Réunion »)

6. La participation à la vie politique :

La loi sur la parité politique a permis l'entrée des femmes dans les conseils municipaux (46%) et au conseil régional (47%). En revanche, on ne compte que 4 conseillères générales sur 45 élus, bien que cette assemblée soit présidée par l'une d'entre elles. Les postes de maires et de vice-présidents du Conseil régional sont encore largement occupés par des hommes. 4 femmes et 7 hommes ont été élus pour représenter l'Ile de La Réunion à l'Assemblée nationale, au Sénat et au Parlement européen.

7. Les violences faites aux femmes :

Quel que soit leur âge, la violence conjugale envers les femmes est plus marquée à La Réunion qu'en métropole¹¹.

Face à cette situation, la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'égalité anime une politique active de prévention et de lutte contre les violences : actions conjointes avec l'Education nationale visant à favoriser le respect mutuel des deux sexes ; participation à la création d'un service d'accueil familial pour femmes victimes de violences ; mise en place de pôles d'accueil des victimes dans les hôpitaux ; co-financement Etat/Département de formations des personnes chargées de l'accueil des victimes (policiers et gendarmes ; travailleurs sociaux ; magistrats ; avocats ; médecins ; membres d'associations ; préparation d'une convention Etat/Conseil Général/ bailleurs sociaux pour l'accès prioritaire des femmes victimes de violences au logement social par la réservation de logements.

Mayotte

1. La démographie :

Au recensement de 2002, la population féminine est estimée à 80 020 soit 49.92% de la population générale. Les familles monoparentales représentent 13% de l'ensemble des ménages. Dans l'immense majorité, la personne de référence est une femme sans ressource. En effet, moins de la moitié des femmes, chefs d'une famille monoparentale, sont actives et seul un quart d'entre elles occupent un emploi.

2. L'éducation et la formation :

L'histoire de la scolarisation publique de masse à Mayotte est récente. Des progrès importants ont été accomplis ces dernières années dans la formation des filles ; ces efforts doivent être poursuivis : avant 1970, les filles n'étaient pas scolarisées, hormis quelques exceptions. En 2002, 78 % des filles de 3 à 19 ans sont scolarisées (80 % pour les garçons) ; les

¹¹ Cf : annexe : « Les violences envers les femmes à La Réunion »

filles représentent la moitié des effectifs de l'enseignement primaire et 51 % de ceux du secondaire.

L'orientation scolaire reste très marquée par des stéréotypes qui aboutissent à une concentration des filles dans un nombre très réduit de métiers. En 2002, les filles constituaient 84 % des effectifs en formations du secteur des services et seulement 15 % en sciences et techniques industrielles.

Concernant les formations supérieures, les filles ont tendance à abandonner leurs études : plus le niveau est élevé et moins les filles sont présentes. Comme dans le secondaire, les filles se dirigent majoritairement vers les filières du secteur tertiaire, les garçons allant davantage vers les formations techniques.

Près de 2/3 des stagiaires en formation professionnelle sont des femmes. Elles sont nombreuses à avoir un niveau scolaire primaire ou de collège. Pour la plupart, le trop faible niveau de formation initiale fait obstacle à une entrée directe dans un parcours qualifiant et les oblige à passer au préalable par l'alphabétisation et/ou une remise à niveau.

3. L'emploi :

Au 31 décembre 2002, 65,6% des chômeurs sont des femmes de faible niveau scolaire. En 2004, plus de la moitié des femmes en recherche d'emploi n'ont pas achevé le cycle de l'enseignement primaire (un tiers des hommes). Ceci amène 75% d'entre elles à rechercher des emplois d'agent d'entretien ou d'employé de maison (36% des hommes). Elles sont, en 2003, les principales bénéficiaires des emplois aidés par l'Etat (70,9% pour les contrats emploi solidarité et 77,52% sur les chantiers de développement local). Le secteur des services occupe 91% des femmes qui travaillent.

La situation décrite ne concerne que le public inscrit à la Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DTEFP). En effet, les demandeurs d'emploi, ne percevant pas d'indemnité de chômage, ne s'inscrivent pas forcément à la DTEFP ; c'est notamment le cas de nombreuses personnes diplômées qui probablement, s'insèrent mieux sur le marché de l'emploi. L'Agence Nationale Pour l'Emploi et la Caisse d'Assurance Chômage étant d'installation très récente à Mayotte (2005), les comportements des demandeurs d'emploi vont vraisemblablement évoluer, ce qui facilitera la collecte de données plus étoffées.

4. La création d'entreprise :

Les femmes représentent 37,32 % de l'ensemble des créateurs d'entreprise déclarés au registre de commerce. Elles sont concentrées dans le commerce et l'artisanat. Elles sont nombreuses à avoir un niveau d'instruction très bas, (ce qui entraîne une difficulté sur le plan de la gestion d'entreprise) et à être moins expérimentées dans le domaine de l'activité économique choisie. Elles choisissent de plus en plus des secteurs traditionnellement « masculins » comme le bâtiment mais elles rencontrent des difficultés pour obtenir des marchés.

5. La protection sociale :

À Mayotte, le système de protection sociale est encore embryonnaire. Les hommes comme les femmes sans emploi vivent dans des conditions très précaires, du fait de l'insuffisance des prestations sociales (il n'existe pas de revenu minimum d'insertion ni d'indemnisation du chômage). L'isolement aggrave la vulnérabilité des femmes face à la pauvreté.. La conséquence majeure de cette situation est l'émigration massive des familles mahoraises, notamment des

femmes, vers La Réunion ou la métropole. En 1999, un recensement de la population mahoraise à La Réunion faisait état d'une proportion importante de femmes avec un faible niveau scolaire et très peu de diplômés. 86% des actifs sont au chômage. Les familles mahoraises de La Réunion vivent principalement des aides sociales.

6. La contraception :

La politique menée dans le cadre de la maîtrise de la démographie semble avoir fait évoluer le comportement des femmes à l'égard de la natalité, même si beaucoup reste à faire. En effet, l'indice synthétique de fécondité est estimé à 4,7 enfants par femme alors qu'il était de 5 en 1997, 5,1 en 1991, 6,7 en 1985, 8,1 en 1988.

7. Les violences faites aux femmes :

Les statistiques relatives aux violences faites aux femmes qui ont pu à ce stade être recueillies sont les suivantes : année 2004 : 75 cas de violences dénoncés ; 2005 : 72 cas dénoncés ; 2006 : 30 cas dénoncés ; année 2007 : 51 plaintes déposées sur le seul secteur police.

Un « Point Info Famille et Aide aux Victimes », géré par une association, a été mis en place en septembre 2006, avec le soutien de la Délégation aux droits des femmes. Composé d'une conseillère juridique, de deux animatrices, d'une coordonnatrice et d'une psychologue, cette structure travaille en partenariat avec les services de police et de gendarmerie, les dispensaires, les avocats, les instances judiciaires, les services sociaux et les associations. Les victimes recourant à cette structure sont majoritairement des femmes dont l'âge moyen se situe autour de 28 ans, qui subissent des violences conjugales et qui vivent dans la précarité. En un an, ce service a réalisé des avancées importantes ; il contribue, en particulier, à briser la loi du silence. Il n'existe pas à ce jour de dispositif d'hébergement des victimes, mais la Direction des Affaires Sanitaires et sociales a entamé une réflexion à ce sujet.

8. La participation à la vie politique :

La loi sur la parité politique s'est appliquée pour la première fois lors des élections municipales de mars 2001. La situation des femmes dans la vie politique mahoraise en a été modifiée : la proportion de conseillères municipales a connu une progression de 12,5 points par rapport aux élections de 1995 ; en effet, 33% des sièges ont été gagnés par les femmes ; au lendemain du scrutin, les femmes représentent 45,5% des conseillers municipaux, ce qui l'inscrit dans la tendance observée au même moment en France métropolitaine (47,5%). En revanche, aucune femme n'a été élue maire et le nombre d'adjointes reste faible (30,4% en 2001 ; 29,6% en 2006).

Wallis et Futuna

La population féminine est évaluée à 4 754 (population masculine : 4 365).

Au sein de la population active, on compte 1 247 femmes : 1 068 occupant un emploi rémunéré ; 179 à la recherche d'un emploi. La répartition des femmes actives occupant un emploi est la suivante : 1 037 dans le secteur des services ; 9 dans la construction ; 20 dans l'industrie ; 2 dans l'agriculture.

Une délégation aux droits des femmes et à l'égalité a été remise en place le 1^{er} février 2005. Celle-ci coopère étroitement avec les autorités judiciaires, la gendarmerie, l'éducation nationale, l'Agence de santé et le Service de l'Inspection du Travail et des Affaires Sociales.

L'association « SOS VIOLENCES » a repris ses activités. Des campagnes d'information et de sensibilisation ont été organisées en liaison avec le Conseil Territorial des Femmes de Wallis et Futuna. L'ensemble de ses éléments a incité un certain nombre de personnes à dénoncer les violences dont elles sont victimes. Ces dénonciations ont révélé le manque de solutions d'hébergement et d'accompagnement.

Nouvelle-Calédonie

Les politiques en direction des femmes relèvent de la compétence des autorités locales.

Comme à Mayotte et dans les îles Wallis et Futuna, deux statuts personnels coexistent : l'un de droit commun, régi par les dispositions du code civil français ; l'autre de droit local ou coutumier. Les lois applicables en Nouvelle-Calédonie ne font aucune place à une quelconque discrimination entre hommes et femmes ; celle-ci est même expressément interdite par le droit du travail applicable dans cette collectivité. Par ailleurs, la loi du pays du 11 janvier 2002 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie fait une large place au régime d'assurance maternité, lequel permet à ses affiliées de bénéficier d'avantages en nature et en espèce.

Avec le soutien de nombreuses associations qui se sont fortement mobilisés pour encourager les mélanésiennes à se libérer des pressions familiales, les années 1990 ont constitué un tournant judiciaire et social dans l'évolution de la situation des femmes en Nouvelle-Calédonie. Depuis lors, les plaignantes mélanésiennes sont de plus en plus nombreuses à utiliser les institutions judiciaires soit comme juridictions d'appel des sanctions coutumières, soit en premier recours. Un certain nombre de mélanésiennes ont également choisi, ces dernières années, de renoncer à leur statut personnel et d'opter pour le droit commun, afin d'échapper à certaines règles coutumières concernant le droit de la famille.

Les mobilisations collectives se sont également multipliées pour accompagner les femmes en Nouvelle-Calédonie dans leur dénonciation des abus d'alcool, des conduites sexuelles masculines violentes et des violences conjugales.

Polynésie française

Pas d'élément nouveau depuis la remise du 6^{ème} rapport de la France.

B) Violences envers les femmes :

7) Harcèlement sexuel au travail :

L'article L. 122-46 du code du travail dispose : « Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné ni licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement d'un employeur, de son représentant ou de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers. Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou les avoir relatés. Toute disposition ou tout acte contraire est nul »

Sont prévues des sanctions disciplinaires, que peut prononcer l'employeur à l'encontre de l'auteur du harcèlement et des sanctions pénales :

- L'employeur qui a pris une mesure discriminatoire à l'encontre d'un salarié victime, témoin ou ayant relaté des faits de harcèlement sexuel encourt une peine d'un an d'emprisonnement ou / et une amende 3750 €
- L'auteur du harcèlement sexuel est passible d'une peine d'un an d'emprisonnement ou / et d'une amende de 15 000 €

Par ailleurs, le Service des droits des femmes et de l'égalité contribue au financement de l'Association Européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT) qui aide les victimes de harcèlement sexuel.

8) Violences au sein du couple :

Différents travaux et études sont menés, en collaboration avec l'ensemble des ministères et organismes concernés, pour connaître plus précisément ce phénomène :

- la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques des ministères en charge des affaires sociales a conçu, en partenariat avec l'institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) une enquête "Evénements de vie et santé ". Après la phase de test, cette enquête a été lancée sur le terrain en novembre 2005. Elle apportera des éléments utiles à l'étude des liens entre genre, violence et santé. Elle permettra, à propos des violences subies dans les 24 derniers mois, d'identifier le sexe de l'auteur des violences ainsi que la nature du lien qui l'unit ou l'unissait à la victime ;
- le ministère chargé des droits des femmes a sensibilisé l'Observatoire national de la délinquance (OND), département de l'Institut national des hautes études de sécurité (INHES), à la nécessité d'obtenir des statistiques sexuées en matière de violences. L'OND, en collaboration avec l'INSEE, a lancé en 2007 une véritable enquête de victimation au sens des enquêtes nationales anglo-saxonnes.

La loi n° 2006-399 du 4 avril 2006 « renforçant la prévention et la répression des violences au sein d'un couple ou commises contre les mineurs » est d'application immédiate. Elle élargit le champ d'application de la circonstance aggravante à de nouveaux auteurs (pacsés et « ex ») et à de nouvelles infractions (meurtres – viols – agressions sexuelles) ; elle complète et précise les dispositions de la loi du 12 décembre 2005 relative au traitement de la récidive des infractions pénales, qui consacre au plan législatif l'éviction du conjoint violent du domicile du couple ; elle reconnaît le vol entre époux lorsqu'il démontre une véritable volonté du conjoint voleur d'assujettir sa victime.

Cette loi, qui modifie le code civil, affirme également que les époux se doivent mutuellement non seulement fidélité, secours, assistance, mais aussi respect. Il a été demandé à l'Assemblée des Maires de France d'en informer l'ensemble des maires afin qu'ils mettent l'accent sur cette notion lors de la célébration des mariages. Cette référence explicite au respect devrait en effet renforcer la liberté de consentement des époux et contribuer à prévenir toute violence ultérieure.

9) Violences faites aux jeunes filles et aux femmes de l'immigration :

Le principe de la dignité de la personne qui inclut l'intégrité physique impose de combattre toutes les formes de violences, sans exclusive. Une politique de lutte contre les violences ne peut en tolérer aucune. Ni la tradition ni la coutume ne peuvent justifier que des personnes puissent être privées de leurs droits fondamentaux.

C'est pourquoi, la loi précitée du 4 avril 2006, visant à renforcer la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs, prévoit des mesures destinées à renforcer la prévention et la lutte contre les mutilations sexuelles :

- allongement du délai de prescription, en matière d'action publique, à vingt ans à compter de la majorité de la victime;
- possibilité, par dérogation, de réprimer ces pratiques lorsqu'elles sont commises à l'étranger sur une victime mineure étrangère résidant habituellement en France;
- possibilité de lever le secret professionnel en cas de mutilations sexuelles sur mineur.

Cette même loi s'attache à prévenir plus efficacement les mariages forcés, avec :

- *L'alignement de l'âge légal du mariage pour les filles sur celui des garçons (18 ans) :*
Il s'agit non seulement de rétablir l'égalité entre les sexes devant le mariage, mais aussi de lutter plus efficacement contre les mariages contraints d'enfants mineurs.
- *La possibilité pour le procureur d'engager une action en nullité du mariage en cas d'absence de consentement libre des époux ou de l'un d'entre eux*
Jusqu'à présent, le procureur ne pouvait engager une action en nullité contre un mariage qu'en cas d'absence totale de consentement. Désormais, le code civil prévoit également que « l'exercice d'une contrainte sur les époux ou sur l'un d'entre eux, y compris par crainte révérencielle envers un ascendant, constitue un cas de nullité du mariage ».
- *La possibilité, donnée aux officiers de l'état civil, de déléguer la réalisation des auditions (séparés) des futurs époux à un ou des fonctionnaires compétents.*

Parallèlement, l'accent est mis sur la prévention, notamment par la sensibilisation des parents et des enfants avec notamment :

- le soutien aux associations spécialisées dans la prévention et la lutte contre ces pratiques ;
- la réactualisation d'une brochure intitulée « Protégeons nos petites filles de l'excision ;
- le colloque "Pour en finir avec les mutilations sexuelles féminines", organisé le 4 décembre 2006, lequel visait à identifier et renforcer les actions menées et à impulser une dynamique et une prise de conscience collective. Les propositions issues de ce colloque seront intégrées dans un plan d'action pour la disparition de ces pratiques à l'horizon 2010 et pour l'amélioration de la prise en charge et de l'accompagnement des victimes, en cours de préparation ;
- le renforcement des informations délivrées aux migrants lors des journées d'accueil et de formation civique sur l'égalité entre les femmes et les hommes et sur les droits des femmes notamment en matière de santé (contraception, interruption volontaire de grossesse).

S'agissant des travaux de recherche, une étude relative aux mariages forcés a été réalisée à la demande des pouvoirs publics. La synthèse de ce travail a été publiée en juin 2007. Il s'agissait :

- d'améliorer la connaissance du phénomène des mariages forcés, de son importance, de ses enjeux et modalités (rôle de la famille, mariage sur place ou retour au pays) ainsi que des communautés concernées ;
- de relever les pratiques dérivant vers une instrumentalisation du mariage permettant l'accès à un titre de séjour ou à la nationalité française ;
- d'identifier les difficultés rencontrées par les victimes de ces pratiques et les dispositifs de prise en charge existants.

Pour ce faire, une enquête qualitative a été menée à Marseille, Lyon et Paris (entretiens avec des acteurs institutionnels concernés et avec des jeunes filles victimes de ces pratiques) et une analyse juridique de la législation française en vigueur, des différents droits étrangers, des conventions bilatérales et du droit international privé, a été réalisée.

B) Traite et exploitation de la prostitution :

10) Données statistiques sur la traite :

1. Les personnes mises en cause en 2006 :

Selon les informations portées à la connaissance de l'office central pour la répression de la traite des êtres humains (OCRTEH) :

745 personnes (462 hommes et 283 femmes) ont été mises en cause en 2006 pour proxénétisme par les services de police sur le territoire national.

Ces données traduisent une diminution de - 15,3 % par rapport à l'année 2005, soit un renversement de la tendance à la hausse observée au cours des années précédentes.

Les parts respectives des hommes et des femmes mis en cause pour proxénétisme sont stables : 62 % sont des hommes (67,7 % en 2005) ; 37,9 % sont des femmes (32,3 % en 2005). La proportion des étrangers mis en cause pour proxénétisme est de 52,4 % (55,45 % en 2005).

2. Les victimes en 2006 :

Il est impossible de chiffrer précisément le nombre et l'origine exacte des femmes victimes de proxénètes. Cependant, selon les informations portées à la connaissance de l'OCRTEH, 1 218 victimes ont été recensées parmi lesquelles 1 136 femmes.

71,4 % d'entre elles sont étrangères (73,3 % en 2005 et 75 % en 2004). Les femmes originaires des pays *d'Europe de l'Est et des Balkans* représentent 30 % du total des femmes victimes (41,6 % en 2005). Les femmes originaires d'Afrique représentent 19,7 % du total des femmes victimes.

Sur les 1 218 victimes recensées (hommes et femmes), 27 sont des jeunes filles mineures, soit 2,3 % (5,4 % en 2005), dont : 15 françaises, 9 roumaines, 2 congolaises et une albanaise.

11) Aide et protection offertes aux victimes de la traite :

Sur les années 2003 et 2004, 352 admissions au séjour ont été prononcées (hors renouvellement) à l'égard de victimes qui ont accepté de coopérer avec les autorités publiques (172 en 2003 ; 180 en 2004).

Le décret n°2007-1352 du 13 septembre 2007 relatif à l'admission, au séjour, à la protection, à l'accueil et à l'hébergement des étrangers victimes de la traite des êtres humains et du proxénétisme prévoit les dispositions suivantes.

La victime dispose d'un délai de réflexion de trente jours pour choisir de bénéficier ou non de la possibilité d'admission au séjour.

Une carte de séjour temporaire « vie privée et familiale » d'une durée minimale de six mois est délivrée à l'étranger qui a rompu tout lien avec les auteurs présumés des infractions constitutives de la traite des êtres humains et du proxénétisme. Elle est renouvelable pendant toute la durée de la procédure pénale. Au terme de la condamnation définitive des personnes mises en cause, une carte de résident peut être délivrée à la victime.

L'étranger titulaire de la carte de séjour temporaire « vie privée et familiale » a droit à l'exercice d'une activité professionnelle et à la formation professionnelle.

Il peut bénéficier également de :

- l'ouverture des droits à une protection sociale sous certaines conditions ;
- l'allocation temporaire d'attente ;
- un accompagnement social pour l'aider à accéder à ses droits et à retrouver son autonomie ;
- une protection policière, en cas de danger, pendant la durée de la procédure pénale ;
- un accès aux dispositifs d'accueil, d'hébergement, de logement temporaire et de veille sociale destinés aux personnes défavorisées ;

- une orientation vers le dispositif national d'accueil des victimes de la traite des êtres humains et du proxénétisme, lorsque sa sécurité nécessite un changement de résidence,
- une aide financière, lorsque la victime souhaite retourner dans son pays d'origine ou se rendre dans un autre pays.

12) Répression du racolage :

1. *Les mises en cause et gardes à vue :*

L'état des infractions spécifiques sur la loi pour la sécurité intérieure indique que, pour l'année 2006, le nombre total de personnes mises en cause pour délit de racolage est de 1070.

Le nombre de gardes à vue, pour ces mêmes faits, est de 699. Le ratio de gardes à vue par rapport au nombre de personnes interpellées est de 65,33%.

2-*Les suites judiciaires ou administratives :*

65 départements (sur 100) n'ont réalisé aucune procédure de ce type au cours de l'année 2006.

Sur les 1070 personnes interpellées, 954 ont fait l'objet d'une des mesures suivantes :

660 laissées libres ou sans suite judiciaire connue

107 convocations par Officier de Police Judiciaire

74 rappels à la loi

12 déférées (dont 5 écroués, 2 ouvertures d'information et 1 condamnation)

2 convocations devant le délégué du procureur de la République

4 comparutions sur reconnaissance préalable de culpabilité

2 mises en examen

66 comparutions pénales

18 remis à la police aux frontières

4 médiations pénales

1 contrôle judiciaire

4 autres poursuites

3.-*Les mesures de traitement social :*

8 départements font état de mesures de traitement social : mise en relation avec une association, financement de nuitées d'hôtel.

4. *Les étrangers en situation irrégulière :*

17 départements font état de mis en cause étrangers en situation irrégulière représentant un total de 200 personnes, soit 18,7% du total des mis en cause.

C) Participation à la vie politique et publique :

13) Renforcement de la loi sur la parité politique :

La loi n° 2007-128 du 31 janvier 2007 impose la parité dans les exécutifs des conseils municipaux et des conseils régionaux et renforce les sanctions financières à l'encontre des partis politiques qui ne respecteraient pas les exigences légales en termes de parité. Elle prévoit pour les prochaines élections cantonales l'élection d'un titulaire et d'un suppléant de sexe différent.

14) Place des femmes dans la fonction publique :

A la suite de la circulaire du Premier ministre en date du 6 mars 2000, chaque ministère a élaboré, en 2000-2001, un plan pluriannuel d'accès des femmes aux emplois et postes de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat (Cf : tableau de synthèse générale 2005 en annexe) Une nouvelle évaluation est prévue d'ici la fin de l'année 2007.

Fin 2005, les femmes représentaient 59 % des emplois des trois fonctions publiques, mais seulement 15 % des 7 368 emplois supérieurs.

Fin 2005, La fonction publique civile de l'État comprenait 57 % de femmes et 56 % en catégorie A. ; 15 % des emplois de directions sont occupés par des femmes : 11 % des emplois à la décision du gouvernement (561 emplois concernés), 17 % dans les autres emplois supérieurs (3095) et 15 % dans les emplois de direction de juridictions (534)¹².

La loi de programmation militaire 1997- 2002 a rebâti le cadre des armées et l'a ouvert davantage aux femmes. Fin 2005, on recensait 14% de femmes parmi les militaires, mais seulement 9% parmi les officiers et seules 4 femmes sont parvenues aux postes de commandement militaire (pour 671 postes fin 2005).

En 2004, les femmes représentaient près du tiers (32%) des corps d'enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur et des chercheurs de la recherche publique. Cependant, des disparités existent selon le rang hiérarchique : 17% des professeurs d'université, 22% des directeurs de recherche et 13% des présidents d'université (élus par leurs collègues universitaires) sont des femmes. Elles sont également peu nombreuses dans les emplois pourvus par les autorités publiques : 1% des directeurs d'établissements d'enseignement supérieur sous tutelle de l'éducation nationale, 5 % pour ceux sous tutelle d'autres ministères. Sur 21 directions d'établissement public de recherche, 3 sont tenues par des femmes (14%)¹³.

En 2005, la fonction publique territoriale comprenait une majorité de femmes (61%), également majoritaires parmi les agents de catégorie A, qui pourvoient les emplois de direction (56%). Elles représentaient 16% des emplois de direction les plus élevés dans les collectivités locales les plus importantes.

Dans la fonction publique hospitalière, les femmes représentent 88% des personnels de la filière administrative, mais seulement 38% du corps des directeurs d'hôpitaux parmi lesquels sont choisis les chefs d'établissement hospitalier et elles n'occupent que 18% de ces emplois.

Tous les concours d'accès à la fonction publique sont ouverts aux hommes et aux femmes ; la Constitution française n'autorise pas l'instauration de quotas réservés à l'un ou l'autre sexe. En revanche, une politique volontariste est menée pour favoriser la promotion des femmes, comme l'illustrent les plans pluriannuels d'accès des femmes à la haute fonction publique cités ci-dessus. Dans la même visée, la loi a prévu des dispositions pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les jurys de concours et dans les organismes consultatifs de la fonction publique de l'Etat.

- *Jurys de concours* : les membres des jurys et comités de sélection désignés par l'administration doivent être choisis en respectant une proportion minimale de chacun des deux sexes, fixée à un tiers. La féminisation des jurys des principaux concours a progressé régulièrement depuis 2000 : en 5 ans, la part des femmes est passée de 33,3% à 45,9%. Toutes les administrations ont mis en application le seuil minimal.

- *Organismes consultatifs de la fonction publique de l'État* : la loi oblige également l'administration à être représentée par au moins un tiers de personnes de chaque sexe dans les organismes consultatifs. Fin 2006, 36% de femmes représentaient l'administration dans les commissions administratives

¹² Cf : tableaux « encadrement supérieur et recherche » en annexe

¹³ Idem

paritaires¹⁴ (CAP), contre 33% en 2005. Les syndicats, non astreints à respecter cette obligation, se sont cependant inscrits dans cette dynamique. La représentation hommes/femmes tend à l'égalité dans de nombreuses CAP. A l'assemblée plénière du Conseil supérieur de la fonction publique d'État nouvellement formé, l'administration répond à hauteur de 35% à l'obligation de représentation des femmes dans l'ensemble des personnes nommées (titulaires et suppléants confondus).

D) Education et stéréotypes :

15) Application de la loi du 15 mars 2004 :

En France, tous les enfants de 6 à 16 ans sont soumis à l'obligation scolaire. Ceux qui ne sont pas inscrits dans un établissement d'enseignement doivent cependant bénéficier d'une instruction, soit par la famille elle-même, soit en suivant les cours dispensés par le centre national d'enseignement à distance (CNED) ou par un établissement privé d'enseignement à distance. Le contrôle du respect de ce droit à l'instruction est assuré conjointement par les maires et les inspecteurs d'académies.

La loi du 15 mars 2004, qui interdit dans les écoles, collèges ou lycées publics « le port de signes ou tenues par lesquels les élèves manifestent ostensiblement une appartenance religieuse », est un rappel du principe fondateur de laïcité : la laïcité ne s'oppose pas aux religions ; elle est le mode de fonctionnement choisi par notre République pour que les citoyens puissent vivre ensemble, quels que soient leurs choix politiques, philosophiques ou religieux. De plus, loin de se limiter à la sphère religieuse, la loi doit être considérée au regard du principe de non-discrimination entre hommes et femmes.

En son article 4, la loi du 15 mars 2004 précise que celle-ci doit faire l'objet d'une évaluation un an après son entrée en vigueur. Ce bilan a été confié à Mme Hanifa Chérifi, inspectrice générale de l'Éducation nationale. Son rapport donne les indications suivantes :

Sur l'ensemble des 639 élèves qui se sont présentés avec un signe religieux ostensible à la rentrée 2004, on compte 626 jeunes filles avec un voile islamique. 90% d'entre elles ont fait le choix de se conformer à la loi à l'issue du dialogue prévu par la loi. La phase de dialogue a permis à de nombreuses élèves concernées de comprendre le sens du principe de laïcité. Elle a contribué à résoudre la très grande majorité des cas : seuls 48 conseils de discipline se sont tenus, prononçant 47 exclusions (dont 3 pour le port du turban sikh par des garçons). L'efficacité de la démarche de dialogue est ainsi démontrée.

A ces exclusions s'ajoutent les cas de 96 élèves qui ont opté pour une alternative : la plupart se sont inscrits au Centre national d'enseignement à distance ; certains ont rejoint l'enseignement privé ; quelques-uns, âgés de plus de 16 ans, sont sortis volontairement du système éducatif. Les élèves exclus par conseil de discipline ont choisi des alternatives analogues.

Depuis la rentrée 2005, la loi s'est appliquée dans le calme : moins de 10 élèves par an se présentent avec un signe religieux ostensible, le dialogue permettant généralement de faire accepter la loi. En 2006 et 2007, les rares cas recensés ont été des garçons sikhs.

D'autres éléments corroborent ce constat : les inscriptions au CNED sont restées stables depuis 2005. Les 3 établissements d'enseignement musulman privés hors contrat créés depuis 2001, respectivement situés à Aubervilliers, Lille et Décines près de Lyon, n'ont pas fait l'objet de demandes d'inscriptions massives et comptent actuellement un nombre limité d'élèves : ainsi, l'établissement d'Aubervilliers, créé en 2001, comprend 120 élèves de la 6^{ème} à la terminale.

¹⁴ Instances réunissant en nombre égal les représentants de l'administration et du personnel, consultées sur les questions relatives à la carrière des fonctionnaires (mutations, avancement, sanctions disciplinaires, etc.).

Enfin, dernier fait qui atteste de la compréhension du sens de la loi et du désir de s'y conformer pour l'immense majorité des familles : le médiateur de l'Éducation nationale n'a jamais été saisi sur cette question.

16) Révision des manuels scolaires ; formation des enseignants à l'égalité entre les femmes et les hommes :

Les résultats d'une étude sur « la place des discriminations et stéréotypes dans les manuels scolaires » sont attendus en fin d'année ; ils permettront d'apprécier l'évolution de la situation depuis 1997, date de la remise d'un rapport au Premier ministre sur « la représentation des hommes et des femmes dans les livres scolaires ¹⁵».

Au delà, il s'agit de susciter une prise de conscience des éditeurs sur leur responsabilité dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, le Syndicat national des éditions étant associé au Comité de pilotage de l'étude. En effet, en France, les programmes scolaires sont transmis aux éditeurs qui ont toute latitude pour produire les manuels correspondants.

Dans le cadre de la convention interministérielle du 25 février 2000, une expérimentation locale de formation à l'égalité des futurs enseignants avait été mise en place en 2001 à l'Institut universitaire de formation des maîtres (IUFM) de Lyon. Depuis, cette expérience s'est diffusée. Ainsi, selon une enquête réalisée en 2005 par le ministère de l'éducation, 18 IUFM sur 31 existants, ont introduit la question de l'égalité dans leur cursus, dont 7 sous forme de cours obligatoires.

E) Emploi et conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale :

17) Lutte contre le chômage, la précarité et le sous-emploi des femmes :

1. L'intégration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques de l'emploi

Le Service public de l'emploi (SPE) a été mobilisé autour d'objectifs de résultat nationaux, de diminution du chômage de longue durée des femmes, déclinés régionalement et localement. Le réseau déconcentré du Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) participe à la définition de plans d'action régionaux et locaux pour atteindre ces objectifs. De fait, le chômage des femmes a baissé entre 2005 et 2006.

Les missions locales, particulièrement destinées aux jeunes en difficulté, les Bureaux d'accompagnement individualisé vers l'emploi (structures spécialisées des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles – CIDFF) et les Maisons de l'emploi contribuent également à l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la mise en œuvre des actions d'insertion professionnelle.

Le Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) s'attache aussi à renforcer la prise en compte effective de l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la définition, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques d'emploi et de formation professionnelle, notamment par le biais de l'instrument financier qu'est le fonds social européen.

2. Des actions conjointes du SDFE et des acteurs de l'emploi

Le SDFE a conclu des contrats avec des institutions et des professionnels, pour favoriser l'insertion professionnelle des femmes dans des emplois durables et de qualité :

- avec l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) en 2005 pour développer 3 axes principaux d'actions : renforcer les moyens de lutte contre le chômage des femmes ; favoriser leur insertion

¹⁵ Auteurs : Simone Rignault et Philippe Richert

professionnelle dans des emplois durables ; promouvoir la mixité des emplois et l'égalité professionnelle dans la politique générale de l'ANPE.

Des résultats encourageants ont pu être constatés sur certains engagements (légère baisse de la part des femmes parmi les chômeurs de plus de deux ans en 2006, doublement du nombre de femmes bénéficiaires de la méthode de recrutement par simulation¹⁶ développement en direction des jeunes femmes du dispositif des « plates-formes de la vocation », augmentation de la part des femmes en contrats initiative emploi...). Toutefois, le bilan reste à améliorer sur au moins deux points : l'augmentation de la part des femmes dans les métiers traditionnellement masculins, qui reste trop lente, et l'utilisation de l'aide spécifique à la reprise d'activité des femmes (ARAF)¹⁷ qui reste insuffisante.

Le renouvellement de l'accord SDFE/ANPE est prévu pour janvier 2008.

- avec les entreprises de travail intérimaire ADIA et ADECCO, en 2004, sur trois objectifs : promouvoir la diversification des choix professionnels des femmes et assurer leur accès direct à l'emploi marchand, favoriser l'égalité professionnelle au sein des entreprises de travail intérimaire et promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle auprès des entreprises clientes ;
- avec l'Assemblée permanente des chambres de métiers, en 2006, afin d'élargir l'accès à l'emploi artisanal, de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, de conforter la création ou la reprise d'entreprise par les femmes et les personnes issues de l'immigration et de prévenir les discriminations.
- avec l'AGEFOS- PME, organisme financeur et conseil pour la formation professionnelle dans les petites et moyennes entreprises en 2007, afin de mettre en œuvre un « plan d'action national pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par la formation tout au long de la vie », initié dans 3 régions pilotes : Champagne Ardennes, Ile de France et Rhône Alpes.
- avec deux grandes fédérations du secteur du bâtiment¹⁸ pour promouvoir ces métiers auprès du public féminin et leur en faciliter l'accès et pour valoriser la mixité et l'égalité professionnelle auprès des professionnels du secteur.

18) Mise en œuvre de la loi sur l'égalité salariale :

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes énonce une obligation de négocier chaque année pour définir et programmer avant le 31 décembre 2010 des mesures de nature à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Cette obligation de négociation annuelle concerne, d'une part, les branches professionnelles et, d'autre part, les entreprises pourvues d'un délégué syndical, c'est dire en principe les entreprises d'au moins 50 salariés.

¹⁶ Le recrutement par simulation et analogie permet d'élargir la recherche de candidats en privilégiant le repérage des habiletés nécessaires au poste de travail proposé. Cette méthode ne tient plus compte des critères habituels de recrutement que sont l'expérience et le diplôme.

¹⁷ Peut bénéficier de l'ARAF toute femme inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi :

- percevant un revenu minimum de solidarité (RMI, allocation de solidarité spécifique, allocation de parent isolé ou allocation veuvage),
- et étant mère d'un ou plusieurs enfants de moins de 6 ans dont elle assurait la garde avant de retrouver une activité.

¹⁸ la Fédération française du bâtiment et la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment

Concernant les entreprises dépourvues de délégué syndical, la loi dispose que les employeurs sont tenus de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre. Cette disposition s'analyse comme une autorisation donnée aux chefs d'entreprise de mettre en place des actions positives. Parallèlement, des dispositifs incitatifs sont mis en œuvre : il s'agit d'aides financières qui bénéficient aux entreprises qui s'engagent sur l'égalité professionnelle (pour la préparation d'un plan pour l'égalité professionnelle ou la mise en œuvre d'actions concrètes)

Une conférence sur l'égalité professionnelle réunissant les partenaires sociaux, salariés et employeurs et les pouvoirs publics aura lieu le 26 novembre. Ses conclusions détermineront les mesures d'accompagnement nécessaires au plein succès de la loi du 23 mars 2006.

19) Accès au crédit bancaire pour les femmes souhaitant créer leur entreprise :

Pour favoriser l'accès des femmes aux prêts bancaires, le ministère en charge de la parité a développé deux axes d'actions :

- le développement du Fonds de garantie pour la création, la reprise et le développement d'entreprises à l'initiative des femmes (FGIF).
- le renforcement du travail avec les réseaux d'accompagnement des femmes.

1/ Le développement du Fonds de garantie pour la création, la reprise et le développement d'entreprises à l'initiative des femmes (FGIF)

Le FGIF a été créé en 1989. Il a pour objet d'encourager les femmes à créer, reprendre ou développer une entreprise, en leur facilitant l'accès au crédit bancaire. Le FGIF couvre des prêts bancaires à moyen terme, finançant soit des besoins en fonds de roulement, soit des investissements. Toutes les entreprises créées ou reprises depuis moins de cinq ans peuvent en bénéficier dès lors que la responsabilité est assumée en titre et en fait par des femmes. Le montant des prêts garantis est compris entre 5 000 et 38 112 €, sur une durée de deux à sept ans ; le taux de couverture du FGIF est de 70 %.

En vue améliorer l'accès au crédit bancaire, les modalités de gestion du FGIF ont été aménagées avec France Active et France Initiative, deux réseaux associatifs d'accompagnement à la création d'entreprise, pour mieux répondre aux besoins des créatrices sur leur territoire, au plus près des acteurs locaux. Les structures qui instruisent et suivent les demandes de FGIF sont désormais locales et l'accord préalable de la banque n'est plus obligatoire. Ces deux réseaux disposent également d'outils financiers, tels que des prêts d'honneur ; ils sont délégataires, pour le compte de l'État, d'aides telles que le Prêt à la Création d'Entreprise (PCE), l'Aide aux demandeurs d'emploi créant ou reprenant une entreprise (l'ACCRES) ou le chèque conseil. Ainsi, les créatrices peuvent bénéficier d'une large palette d'outils, pour les aider dans leur plan de financement, ainsi que d'un accompagnement adapté.

Le nombre de garanties effectivement mises en place en 2006 a été de 543 soit une augmentation de 50 % en 2006 ; elles ont permis de créer ou de consolider 746 emplois. En 2007, 640 garanties sont attendues, ce qui devrait générer 1 870 emplois sur deux ans.

Pour augmenter le nombre de femmes ayant recours au FGIF, il est prévu de poursuivre la territorialisation du fonds (un accompagnement local limite le risque d'abandon du projet et améliore le taux de survie de l'entreprise), d'approfondir le travail en partenariat avec les banques, d'améliorer

les outils de communication sur le dispositif ainsi que l'adéquation entre les besoins des bénéficiaires et le dispositif actuel (plusieurs enquêtes seront menées en 2007-2008).

2/ Le renforcement de la coopération avec les réseaux d'accompagnement

a) *La signature d'accords cadres entre le ministère en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes et des partenaires institutionnels ou des associations, précisant les objectifs à atteindre et les axes à développer* : ces accords couvrent l'ensemble des facteurs susceptibles de favoriser la création ou la reprise d'entreprise par les femmes. Il s'agit de développer l'accompagnement des porteuses de projet, de développer l'esprit d'initiative des femmes, de promouvoir l'entrepreneuriat féminin ou encore d'expérimenter de nouveaux outils financiers.

b) *Le soutien financier*

De nombreux réseaux d'accompagnement de droit commun développent des actions pour l'entrepreneuriat féminin (ex : chambres consulaires). L'Etat soutient financièrement ces actions.

L'Etat soutient également des réseaux dont le but est spécifiquement de promouvoir la création d'entreprise par les femmes, de partager leurs expériences, de mettre en commun des moyens et, pour certains, d'accompagner des projets de création par des femmes.

20) Charte de la diversité en entreprise :

La Charte de la diversité est avant tout un outil de sensibilisation. C'est un texte que les entreprises signent pour faire connaître leur engagement contre la discrimination et en faveur de la diversité. Ce faisant, elles se rendent visibles auprès de la presse, des candidats et de l'ensemble de leurs partenaires. Cette visibilité les oblige à se montrer exemplaires.

Elles ont l'obligation d'afficher de manière visible leur engagement et de renseigner annuellement un questionnaire sur leurs actions en faveur de la diversité. Les réponses sont traitées par le secrétariat général de la Charte de la diversité, qui recueille les bonnes pratiques et les diffuse auprès des entreprises signataires.

Les entreprises ayant signé la Charte de la diversité sont également actives sur la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, comme sur celles du handicap, de la gestion des âges et de la discrimination raciale.

A ce jour, plus de 1400 entreprises ont signé la Charte.

G) Santé :

21) Programme expérimental d'accueil des femmes victimes de violence à l'hôpital :

L'objectif général de ce programme, débuté en 2005, est d'améliorer l'accueil de victimes de violences à l'hôpital. Il consiste à suivre et accompagner, à partir de quelques sites hospitaliers, des réseaux d'accueil et de prise en charge des personnes victimes de violences.

Les objectifs spécifiques de cette expérimentation pluriannuelle sont :

- de développer la connaissance des trajectoires des victimes de violences qui entrent dans le système de soins hospitaliers,
- d'améliorer le repérage, la prise en charge et le suivi,
- d'identifier les bonnes pratiques,
- d'améliorer la coordination entre les professionnels, associations et institutions,
- de progresser dans la prise en charge des auteurs de violences.

La première étape du programme a consisté à organiser la mise en œuvre de l'expérimentation (préciser les objectifs et déterminer les sites volontaires, réaliser un état des lieux pour chaque site, préparer la mise en œuvre, diffuser les résultats de cette première étape). La deuxième, actuellement en cours, consiste à lancer et à accompagner et suivre les plans d'actions développés par les sites

pilotes. La dernière étape consistera à dresser un bilan sur chaque site volontaire. Les résultats de cette étude- action devraient être disponibles au 1^{er} trimestre 2008.

22) Toxicomanie :

La consommation de tabac, d'alcool et des principales substances illicites en France concerne davantage les hommes que les femmes¹⁹. Toutefois, les niveaux de consommation ne sont pas les seuls éléments à prendre en compte ; les différences s'expriment aussi dans les déterminants des comportements, les facteurs sociaux de vulnérabilité (rapports hommes/femmes, violences subies, stigmatisation) ou de protection, les maladies associées²⁰ et naturellement la grossesse, voire dans des retards spécifiquement féminins pour l'accès à la prévention et aux soins. Ainsi, si la consommation déclarée de cannabis reste majoritairement masculine, elle l'est dans de bien moindres proportions que la fréquentation des structures de soins dédiées spécifiquement aux jeunes consommateurs, qui entre 2005 et 2006 ont accueilli 80% d'hommes²¹. Des travaux de recherche ou des constats d'associations ont donné lieu à la réalisation de quelques projets socio-sanitaires intégrant les spécificités de la prise en charge des femmes, parfois avec leurs enfants.

H) Situation de groupes particuliers de femmes :

23) Programme « contraception, sexualité et vulnérabilité » :

Ce programme, subventionné par le ministère chargé de la santé et mis en œuvre par le Mouvement français pour le planning familial (MFPF) répond aux orientations de la loi relative à la politique de santé publique du 9 août 2004. Il vise à favoriser l'accès des femmes en situation de vulnérabilité ou de précarité à la contraception et à prévenir ainsi les grossesses non désirées. Il a permis de former entre 2003 et 2005 :

- 82 animatrices du Mouvement français pour le planning familial en métropole et 16 en Guadeloupe, qui mènent des actions d'information et de sensibilisation des hommes et des femmes rencontrant des difficultés vis-à-vis de la contraception.
- 270 professionnels relais qui, au quotidien, orientent les hommes et les femmes vers les structures adaptées, pour des informations sur la sexualité et l'accès à la contraception.
- 180 « groupes de parole » ayant directement impliqué 2 160 personnes (groupes d'alphabétisation, gens du voyage, jeunes en insertion, personnes accueillies par les associations caritatives et humanitaires, personnes suivies par les services sociaux).

A l'issue des trois années de mise en œuvre de ce programme, il a été décidé de le poursuivre encore trois ans, pour en faire bénéficier les populations de nouveaux départements, notamment outre-mer (Martinique, Guadeloupe et Guyane).

24) Accès des femmes de l'immigration à la formation et à l'emploi :

1) *Des actions de formation et d'information offertes aux femmes migrantes pour favoriser leur insertion professionnelle :*

Dans le cadre du contrat d'accueil et d'intégration (CAI) que signe tout nouvel arrivant sur le territoire français, des informations sont données sur les métiers et un accompagnement vers l'emploi lui sont

¹⁹ Cf : annexe : document : « la toxicomanie chez les femmes en France » : « les femmes moins souvent consommatrices de substances psychoactives, sauf pour les médicaments »

²⁰ Cf : annexe : document : « la toxicomanie chez les femmes en France » : « État de santé des femmes : VIH , VHS, SIDA

²¹ Cf : annexe : document : « la toxicomanie chez les femmes en France » : « Les femmes moins souvent prises en charge dans les structures spécialisées en addictologie »

proposés. L'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) peut par la suite proposer si nécessaire l'intégration dans un parcours d'accès à l'emploi. En outre, un bilan de compétences professionnelles est expérimenté par l'Agence Nationale d'Accueil des Etrangers et des Migrations (ANAEM) pour les demandeurs d'emploi signataires du CAI, qui permettra de mieux connaître leur projet professionnel et d'établir des liaisons plus étroites avec les secteurs économiques en demande de main-d'œuvre.

2) *Des actions de formation des membres du service public de l'emploi* en matière de prévention et de lutte contre les discriminations raciales et la double discrimination à raison du sexe et de la race ou de l'origine ethnique, au regard de l'accès à l'emploi ont été entreprises dans le cadre du programme européen ESPERE (Cf : supra : réponse à la question 5). De façon générale, toutes les actions menées par les pouvoirs publics pour lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité, en partenariat avec les entreprises, institutions économiques, associations ou acteurs de l'emploi, intègrent la problématique des femmes migrantes ou issues de l'immigration.

3) *Des actions de coopération entre partenaires institutionnels sont développées :*

Un accord cadre a été signé en 2003 pour une durée de trois ans entre le SDFE, la direction de la population et des migrations et l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSE) afin de favoriser l'intégration des femmes immigrées et issues de l'immigration, en facilitant leur accès aux droits, à l'emploi et à la formation professionnelle.

Il a été mis en œuvre dans quasiment toutes les régions. Son renouvellement, en cours, fournit l'opportunité de développer de nouvelles actions auxquelles sont associés d'autres partenaires²², notamment :

- pour permettre aux femmes immigrées et issues de l'immigration d'élargir leurs choix professionnels et d'accéder à des formations qualifiantes et porteuses d'emploi,
- pour favoriser l'accès à l'apprentissage,
- pour encourager les parcours promotionnels,
- pour développer la validation des acquis de l'expérience,
- pour proposer un accompagnement renforcé vers l'emploi,
- pour faciliter l'accès à des modes de garde des enfants.

4) *Des actions de lutte contre le cloisonnement des métiers et la ségrégation des fonctions sont conduites auprès des entreprises :*

Il importe de favoriser la diversité des parcours éducatifs et de formation pour les jeunes filles d'origine étrangère, mais aussi de permettre aux femmes immigrées d'intégrer des activités professionnelles reconnues par la société, dans des conditions encadrées par la législation du travail. A cet effet, des actions de sensibilisation sont menées en direction des employeurs :

- pour favoriser la diversité des recrutements dans les entreprises artisanales et renforcer l'accompagnement des apprenti(e)s dans leur recherche d'entreprises ;
- pour lutter contre les discriminations, avec notamment des actions de parrainage et d'accompagnement des jeunes femmes et un accord conclu avec l'entreprise de distribution Casino, qui s'est engagée, à favoriser l'embauche et la promotion des habitants des quartiers prioritaires de la politiques de la ville (où les jeunes de l'immigration sont nombreux).

5) *Des actions sont menées pour favoriser la création et la reprise d'entreprise par les femmes immigrées :* accompagnement adapté aux besoins spécifiques des femmes immigrées ou issues de l'immigration ; expérimentations prévues dans cinq régions afin de développer le micro

²² Délégation Générale à l'Emploi et la Formation (DGEFP) ; Agence Nationale d'Accueil des Etrangers et des Migrations (ANAEM) ; Délégation Interministérielle à la Ville (DIV)

crédit social au bénéfice des femmes créatrices d'entreprise. Il s'agira de répondre aux besoins des femmes : aides juridiques, à l'investissement dans les technologies de l'information et de la communication, à la mobilité professionnelle, à la garde et au soutien scolaire des enfants ou à la formation professionnelle.

25) Femmes de l'immigration candidates aux élections :

Sont électeurs et éligibles à toutes les élections locales et nationales toutes les Françaises et tous les Français jouissant de leurs droits civils et politiques, ainsi que les ressortissants des Etats membres de l'Union Européenne pour les élections municipales et européennes. En l'état actuel du droit, l'origine des candidats ne fait l'objet d'aucune mesure particulière d'ordre législatif ni d'aucune statistique. Le choix de candidates issues de l'immigration reste de l'entière responsabilité des intéressées et des partis politiques.

26) Diffusion de la loi sur les violences auprès des femmes de l'immigration / Mariages forcés :

La loi n° 2006-399 du 4 avril 2006 « renforçant la prévention et la répression des violences au sein d'un couple ou commises contre les mineurs » est d'application immédiate (cf : supra : questions 8 et 9).

Le service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) a élaboré, en collaboration avec les principaux ministères, institutions et associations concernés, un guide de "l'égalité entre les femmes et les hommes issus de l'immigration". Conçu comme un outil de vulgarisation, ce guide est destiné aux femmes et aux hommes de l'immigration méconnaissant l'étendue de leurs droits et la manière de les exercer, quelle que soit leur nationalité et qu'ils soient primo-arrivants ou déjà installés en France. Il intègre les récentes avancées, notamment celles de la loi du 4 avril 2006. Au-delà de l'information juridique, ce document insiste sur le caractère répréhensible de certaines pratiques, notamment les mariages forcés et les mutilations sexuelles féminines. Il sera notamment distribué sur les plates-formes d'accueil de l'agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM).

A ce jour, aucune enquête quantitative n'a été réalisée, qui permettrait de mesurer avec précision la réalité des mariages forcés sur le territoire français. On dispose tout au plus d'informations parcellaires. Exemple : profils de femmes reçues par l'association GAMS (Groupe pour l'abolition des mutilations sexuelles et autres pratiques traditionnelles néfastes, notamment les mariages forcés) en Seine-St-Denis²³ de janvier à avril 2007 :

15 nouvelles situations (13 majeures + 2 mineures)

Âge moyen : 19 ans

13 scolarisées ; 2 en insertion professionnelle

10 de nationalité française

Origine : 8 Afrique sub-saharienne ; 5 Afrique du Nord ; 1 Comores ; 1 Sri Lanka

2 ont vécu un mariage forcé.

27) Protection sociale / femmes âgées :

Les femmes constituent une population sur-représentées parmi les personnes âgées et parmi celles qui sont dépendantes (elles représentent les 2/3 des personnes les plus dépendantes) en raison d'une espérance de vie plus élevée que celle des hommes (84 ans / 77,1 ans en 2006) – mais aussi de situations de veuvage et d'isolement plus fréquentes.

Les pensions de retraite des femmes sont en moyenne inférieures de 38% à celles des hommes. Ces inégalités ne résultent pas de règles discriminantes pour l'acquisition des droits, mais de divers

²³ Département de la Région Ile-de-France, au Nord de Paris

facteurs démographiques, sociaux et économiques : les carrières des femmes sont souvent plus brèves et plus fréquemment interrompues et elles sont davantage concernées par le temps partiel.

Les régimes de retraite obligatoires comportent des dispositifs qui permettent de corriger en partie ces inégalités :

- une majoration de durée d'assurance est attribuée aux femmes ayant eu un ou plusieurs enfants, qu'elles aient ou non cessé leur activité pour les élever ;
- les mères se consacrant à l'éducation de leurs enfants en cessant ou en réduisant leur activité peuvent continuer à acquérir gratuitement des droits à retraite, sous condition de ressources du foyer (assurance vieillesse des parents au foyer) ;
- la réversion (pensions versées aux veuves et veufs) permet de majorer le niveau de ressources d'un grand nombre de femmes âgées : sur les 3,75 millions de bénéficiaires de pensions de réversion en France, 92% sont des femmes ;
- les femmes sont également les principales bénéficiaires du minimum de pension, versé aux retraités qui ont cotisé sur la base de faibles salaires et qui remplissent les conditions pour un départ à taux plein.

Par ailleurs, le gouvernement a annoncé que "la revalorisation des petites pensions" serait examinée lors du débat national sur les retraites en 2008.

Une réflexion sur les droits conjugaux et familiaux dans les régimes de retraite est actuellement menée par le Conseil d'orientation des retraites (COR), instance d'études et de concertation qui réunit parlementaires, partenaires sociaux, administrations et experts. Un rapport est attendu dans les prochains mois ; il permettra d'établir un diagnostic sur la situation des femmes au regard de la retraite et de proposer des pistes d'évolution.

Le souci de garantir un système de prise en charge des personnes âgées diversifié et adapté à leurs besoins économiques, sociaux et de santé, est au cœur du « Plan solidarité grand âge » mis en place en 2006. Ce Plan prévoit :

- des mesures économiques afin de garantir un haut niveau de protection sociale face à la dépendance (les réflexions se poursuivent actuellement, pour garantir un financement solidaire de la dépendance en diminuant la part restant à la charge des personnes âgées et de leurs familles) ;
- des mesures sanitaires et sociales visant à rompre l'isolement des personnes âgées, avec le développement :
 - des services de soins et d'aides à domicile, pour garantir aux personnes âgées le choix de rester chez elles ;
 - des logements-foyer (collectifs), qui permettent une sécurisation face à l'isolement social et offrent des services de restauration et d'aides ménagères à un prix abordable pour les personnes à revenu modeste.

Par ailleurs, la loi du 30 juin 2004 relative à l'autonomie des personnes âgées prévoit la tenue par le maire d'un registre nominatif recensant les personnes âgées de plus de 65 ans fragiles et isolées résidant à domicile, afin de permettre la mise en œuvre du plan d'alerte et d'urgence en cas de risques exceptionnels (par exemple la canicule) et de mobiliser moyens d'aides et d'interventions à domicile des services sociaux.

I) Mariage et vie de famille :

28) Âge du mariage :

L'âge légal du mariage pour les filles a été aligné sur celui des garçons par la loi n° 2006-399 du 4 avril 2006 « renforçant la prévention et la répression des violences au sein du couples ou commises

contre les mineurs » (cf : supra : questions 8, 9 et 26). Le nouvel article 144 du code civil prévoit désormais que « l'homme et la femme ne peuvent contracter mariage avant dix-huit ans révolus ».

Des dérogations demeurent possibles, permettant aux mineurs des deux sexes de contracter un mariage. Ils doivent pour cela obtenir d'une part une dispense d'âge délivrée par le procureur de la République pour motifs graves et d'autre part le consentement de leurs père et mère. Toutefois, un des parents voulant s'opposer au mariage de son enfant mineur ne peut l'empêcher si le procureur de la République a délivré une dispense d'âge et si l'autre parent y consent. Le parent qui n'a pas consenti au mariage de son enfant mineur (de même que celui qui y a consenti) a la possibilité de faire opposition au mariage jusqu'à sa célébration.

29) Mise en œuvre à Mayotte des dispositions de la loi du 21 juillet 2003 :

A la suite de la loi de programme de l'outre-mer du 21 juillet 2003 et de la loi du 26 mai 2004, qui ont interdit la polygamie, la répudiation unilatérale et la discrimination fondée sur le sexe ou sur le statut d'un enfant au regard de l'héritage, la loi n° 2006-911 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration prévoit que les déclarations de naissance doivent intervenir à Mayotte dans les conditions fixées par l'article 55 du code civil. Cette même loi rend obligatoire le mariage en mairie en présence de l'officier d'état civil, tandis qu'auparavant le cadi, juge coutumier de droit musulman qui célébrait le mariage religieux sont également considéré comme un officier d'état civil. Cette réforme vise à garantir le consentement de la femme au mariage et n'exclut naturellement pas la célébration d'une cérémonie religieuse ; elle permet de faire évoluer et d'aménager la justice coutumière tout en respectant les particularismes locaux.

La loi n° 2007-224 du 21 février 2007 portant dispositions statutaires et institutionnelles relatives à l'outre-mer applique aux personnes qui relèvent du statut civil personnel de droit local les dispositions de la législation française sur la réforme de la filiation et sur la reconnaissance des enfants nés hors du mariage. Dans la continuité d'une évolution engagée depuis plusieurs années, sont définitivement abrogées toutes dispositions législatives ou réglementaires instituant une discrimination ou une restriction des droits civils, civiques ou relatifs à la famille sur le fondement de la différence de statut personnel ou sur la résidence outre-mer.

C'est aux magistrats, qu'il reviendra d'assurer la pleine effectivité de ces évolutions législatives et de dégager une jurisprudence qui fixera les modalités de mise en œuvre de ces réformes, dans le respect de l'autonomie du droit local.

Par ailleurs, comme l'ensemble du réseau déconcentré du SDFE, la Délégation aux droits des femmes et de l'égalité est chargée d'appliquer localement les mesures gouvernementales prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. A ce titre, elle contribue, en liaison avec l'ensemble des autorités concernées, à la mise en œuvre sur le terrain, des réformes législatives récentes. Ainsi, elle a accompagné la mise en place d'un « Point Infos Familles » par l'association pour la Condition féminine. Ce service coopère étroitement avec le Centre Territorial d'Accès au Droit nouvellement installé à Mayotte. (Voir aussi réponse à la question 6 sur les départements et territoires de l'Outre-mer).

J) Protocole facultatif :

30) Diffusion du protocole facultatif relatif à la CEDEF :

La diffusion de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) et de son protocole facultatif est assurée par le service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) et son réseau déconcentré, présent sur tout le territoire français, y compris Outre-mer.

La convention et le protocole sont présentés sous forme écrite dans les documents de présentation des politiques françaises de l'égalité entre les femmes et les hommes ; ils sont également présentés régulièrement dans le cadre d'interventions orales de représentants du SDFE.

Les associations féminines et féministes assurent aussi la promotion de la Convention et de son protocole auprès des femmes, en métropole et Outre-mer.

LISTE DES ANNEXES

L'enquête emploi en Martinique en 2006

« Education, formation filles/garçons à la Guadeloupe »

Les femmes et l'emploi en Guyane (2005)

La santé des femmes en Guyane (2004)

L'éducation et la formation à La Réunion

L'emploi et le chômage des femmes à la Réunion

Les violences envers les femmes à La Réunion

Plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes à la haute fonction publique de l'Etat
-Tableau de synthèse générale (2005)-

Tableaux « encadrement supérieur et recherche » (2005)

La toxicomanie chez les femmes en France

Note by the Secretariat : Annexes to the report will be made available to members of the Committee in the language in which they were received by the Secretariat.