

PAULA FORTEZA
ALBANE GAILLOT

Budgetisation
Sensible
au Genre

dossier de presse
3 novembre 2021



LES DÉPUTÉES À L'INITIATIVE DU PROJET



Paula Forteza

Députée des Français d'Amérique latine et des Caraïbes, Paula Forteza est spécialiste des questions liées au numérique, à la démocratie, aux nouvelles formes d'engagement citoyens et à l'égalité femmes hommes.



Albane Gaillot

Députée du Val-de-Marne, Albane Gaillot est spécialiste des sujets concernant l'égalité entre les femmes et les hommes, les questions de santé sexuelle et reproductive (à ce titre elle est l'autrice d'une proposition de loi visant à améliorer l'accès au droit à l'avortement), l'accès à la culture, l'éducation, ainsi que la protection des données personnelles.

La budgétisation sensible au genre : un véritable levier d'égalité réelle

1. **Pourquoi est-il temps de transformer la manière dont nous construisons le budget ?**

Alors que l'égalité entre les femmes et les hommes a été décrétée comme la grande cause nationale du quinquennat, force est de constater que tous les moyens n'ont pas été mis en œuvre pour la faire avancer.

Le budget qui lui est alloué en dit long : il sera de 50,6 millions d'euros en 2022.

Bien que ce montant soit en augmentation par rapport aux années précédentes, le budget 137 consacré à l'égalité entre les femmes et les hommes représente moins de 0,01% du budget annuel de l'Etat.

À titre de comparaison, il est près de 10 fois moins élevé que le budget alloué aux études et aux statistiques à Bercy.

C'est pourtant une transformation culturelle majeure que nous devons opérer pour agir en faveur d'une égalité réelle. Nous ne pourrions mener ce combat à bien sans y consacrer les moyens de notre ambition, mais surtout, sans opérer une transformation profonde de la manière dont se construit le budget de l'Etat.

Alors que dans une société égalitaire, les dépenses publiques devraient profiter aux femmes et aux hommes de manière équivalente, le Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes (HCE) note que la manière dont le budget est construit peut conduire à ce que :

- L'argent public finance des structures qui ne respectent ni les obligations légales en matière d'égalité professionnelle, ni celles en matière de parité et de représentation équilibrée.
- L'allocation de l'argent public soit inadéquatement répartie, biaisée par le sexisme, les stéréotypes et les rôles de sexe, conduisant à ce que la composition femmes-hommes des bénéficiaires réel.le.s d'une politique publique ne corresponde pas à la composition femmes-hommes du public cible théorique.



1. Pourquoi est-il temps de transformer la manière dont nous construisons le budget ?

Une distribution biaisée par des stéréotypes sexistes

Dans un rapport de 2015, le centre Hubertine Auclert présente l'exemple d'un conseil départemental proposant une aide à la création d'entreprise pour les jeunes sous la forme d'une subvention de 3000€.

Pour accéder à cette subvention, il faut avoir moins de 30 ans et créer son activité dans le domaine de l'artisanat de production, du bâtiment, de l'industrie et des services aux entreprises.

Toutefois, dans ces secteurs, les créatrices d'entreprise sont sous-représentées, ce qui explique un écart de plus de dix points entre le nombre de créatrice d'entreprise (34%) et de bénéficiaire féminine (21,85%).

La dépense publique peut paraître neutre en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Pourtant, dans la pratique, même la plus anodine des enveloppes budgétaires recèle parfois de grandes disparités dans l'impact qu'elle a sur les hommes et les femmes.

L'alimentation d'activités ou de contenus qui diffusent ou renforcent le sexisme

Dans un rapport de 2019, le HCE donne l'exemple des manuels scolaires. Les femmes y sont sous-représentées : elles représentent environ 10 % des personnages représentés.

Pourtant, chaque année ce sont près de 300 millions d'euros qui sont investis dans le marché des manuels scolaires.



2. Qu'est-ce que la budgétisation sensible au genre ?

2. Qu'est-ce qu'une budgétisation sensible au genre, ou budgétisation intégrant l'égalité ?

Il s'agit d'une méthode qui se définit comme "l'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire est une application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans le processus budgétaire. Cela implique une évaluation des budgets existants avec une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire ainsi qu'une restructuration des revenus et des dépenses dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes." selon le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE).

Pour la mettre en œuvre, le HCE propose une méthodologie reposant sur deux principes :

- L'égalité femmes-hommes au premier euro : faire de l'impact sur l'égalité femmes-hommes un critère de modulation de chaque dépense publique. Il s'agit de veiller, lors de l'attribution d'un financement, à l'impact de cette dépense sur la situation des femmes et des hommes et au respect des obligations légales en matière d'égalité par l'organisation demandeuse.
- L'égalité femmes-hommes pour nouvelle règle d'or du budget : de telle sorte que les projets de loi de finance ne puissent être adoptés, si et seulement ils permettent de tendre vers l'égalité, qu'il s'agisse des dépenses ou des recettes.

La construction d'un budget sensible au genre est un processus de long terme dont toute la complexité réside en la bonne détermination des indicateurs de référence. Elle nécessite un préalable : récolter et publier des données ventilées par sexe afin de rendre visible les inégalités.



2. Qu'est-ce que la budgétisation sensible au genre ?

Les travaux du Centre Hubertine Auclert distinguent quatre approches pour le mettre en œuvre :

- **La catégorisation des programmes budgétaires en fonction de leur impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes.** Les programmes peuvent se diviser en trois catégories : programmes neutres (par exemple la location de biens immobiliers) ; visent l'égalité entre les femmes et les hommes ; concernent une politique publique et qui peuvent avoir un impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes (par exemple soutien à l'entrepreneuriat)
- **L'intégration du genre dans la méthode de conduite et évaluation de projet.** Il s'agit d'intégrer la question de l'impact sur l'égalité femmes-hommes dans les différentes composantes d'un projet (objectif principal, objectifs spécifiques, activités, ressources), d'identifier les niveaux auxquels les déséquilibres pourraient se manifester et les corrections qui pourraient être mises en place ;
- **La prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les documents budgétaires.** Cette approche s'incarne dans le document de politique transversale (DPT) "politique de l'égalité entre les femmes et les hommes" qui rend compte des mesures et crédits mobilisés et fléchés sur l'égalité femmes-hommes par les différents ministères ;
- **La méthode 4R qui vise à analyser une action mise en place** par une collectivité territoriale selon 4 étapes successives, utilisée par la Suède depuis 2007 :
 1. Représentation : déterminer la part de femmes et d'hommes parmi toutes les parties- prenantes impliquées dans l'action ;
 2. Ressources : répondre à la question de la distribution des ressources en termes de genre ;
 3. Realia : déterminer pourquoi les choses sont ainsi ;
 4. Réalisation : définir de nouveaux objectifs et/ou d'adapter l'action considérée, ou une politique à venir, en fonction des résultats des trois étapes précédentes.



2. Qu'est-ce que la budgétisation sensible au genre ?



Cette méthode est défendue par les grandes instances internationales telles que le FMI, l'OCDE, la Banque mondiale du Développement, ou, à l'échelle européenne, par la Commission européenne et le Conseil de l'Europe.

Cette méthode est aujourd'hui adoptée, à des degrés divers, par plus de 100 pays dans le monde.

L'exemple islandais

L'Islande, qui est aujourd'hui considéré comme le pays le plus égalitaire au monde par le Forum Économique Mondial, a pu prendre conscience de ces déséquilibres parfois invisibles après avoir commencé à mettre en place, à partir de 2010, différents indicateurs destinés à évaluer les inégalités de genre induites par les politiques publiques.

Le ministère des Finances islandais a ainsi mené, pour ne citer que cet exemple, un projet consistant à analyser la transférabilité des réductions d'impôt des particuliers entre les couples. Ces travaux ont contribué à l'adoption, en 2015, d'une réforme de l'impôt sur le revenu visant à supprimer des dispositions jugées discriminatoires pour les femmes.



3. En France, où en est-on ?

3. En France, où en est-on ?

Au niveau local, la loi du 4 août 2014 (article 61), fixe l'obligation, pour les collectivités de plus de 20.000 habitant.e.s, de «présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.»

Une dynamique dans certaines collectivités territoriales

Cette méthode est mise en œuvre dans plusieurs collectivités territoriales. Arrivée dans notre actualité il y a peu en ce qu'elle a commencé à être mis en place par les Mairies de Rennes, de Lyon ou de Bordeaux, cela montre, dans un pays où la notion de "genre" fait encore souvent bondir, tout le chemin qu'il nous reste à parcourir en la matière. En effet, si les impacts du budget ne paraissent pas évident, les exemples sont pourtant nombreux pour montrer à quel point une enveloppe budgétaire à priori neutre, à un bénéfice souvent bien supérieur pour les hommes que pour les femmes.

La Mairie de Lyon a, par exemple, décidé de s'engager dans ce processus sur plusieurs années, en appliquant la méthode par catégorisation de budget.

De 2020 à 2024 plusieurs étapes vont ainsi être déployées ; d'abord la mise en place d'une grille d'indicateurs sera élaborée afin de classer les dépenses dans 3 catégories : neutres, spécifiques au genre, susceptibles d'avoir un impact sur le genre.

Puis l'analyse genrée de l'action des directions pilotes et la production d'outils et d'indicateurs pour la réaliser.

Un fois cette analyse faite, est prévue la formulation de recommandations et de mesures correctrices puis enfin l'intégration au budget primitif 2022 d'indicateurs permettant de piloter la démarche et le déploiement progressif sur l'ensemble des politiques publiques mises en œuvre par la Ville.



3. En France, où en est-on ?

Une méthode amorcée dans la construction du budget de l'Etat

En 2012, une première étape a été franchie avec la publication d'une circulaire rendant obligatoire la prise en compte systématique dans les travaux d'évaluation des projets de loi de «la dimension des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes».

La loi du 4 août 2014 pose les prémisses du BSG, en disposant, dans son article 1, que « L'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions. »

En 2017, Marlène Schiappa, alors Secrétaire d'Etat chargée de l'Egalité entre les femmes et les hommes, a annoncé vouloir généraliser la pratique du «gender budgeting» au budget général de l'État. 5 ans plus tard, force est de constater que cette méthode peine encore à être généralisée.

Suite au comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, quatre ministères se sont portés volontaires pour mener une expérimentation : le ministère de l'Agriculture, le ministère de la Culture, le ministère de la Cohésion des territoires et le ministère des Affaires sociales. Cette expérimentation s'est articulée autour de trois principaux thèmes :

- l'analyse d'une action du budget du ministère pour identifier l'impact sur l'égalité (positif, négatif ou neutre ; direct ou indirect) ;
- le développement d'indicateurs de performance dits « genrés » et leur intégration dans la maquette de performance du budget ;
- des actions de sensibilisation et de formation pour la prise en compte de l'égalité dans l'exécution de la dépense (éga-conditionnalité pour l'octroi d'une subvention).

Une nouvelle étape a été franchie pour la période 2021-2022, avec la mise en place d'un groupe pilote de ministères pour étendre le périmètre de la démarche. Les documents budgétaires indiquent qu'il est "désormais proposé de travailler à l'échelle de plusieurs programmes budgétaires sélectionnés dans le cadre de la préparation du PLF 2023." Le document indique ainsi que les indicateurs de performance seront "améliorés et genrés lorsqu'ils visent des publics déterminés". Aussi, nous appelons à ce qu'une telle démarche soit systématique et appliquée à l'ensemble des domaines du budget.



La BSG un réflexe loin d'être acquis : l'exemple des plans de relance face à la crise sanitaire

En Europe

En 2020, l'eurodéputée Alexandra Geese du groupe des Verts a lancé la pétition #Halfofit adressée à la Commission européenne et au Conseil européen pour demander à ce qu'au moins la moitié du volume de l'instrument de relance et de résilience européen soit consacré à l'emploi des femmes, à la promotion des droits des femmes ainsi qu'à l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle a ainsi appelé notamment à l'évaluation de l'impact sur le genre et la budgétisation du genre pour tous les fonds dépensés dans ce même cadre.

Dans un rapport rendu par la Cour des comptes en mai 2021, elle indique que la question de l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas dûment intégrée dans le budget de l'UE. A titre d'exemple, sur les 58 programmes de dépenses du budget 2014-2020, seuls 4 comportaient des objectifs explicitement liés au genre et 5 seulement étaient pourvus d'indicateurs liés au genre.

Et en France

Alors que le plan de relance face à la crise du Covid, d'un montant inédit aurait pu s'y prêter et donner une réelle impulsion à la mise en place d'un BSG, la Fondation des Femmes souligne que, "malgré les demandes des organismes concernés, les pouvoirs publics ont refusé de mettre en place une analyse « de genre » et un suivi des politiques budgétaires et de leur impact sur les femmes."

La Fondation des femmes a démontré que sur les 35 milliards des plans de relance sectoriels de juin 2020 seulement 7 milliards étaient dédiés à des emplois occupés par des femmes. Le plan de relance mise sur des filières considérées comme hautement compétitives et où les femmes sont sous représentées. En effet, les femmes ne représentent que 16% à être employées des activités liées à la transition écologique et on observe par ailleurs un recul de la place des femmes dans le monde du numérique et des hautes technologies : entre 2013 et 2017 la part des femmes de ce domaine a diminué de 11% et le nombre de diplômées de 6%.



15 premières mesures pour mettre en oeuvre un budget qui renforce l'égalité en 2022

Savoir évaluer et mesurer l'impact de la dépense publique sur l'égalité entre les femmes et les hommes est un levier majeur pour piloter des politiques publiques allant dans ce sens et ainsi permettre des corrections, des modulations ou des adaptations pour passer à une égalité de faits et non seulement de droits. Il est temps d'appliquer l'égalité femmes-hommes au premier euro, comme le recommande le Haut Conseil à l'Egalité.

C'est pourquoi **nous proposons aujourd'hui, dans le cadre du PLF/ PLFSS 2022, de mettre en œuvre des premières mesures fondamentales** pour permettre l'élaboration et la pratique d'une budgétisation intégrant l'égalité en France.

L'ensemble des propositions défendues ici visent à lutter contre des inégalités criantes entre les hommes et les femmes qui ont été identifiées lors de ce travail. Elles s'insèrent dans le cadre du dernier examen des budgets de cette mandature et n'ont donc, à ce titre, pas l'ambition d'être exhaustives.

Les deux premières mesures visent directement à renforcer la mise en œuvre d'une budgétisation sensible au genre. Les autres visent à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes. Elles se concentrent sur trois grands axes majeurs : l'égalité professionnelle, la considération du corps des femmes dans les politiques publiques ainsi que la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.



15 premières mesures pour mettre en oeuvre un budget qui renforce l'égalité en 2022

METTRE EN OEUVRE DES INDICATEURS DE GENRE

1. Mettre en place des indicateurs reflétant l'impact des critères d'imposition sur les inégalités de genre
2. Rendre compte des crédits fléchés sur l'égalité femmes-hommes dans le budget de l'Etat (document de politique transversale)

PORTER L'AMBITION D'UNE ÉGALITÉ RÉELLE EN MATIÈRE D'ALLOCATION DES RESSOURCES

Egalité professionnelle : Rééquilibrer les disparités au travail et mieux penser l'évolution des carrières

1. Mener une étude nationale sur la valeur sociale du travail
2. Revaloriser les salaires des métiers très féminisés
3. Rendre l'index de légalité plus efficace
4. Améliorer les conditions de travail des femmes enceintes et des jeunes mères

Considérer le corps des femmes dans les politiques publiques de santé

1. Allouer des crédits pour la recherche sur la santé des femmes
2. Renforcer le droit à l'avortement
3. Faciliter le parcours des femmes en matière de santé sexuelle
4. Agir pour la santé menstruelle
5. Mettre en œuvre une politique de prise en charge de la grossesse dès le premier mois

S'engager résolument contre les violences faites aux filles et aux femmes

1. Protéger les femmes victimes de violences conjugales et leurs enfants, via un hébergement spécialisé et en nombre suffisant
2. Prendre en charge à 100% les soins en psycho-traumatisme
3. Mettre fin à l'injustice qui pèse sur les mères séparées victimes de violences économiques
4. Prostitution : renforcer la politique abolitionniste pour lui permettre de produire tous ses effets



Mettre en oeuvre des indicateurs de genre

Mettre en place des indicateurs reflétant l'impact des critères d'imposition sur les inégalités de genre

Cette proposition vise à mettre en œuvre des indicateurs précis afin d'évaluer l'impact des barèmes d'imposition sur les inégalités de genre. Elle est issue des travaux du centre Hubertine Auclert. En appliquant une démarche de budgétisation sensible au genre, l'objectif est de transformer et d'adapter le budget. Pour cela il est nécessaire de se donner de moyens de suivi et d'évaluation supplémentaires par la définition d'indicateurs sexués.

Exemple :

La ville de Lyon a présenté en 2021 sa démarche pour intégrer la notion de budget sensible au genre. Si d'autres villes françaises se sont lancées dans la démarche, Lyon souhaite faire figure de collectivité pionnière en France en mettant en œuvre la démarche de manière transversale sur l'intégralité de son budget.

Pour cela, la ville veillera à analyser le budget au prisme du genre en élaborant une grille d'indicateurs afin de classer les dépenses dans 3 catégories : les dépenses pouvant être considérées comme neutres (ex : matériel bureautique), les dépenses concourant à renforcer l'égalité de genre de façon volontariste (ex : subventions aux associations), les dépenses contribuant à des programmes et actions dont l'impact en terme de genre doit être évalué (ex : musées, équipements sportifs). A partir de ces indicateurs, la ville formulera des recommandations et des mesures correctrices.

Son objectif est de produire des premiers résultats en 2021 afin de guider l'élaboration du budget 2022 et atteindre un plein déploiement à l'horizon 2023-2024.



Rendre compte des crédits fléchés sur l'égalité femmes-hommes dans le budget de l'Etat

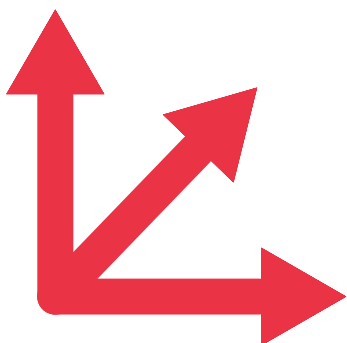
Cette proposition modifie le périmètre des "documents de politique transversale (DPT)", annexés au budget, pour rendre compte des mesures et crédits mobilisés et fléchés sur l'égalité femmes-hommes dans les différents ministères ou administrations et services. En l'état, ce document demeure insatisfaisant, comme l'a notamment souligné le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE) dans son avis sur le déploiement d'une budgétisation intégrant l'égalité femmes-hommes. Il n'est ni clair, ni exhaustif, mêlant par exemple des dépenses visant à corriger des inégalités de genre avec des dépenses bénéficiant aux femmes mais dans le cadre d'actions qui ne visent pas à corriger les inégalités femmes-hommes (à l'instar de la comptabilisation des postes relatifs au programme « adultes-relais » occupés par des femmes).

Dans l'optique d'avancer vers une analyse par sexe des budgets publics, à même de mieux déterminer les différences d'impact des dépenses publiques sur les hommes et sur les femmes, il serait bienvenu que les ministères rendent compte annuellement des dépenses contribuant à l'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi des dépenses présentant une dimension de genre, tout en évaluant leur impact.

Exemple d'application

Mieux prendre en compte la situation des familles monoparentales dans les tarifs des services publics locaux (crèche, centre de loisir, piscine, etc.)

La loi permet à ce jour aux collectivités territoriales d'instaurer une différenciation des tarifs des services publics en fonction du revenu des ménages, pour y garantir un accès égal à tou-te-s. Ainsi, le prix payé pour accéder aux prestations proposées par la collectivité en matière de restauration scolaire, de garderie, d'accueil de loisir, d'accès à la piscine etc. variera selon la composition et les ressources du foyer. Ce mode de calcul tend cependant à défavoriser parfois certaines familles monoparentales.



Porter l'ambition d'une égalité réelle en matière d'allocation des ressources

Partant du constat que le sexisme emprunte plusieurs leviers, nous proposons, en contre, de s'intéresser à plusieurs thématiques, où les femmes sont, encore aujourd'hui, défavorisées par rapport aux hommes. Ainsi, nous proposons d'agir :

en matière d'égalité professionnelle, pour une autonomie économique des femmes pour la santé des femmes, pour une meilleure prise en compte des spécificités des filles et des femmes dans le système de soins

contre les violences sexistes et sexuelles qui empêchent les femmes de vivre librement

1. Egalité professionnelle : Rééquilibrer les disparités au travail et mieux penser l'évolution des carrières

L'autonomie économique est une des conditions sine qua non de l'émancipation. Sans elle, il n'est pas possible d'atteindre une égalité réelle entre les femmes et les hommes. Pourtant, pour de nombreuses femmes, l'autonomie économique n'est pas une réalité. Le salaire des femmes est encore largement inférieur à celui des hommes et ces inégalités pendant la vie active se ressentent fortement au moment de la retraite.

2. Considérer le corps des femmes dans les politiques publiques de santé

Encore aujourd'hui, les femmes sont désavantagées dans le système de soins. Que ce soient dans les domaines de la santé sexuelle et reproductive, ou dans le système de soins en général, les femmes ne reçoivent pas l'accueil et l'accompagnement qui leur est dû. Les maladies qui touchent spécifiquement les femmes sont encore trop peu traitées dans la recherche médicale. Les femmes subissent encore des pressions lorsqu'elles décident d'avorter. Les femmes enceintes font encore face au tabou des 3 premiers mois de grossesse. Et de manière plus générale, les femmes font face à des freins sexistes, qui ne leur permettent pas de bénéficier d'une prise en charge suffisante. C'est ainsi qu'en moyenne, une femme victime d'un infarctus sera prise en charge une heure plus tard qu'un homme par les services d'urgence. Le sexisme représente une perte de chance importante pour les femmes. Aussi, nous proposons plusieurs mesures pour atteindre une égalité réelle.

3. S'engager résolument contre les violences faites aux filles et aux femmes

Tant que les violences faites aux filles et aux femmes resteront impunies, et les victimes accompagnées jusqu'à la reconstruction, l'égalité ne pourra être réellement atteinte. Chaque année, 94 000 femmes sont victimes de viol, plus de 210 000 femmes sont victimes de violences conjugales. plus de 20 000 enfants seraient victimes d'inceste.

Les violences sexistes et sexuelles sont encore largement impunies. L'on estime qu'environ 1% des viols aboutissent à une condamnation. Nous portons plusieurs mesures, dans le cadre de l'examen du budget, pour mieux protéger les victimes et les accompagner dans leur reconstruction.



1. Égalité professionnelle : Rééquilibrer les disparités au travail et mieux penser l'évolution des carrières

Mener une étude nationale sur la valeur sociale du travail

Aides-soignantes, caissières, infirmières... La crise sanitaire nous a rappelé la surreprésentation des femmes dans ces secteurs et dont la rémunération n'est pourtant pas toujours à la hauteur de leur valeur sociale. Ce constat a été d'ailleurs été rappelé par de nombreux citoyens, notamment l'année dernière dans le cadre de la consultation relative au "Jour d'après" menée par le collectif parlementaire Ecologie Démocratie Solidarité.

Cette proposition vise à ouvrir des crédits destinés à financer une grande étude, nationale, relative à la valeur sociale du travail, afin de pouvoir mieux évaluer ces différences de traitement.

A terme, ces travaux nous aideront à prendre des mesures permettant de passer in fine de la devise « à travail égal, salaire égal », à celle qui exige « à travail de valeur sociale égale, salaire égal ». Et ainsi à s'assurer que notre société offre, à valeur sociale égale, le même salaire à une personne occupant un emploi à forte prédominance féminine, qu'à une personne occupant un emploi à forte prédominance masculine.



Revaloriser les salaires des métiers très féminisés au sein de la fonction publique

Les métiers essentiels à notre société, très féminisés, ne sont pas valorisés et la crise sanitaire a contribué à raviver ce paradoxe. Si le principe d'égalité salariale existe en France depuis plus de 40 ans, elle s'applique à travail égal et à travail de valeur égal. Pourtant les diplômes des métiers de service par exemple ne sont pas toujours valorisés comme ceux des secteurs techniques et industriels.

Cette proposition vient ouvrir des crédits afin de revaloriser les salaires de nombreuses femmes, agent public, dont la valeur sociale du travail reste sous-évaluée : infirmières, aides-soignantes, enseignantes, etc.

Si les écarts de rémunération entre hommes et femmes tendent à se réduire au fil du temps, ils n'en demeurent pas moins importants, et révélateurs des discriminations fondées sur le genre au sein du monde du travail.

L'exemple du Québec doit nous inspirer : en 1996, le Québec a adopté une loi sur l'équité salariale visant à corriger le fait que les emplois historiquement et majoritairement occupés par des femmes ont généralement un niveau global de rémunération moindre que ceux historiquement et majoritairement occupés par des hommes.

Exemple de la Nouvelle Zélande :

En avril 2017, le gouvernement néo-zélandais a annoncé une mesure d'augmentation de salaires allant de 15% à 50% des métiers très majoritairement féminins dit du "care".

Le budget alloué par l'État s'élève à 2 milliards de dollars sur 5 ans, cela afin d'assurer à terme une meilleure équité salariale entre les hommes et les femmes.



POUR RAPPEL, EN FRANCE, LES FEMMES REPRÉSENTAIENT EN 2019

83 % des enseignants du premier degré

86,6 % des infirmiers

90 % du personnel des Ehpad

91 % des aides-soignants

97 % des aides à domicile.



Améliorer les indicateurs de l'index égalité

Toutes les entreprises d'au moins 50 salarié.e.s doivent calculer et publier leur index d'égalité salariale. Sous forme d'une note sur «100», cet index vise à évaluer la performance des entreprises en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Or, l'édition 2020 de cet index a révélé que la note moyenne est de 87/100 pour les entreprises de plus de 1 000 salarié.e.s, de 85/100 pour celles de 250 à 1 000 et enfin de 83 pour celles de 50 à 250.

Ces notes ne reflètent pas l'ampleur des inégalités professionnelles telles qu'elles sont largement documentées depuis de nombreuses années.

Cet index est important, mais il doit être affiné pour en accroître l'efficacité. Parmi les leviers d'améliorations possible :

- Mieux prendre en compte les inégalités salariales. Aujourd'hui, une entreprise qui rémunère ses salariées 10% de moins que ses salariés pourra tout de même obtenir une grande partie des points ;
- S'attacher à mettre en lumière la ségrégation professionnelle, en accroissant le nombre de points à l'indicateur relatif aux évolutions de carrière et aux augmentations ;
- S'intéresser à la part de femmes parmi les dirigeant.e.s dans les entreprises dès 250 salarié.e.s, au lieu du seuil fixé pour le moment à 1 000 salarié.e.s
- Alourdir la sanction : le montant de la pénalité prévue est fixé au maximum à 1 % de la masse salariale, pour être réellement incitative, cette sanction gagnerait à être alourdie.



AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES ENCEINTES ET DES JEUNES MÈRES

Aménager le temps de travail pour les femmes enceintes

Les symptômes de la grossesse et particulièrement ceux des trois premiers mois ne sont pas de simples sautes d'humeur qu'il suffirait de maîtriser avec un peu de concentration et de sérieux pour passer à autre chose, mais bel et bien des conséquences physiques des bouleversements que le corps de la femme enceinte traverse.

Lors d'un appel à témoignages mené ces dernières semaines, des centaines de femmes nous ont fait part de toutes les difficultés pratiques, physiques et psychologiques rencontrées durant leur grossesse, et particulièrement durant les trois premiers mois.

Aussi, certaines salariées enceintes peuvent être désireuses de travailler depuis leur domicile, ne serait-ce que pour s'épargner un trajet domicile-travail. Pourtant, et quand bien même les missions de la salariée peuvent être effectuées à distance, la mise en place du télétravail, partiel ou total, nécessite l'accord de l'employeur.

Afin de rétablir une forme d'équilibre et de faciliter l'organisation professionnelle des femmes enceintes, cet proposition vise à offrir un meilleur accompagnement aux entreprises acceptant les demandes de télétravail de leurs salariées enceintes – en prélude à l'instauration d'un véritable « droit au télétravail » que nous appelons de nos vœux.

De même, certaines femmes enceintes ont insisté sur les contraintes parfois rencontrées au sein de leur travail ; porter des charges lourdes, rester debout toute la journée, entre autres.

Aussi, certaines branches ont décidé d'aménager exceptionnellement le temps de travail de leurs salariées enceintes. La convention collective nationale des acteurs du lien social et familial prévoit par exemple qu'à partir du 61ème jour de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction journalière de leur temps de travail de 10 %, ceci sans perte de salaire.

Afin d'encourager ce type d'initiative, il faudrait envisager d'accompagner les entreprises qui accordent une réduction du temps de travail à leurs salariées enceintes, avec un maintien de leur rémunération.



AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES ENCEINTES ET DES JEUNES MÈRES

Améliorer l'évolution des carrières des femmes enceintes

En 2019, un sondage réalisé par l'Insee et le ministère du Travail dans le cadre d'une étude de l'IGAS montrait que 64 % des femmes pensent que fonder une famille peut apparaître comme un obstacle à leur évolution professionnelle. Dans le même ordre d'idée, un autre sondage datant de 2013 montre que 36 % des femmes (44 % chez les cadres) estiment n'avoir pas retrouvé l'intégralité des fonctions qu'elles occupaient à leur retour de congé maternité.

En effet, au-delà du changement de rythme qu'une maternité implique souvent, beaucoup de femmes rapportent que durant leur grossesse, mais également de retour de leur congé maternité, leur employeur a été moins enclin à leur confier de nouvelles responsabilités ou de nouvelles tâches, voire ne leur rendait pas l'intégralité de leurs fonctions antérieures, freinant ainsi l'évolution de leur carrière.

Dès lors, afin de pallier ce frein à la carrière trop souvent constaté par femmes, le présent amendement propose de financer l'équivalent d'un jour de formation supplémentaire aux femmes ayant eu un enfant.

Aider à la reprise d'activité des femmes des professions libérales et indépendantes

Certaines travailleuses relevant des professions libérales (infirmières, avocates...), indépendantes ou du statut de commerçantes sont contraintes, du fait de leur grossesse, d'interrompre totalement leur activité, ce qui occasionne généralement une perte non négligeable de clientèle.

Aussi, il pourrait être envisagé, à l'image du fonds de solidarité mis en place dans le cadre de la crise du Covid-19, d'instaurer une aide dont le montant dépendrait de la baisse de chiffre d'affaires de la professionnelle concernée, pour aider chaque mère dans la reprise de son activité.



AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES ENCEINTES ET DES JEUNES MÈRES



Faire passer de 50 à 80 % le crédit d'impôt pour les services à la personne (dont la garde d'enfant) pour les familles monoparentales

Sur les 8 millions de familles que compte notre pays, un quart sont des familles monoparentales. Une étude publiée en septembre par l'INSEE nous rappelle que les enfants vivent très majoritairement (à 82 %) avec leur mère.

Cette situation est loin d'être anodine : 45 % des enfants vivant avec leur mère étaient sous le seuil de pauvreté en 2018, contre 22 % de ceux étant chez leur père - une proportion alors proche de la moyenne des enfants.

Si la loi permet aux collectivités territoriales d'instaurer une différenciation des tarifs des services publics (crèche, cantine, centre de loisirs, bibliothèque, piscine...) en fonction du revenu des ménages et du nombre de personnes le composant, ce mode de calcul tend parfois à défavoriser certaines familles monoparentales.

Cette proposition vise à aider les familles monoparentales, en faisant passer de 50 à 80 % le montant des dépenses éligibles au crédit d'impôt relatif aux services à la personne. Cela permettra notamment une meilleure prise en charge des frais de garde d'enfant ou d'aide aux tâches ménagères.



2. Considérer le corps des femmes dans les politiques publiques de santé

Financer la recherche sur la santé des femmes

Face au manque de connaissances et de recherches sur des questions spécifiques à la santé des femmes, nous proposons d'investir davantage dans la recherche.

En effet, le manque d'investissements dans la recherche est criant, en attestent les exemples des effets de la vaccination contre le Covid-19 sur les femmes enceintes ou sur les cycles menstruels. Interdit pour les femmes enceintes de moins de trois mois, par principe de précaution, le vaccin leur a finalement été autorisé le 20 juillet 2021. Dans le même ordre d'idées, alors que de nombreuses femmes ont signalé un impact sur vaccin sur leur cycle menstruel, L'Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé (ANSM) a décidé vendredi de le classer fin août 2021 comme "signal potentiel", mais force est de constater qu'aucune étude en France n'a encore été menée sur le sujet.

Et pour cause, les essais cliniques sur les femmes sont peu nombreux ; en 2016, une étude révélait que même, en laboratoire, seules 20% des expérimentations animales se font sur des femelles. En témoignent également les nombreux scandales tels que celui des implants de stérilisation Essure, ou celui du Levothyrox, pour les patients souffrant de troubles thyroïdiens, qui ont mis en danger la santé de milliers de femmes.

C'est pourquoi nous souhaitons ouvrir des crédits de recherche visant à prendre en compte la spécificité des femmes ; la question des maux des règles, de l'endométriose, meilleure connaissance de la grossesse de l'adaptation des médicaments aux doses qui correspondent aux femmes, le fait que les femmes enceintes ne peuvent pas prendre de médicaments pendant la grossesse faute de recherche sur le sujet (50M€)



Renforcer le droit à l'IVG

Près d'une femme sur trois a recours à l'avortement au cours de sa vie.

Pour autant, en dépit des nombreuses avancées obtenues depuis l'entrée en vigueur de la loi Veil, le droit à l'avortement doit encore être conforté et son accès, mieux garanti.

Les professionnel.le.s de santé, comme l'ensemble des personnes œuvrant pour l'accès des femmes aux droits sexuels et reproductifs, alertent depuis de nombreuses années sur les obstacles à la pleine effectivité de ce droit fondamental.

La proposition de loi visant à améliorer l'accès à l'avortement déposée par Albane Gaillot en août 2020, portée par le groupe parlementaire Ecologie Démocratie Solidarités, co-signée par une quarantaine de député.e.s de 9 groupes politiques différents, soutenue par de nombreux et nombreuses parlementaires, par les professionnel.le.s de terrain et les associations, prévoit ainsi d'actionner plusieurs leviers pour faciliter l'accès à l'IVG pour toutes les femmes qui souhaitent y avoir recours.

- **faciliter le parcours d'IVG de toutes les femmes** aujourd'hui contraintes d'aller avorter à l'étranger, en allongeant le délai légal de 12 à 14 semaines de grossesse ;
- **renforcer l'offre médicale**, en permettant aux sages-femmes de pratiquer les IVG instrumentales ;
- **faire de l'IVG un droit à part entière** en supprimant la clause de conscience spécifique qui ne s'applique qu'à cet acte, et qui impacte les femmes qui souhaitent y accéder ;
- **améliorer l'information des femmes**, en créant un répertoire des professionnel.le.s et des structures pratiquant des IVG ;
- **accélérer l'accès à l'IVG**, en supprimant le délai de réflexion qui suit l'entretien psycho-social, qui ralentit le parcours d'IVG et qui continue à infantiliser les femmes.

Ce texte sera examiné en 2e lecture devant l'Assemblée nationale pendant la semaine du 29 novembre.



FACILITER LE PARCOURS DES FEMMES EN MATIÈRE DE SANTÉ SEXUELLE

Lutter contre les violences gynécologiques et obstétricales

Le phénomène des violences gynécologiques et obstétricales n'est pas nouveau. Il existe de nombreux témoignages de femmes ayant vécu du sexisme dans leur suivi gynécologique et obstétrical. Ces actes forment un continuum, des actes anodins en apparence aux violences les plus graves. Pour le Haut Conseil à l'Égalité, les actes sexistes durant le suivi gynécologique et obstétrical sont des gestes, propos, pratiques et comportements exercés ou omis par un.e ou plusieurs membres du personnel soignant sur une patiente au cours du suivi gynécologique et obstétrical. Dans son rapport de juin 2018 déjà, il soulignait l'ampleur du phénomène et formulait des recommandations pour prévenir et empêcher de telles violences.

La mise en lumière des violences gynécologiques et obstétricales doit permettre de s'interroger sur ce qui ne relève pas d'une problématique individuelle mais bien un sujet de santé publique. C'est une transformation à la fois de l'organisation du système de santé, du recrutement et aussi de la formation des professionnel.le.s de santé qui est nécessaire.



FACILITER LE PARCOURS DES FEMMES EN MATIÈRE DE SANTÉ SEXUELLE

Revaloriser le métier de sage-femme

Les sages-femmes, qui exercent un métier essentiel auprès des femmes, dans le parcours gynécologique et obstétrical, déplorent un manque de considération pour la profession, qui entraîne de grandes difficultés pour exercer ce métier correctement. Parmi les principales difficultés rencontrées : le sous-effectif chronique et critique, un statut ainsi qu'un salaire qui ne correspondent pas au niveau de compétences et de responsabilité, une formation trop courte.

Le sous-effectif chronique et critique des sages-femmes met les professionnel.le.s dans l'impossibilité matérielle d'exercer leur métier dans de bonnes conditions et de garantir la sécurité des patientes (accouchement, post-accouchement, suivi gynécologique, IVG,...) et des nouveau-nés. Il est urgent de revoir les décrets fixant le nombre de sages-femmes par maternité.

Aujourd'hui encore, les sages-femmes, exerçant pourtant une profession médicale à part entière, n'ont pas le statut de praticien.ne hospitalier.e. De ce fait, elles sont confrontées à des difficultés, comme l'impossibilité d'exercer et d'enseigner simultanément, des salaires trop peu élevés, ou encore une classification par l'INSEE dans les professions intermédiaires de la santé et du travail social. Le statut des sages-femmes devrait correspondre à leur niveau de responsabilité et de compétence.

Pour permettre aux sages-femmes d'exercer de plus en plus de missions, la formation comporte désormais un volume horaire de formation équivalent à celui d'autres professions médicales, mais une formation de 5 ans seulement, quand les médecins ont 6 ans pour apprendre la profession. Pour éviter l'épuisement professionnel, qui guette aujourd'hui les sages-femmes dès leurs études, cette formation gagnerait à être allongée d'un an.



Agir pour la santé menstruelle

3 femmes sur 10 ont été confrontées à la précarité menstruelle en France. En 2021, 20% des filles et femmes françaises doivent parfois choisir entre manger et se procurer des protections périodiques. C'est-à-dire choisir entre deux besoins vitaux pour des raisons d'argent.

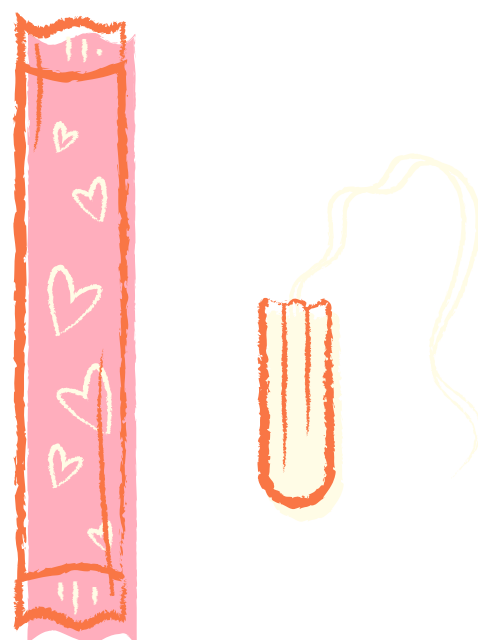
Alors que le Gouvernement a annoncé récemment l'installation de 1 500 distributeurs de protections périodiques gratuites jetables à partir de la rentrée 2021 dans les résidences universitaires des CROUS et dans certains espaces de restauration universitaire, nous pensons qu'il faut augmenter le budget alloué à la distribution de protections périodiques aux étudiantes, actuellement de 8 millions d'euros, en incluant au moins une à deux protections périodiques réutilisables bio par étudiante.

Au-delà de la question de la précarité menstruelle, il semble indispensable d'ouvrir la réflexion autour de la santé menstruelle de manière plus large dans notre société.

Toutes les étapes de la vie d'une fille et d'une femme concernant les règles demeurent encore trop souvent taboues.

Les problématiques rencontrées par les filles et les femmes liées aux règles sont insuffisamment prises en compte au niveau scolaire, dans l'espace public et dans le milieu professionnel. Règles douloureuses, endométriose, insuffisance d'accès à des points d'eau et toilettes en extérieur, effets secondaires de la ménopause... demeurent encore trop souvent invisibles.

Les réponses possibles pour lever ce tabou sont multiples. Elles peuvent par exemple consister en des campagnes de communication autour des menstruations, le dépistage préventif de l'endométriose, une plus grande accessibilité des protections menstruelles.



Renforcer les moyens en matière de contraception

Le 9 septembre, le Gouvernement a annoncé la prise en charge des contraceptifs et examens liés pour les femmes avant 26 ans. Cette mesure est un progrès qui doit être noté.

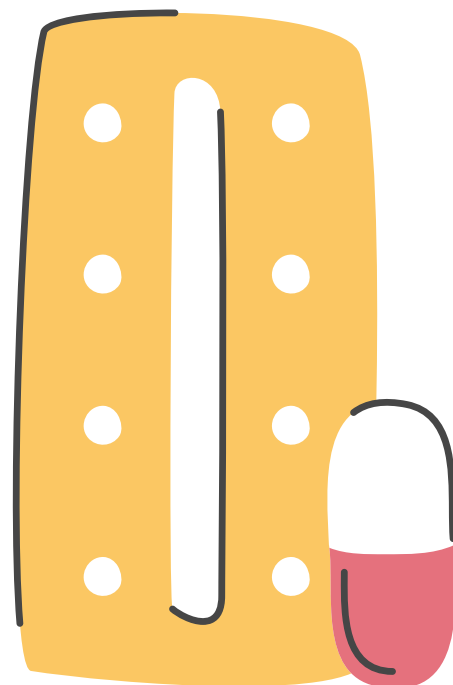
Dans le cadre du PLFSS, nous avons proposé plusieurs améliorations en matière de contraception.

La poursuite de la gratuité au moins jusqu'à 30 ans. Atteindre 26 ans ne signifie pas nécessairement être indépendante financièrement. De nombreuses femmes pourraient bénéficier d'une telle mesure, qu'elles soient en situation de précarité ou qu'elles ne soient pas encore indépendantes financièrement.

L'extension du remboursement à tous les dispositifs contraceptifs. Afin de couvrir toutes les contraceptions possibles afin que les femmes puissent choisir librement leur contraception, nous avons aussi proposé que les pilules de troisième et quatrième génération, le préservatif féminin, l'anneau vaginal, le patch et les spermicides soient pris en compte dans cette mesure.

Le remboursement du préservatif féminin. Au contraire du préservatif masculin, largement promu, distribué, et aujourd'hui dont certains sont remboursés sur ordonnance, le préservatif féminin, largement méconnu, se vend à des tarifs entre 3 et 15 fois plus élevés. S'il est vendu sans ordonnance dans certaines pharmacies, il demeure onéreux et difficile à trouver. Prévoir une possibilité de se faire prescrire ces préservatifs par les médecins et sages-femmes serait bénéfique.

Enfin, la question de la **contraception masculine** doit être davantage posée, afin de permettre de répartir la charge contraceptive.



AMÉLIORER LA PRISE EN CHARGE DE LA GROSSESSE ET DES FAUSSES- COUCHES

Créer un droit à un congés fausse couche de 3 jours pour la femmes et le/ la conjoint.e

Bien qu'il s'agisse d'une expérience particulièrement traumatisante, la question des fausses couches reste aujourd'hui extrêmement taboue en France. Pourtant, on estime qu'une grossesse sur quatre se solde par une fausse couche et qu'une femme sur trois environ fera une fausse couche dans sa vie.

Pour les futurs parents, cette épreuve est souvent un choc auquel notre société ne prépare guère.

La Nouvelle-Zélande l'a bien compris et a ainsi adopté en mars dernier une loi accordant un congé spécial de trois jours, tant à la personne traversant une fausse couche qu'à son conjoint.

Cette proposition vise à permettre l'instauration et la prise en charge d'un congé spécial de trois jours en cas de fausse couche, lequel pourrait bénéficier tant à la femme traversant cette épreuve qu'à son conjoint.

On observe en effet une forte disparité à ce jour, dans la mesure où la femme se voit généralement prescrire un arrêt de travail, à l'inverse de son conjoint. Or, si nous voulons avancer vers une plus grande égalité au sein du couple et une déconstruction des rôles et des tâches traditionnellement assignés, nous devons aussi permettre au conjoint, quel que soit son genre ou son statut, de s'impliquer tout au long des événements liés à la grossesse, de se sentir directement concerné, dans les hauts comme dans les bas.



AMÉLIORER LA PRISE EN CHARGE DE LA GROSSESSE ET DES FAUSSES-COUCHES

Prendre en charge à 100 % les consultations de psychologue pour les femmes enceintes et les jeunes mères

Bien que des efforts aient été entrepris ces dernières années pour améliorer l'accompagnement des femmes enceintes (à l'image notamment de la mise en place de l'entretien prénatal précoce), du chemin reste à parcourir.

Face aux nombreuses interrogations et changements que cette période implique, un sondage réalisé par OpinionWay en 2018 montrait que 75 % des femmes enceintes déclaraient « avoir besoin d'aide face au stress ». Certains spécialistes estiment en outre que la dépression périnatale (qui englobe les troubles survenant durant la grossesse comme après l'accouchement) touche 10 à 12 % des femmes enceintes.

Aussi, alors que le président de la République a récemment annoncé que les consultations de psychologue seraient bientôt remboursées par l'Assurance maladie, après prescription médicale, à hauteur de 40 euros pour un premier rendez-vous, puis à hauteur de 30 euros, cet amendement vise à prévoir une prise en charge intégrale pour les femmes enceintes et les jeunes mamans.

Cet effort de l'État permettra à toutes les femmes désireuses d'être accompagnées psychologiquement durant cette étape très particulière de leur vie de bénéficier du soutien dont elles ont besoin, et ceci sans reste à charge. Il n'est en effet pas rare que les consultations de psychologue oscillent aux alentours de 60 euros par séance, ce qui, au regard de la réforme proposée, laissera à chaque fois 20 euros à la charge du patient.

Parce que toutes les grossesses ne se déroulent malheureusement pas toujours bien, une telle prise en charge prévaudra également en cas de fausse couche par exemple. Un phénomène qui reste extrêmement tabou en France, alors qu'une grossesse sur quatre se solde par une fausse couche, et qu'une femme sur trois environ fait une fausse couche dans sa vie.

Cela permettrait en outre d'offrir un meilleur accompagnement en cas de violences obstétricales.

Au delà de cette prise en charge psychologique, il semble nécessaire de mettre les moyens dans une campagne publique d'information sur les fausses couches ainsi que de créer une plateforme d'informations gynécologiques (fausses couches, violences obstétricales) pour répondre à un réel besoin d'information des femmes face à tous



AMÉLIORER LA PRISE EN CHARGE DE LA GROSSESSE ET DES FAUSSES-COUCHES

Prendre en charge à 100 % les frais médicaux dès le début de la grossesse, et non après 3 mois

Fatigue, nausées, vomissements, irritabilité font partie de réels symptômes vécus par les femmes enceintes dès les premières semaines de grossesse, et sont des conséquences physiques des bouleversements que le corps traverse.

Pourtant, le parcours de prise en charge des femmes enceintes par l'Assurance maladie ne commence que vers la fin du troisième mois. Avant cela, comme la grossesse est susceptible de s'arrêter à n'importe quel moment, c'est comme si elle n'avait pas vraiment démarré. Il est question de continuer la routine, comme si de rien était : au travail, auprès de son entourage, parfois même de la famille. Alors que certaines femmes doivent se cacher pour vomir ou s'endorment à leur poste parce que leur corps les lâche.

Cette proposition tend à prévoir une prise en charge intégrale des frais médicaux liés à la grossesse dès que celle-ci a été déclarée, et non à compter du troisième mois : il est temps de considérer qu'une femme est effectivement enceinte dès le premier jour de sa grossesse. Ce n'est pas parce qu'une grossesse ne se voit pas qu'elle doit être considérée comme inexistante.



3. S'engager résolument contre les violences faites aux filles et aux femmes

Prendre en charge à 100% les soins en psychotrauma

Les violences sexistes et sexuelles ont des impacts délétères sur la santé, somatique et psychique, des victimes.

Les impacts psychotraumatiques de ces violences peinent encore à être reconnus comme tels et les victimes ne sont pas suffisamment accompagnées. Une menée par l'association Mémoire traumatique et victimologie indique ainsi que 78 % des femmes victimes de violences conjugales n'ont pas bénéficié d'une prise en charge rapide à la suite de violences sexuelle.

Pourtant, les impacts psychologiques des violences sont nombreux et graves. Depuis des manifestations liées à la mémoire traumatique (liste établie par l'association mémoire traumatique et victimologie) : pensées récurrentes sur les violences, ruminations, souvenirs intrusifs de tout ou partie de l'événement (sensations douleurs, bruits, paroles), agissements soudains comme si l'événement allait se reproduire, flash-back, illusions, rêves répétitifs, cauchemars, vécus intensément avec une forte angoisse et détresse", mais aussi une dissociation, « état de conscience altérée, troubles de la mémoire, de la concentration, de l'attention, sentiments d'étrangeté, d'être spectateur de sa vie, dépersonnalisation », jusqu'à des pensées suicidaires.

Il est donc nécessaire de permettre à toutes les victimes de violences sexistes et sexuelles d'avoir accès à un accompagnement psychologique. C'est pourquoi il est nécessaire de prévoir une prise en charge par la sécurité sociale de l'ensemble des frais liés aux soins en psychotrauma.



Chaque année, on estime que :

94 000 Femmes sont victimes de viol

210 000 Femmes sont victimes de violences conjugales

20 000 Enfants seraient victimes d'inceste

1 % Des viols aboutissent à une condamnation



Protéger les femmes victimes de violences conjugales et leurs enfants, via un hébergement spécialisé et en nombre suffisant

Chaque année, plus de 210 000 femmes sont victimes de violences conjugales et les associations spécialisées estiment qu'environ 17 % des femmes victimes et leurs enfants lorsqu'elles en ont, ont besoin de bénéficier d'un hébergement pour une durée moyenne de 9 mois.

Il existe aujourd'hui 7 300 places dédiées aux femmes victimes de violences et leurs enfants. C'est un progrès par rapport aux années précédentes, mais plusieurs problèmes d'envergure se posent encore.

D'une part, le nombre de ces places ont un effet trompe-l'oeil : une femme et ses trois enfants occuperont 4 places. Au total ce ne sont donc pas 7 300 femmes qui peuvent être hébergées sur ces places, mais beaucoup moins.

D'autre part, ces places ne sont pas toutes dans des hébergements spécialisés, c'est-à-dire non-mixtes, sécurisés, gérées par des associations spécialisées.

Or, une femme victime de violences hébergée dans un centre généraliste, peut être en danger. Une enquête menée par la Fondation des femmes indique ainsi que 60% des femmes disent éviter de se déplacer le soir dans le centre d'hébergement. Elles témoignent de leur peur et de l'impact sur leur vie au quotidien : « Même s'il ne s'est jamais rien passé, j'ai peur de marcher la nuit dans les couloirs pour aller aux toilettes et je prends toujours ma douche très rapidement », « Je ne sors pas la nuit pour aller aux toilettes, je préfère utiliser un seau dans ma chambre ».

En outre, 86% des femmes déclarent que les travailleurs sociaux ne leur ont jamais posé de question dans le cadre des entretiens pour savoir si elles avaient déjà subi ou si elles subissaient actuellement des violences. Ce faisant, elles ne peuvent pas bénéficier d'un accompagnement adapté.

Enfin, contrairement aux centres d'hébergement généralistes, qui accueillent tout type de public en précarité, les centres spécialisés, qui hébergent des femmes victimes de violences, doivent être sécurisés, afin que l'agresseur ne puisse pas s'attaquer aux femmes hébergées, ainsi qu'aux professionnel.le.s du centre.



Mettre fin à l'injustice qui pèse sur les mères séparées victimes de violences économiques

45 % des enfants vivant avec leur mère étaient sous le seuil de pauvreté en 2018, contre 22 % de ceux vivant chez leur père - une proportion alors proche de la moyenne des enfants. Le non-versement de la pension alimentaire par le parent débiteur est une problématique qui impacte très fortement la vie du parent qui a la garde des enfants, dans plus de huit cas sur dix, la mère.

En matière de pension alimentaire, plusieurs inégalités révèlent un impensé sexiste dans la politique en la matière :

- suite à une séparation ou à un divorce, et en dehors des cas de garde alternée, il est prévu que celle-ci soit intégralement déductible pour le parent n'ayant pas la garde de l'enfant. A l'inverse, le parent bénéficiaire de cette pension est tenu de déclarer les sommes perçues au titre de ses revenus imposables. Autrement dit, des parents - essentiellement des mères - doivent intégrer leurs pensions alimentaires à leurs revenus imposables, ce qui, au-delà de l'impact sur le montant de leur impôt sur le revenu, a aussi une incidence sur le tarif de nombreux services publics (crèche, centre de loisirs, etc.). L'autre parent - généralement le père - peut de son côté déduire ces sommes de son revenu imposable, alors que les contribuables non séparés ne bénéficient pas d'un tel traitement de faveur. La solution est simple : il est nécessaire de prévoir la non-imposition des pensions alimentaires pour le bénéficiaire, et supprimer leur déductibilité pour le débiteur.
- Dans le cadre de l'intermédiation du versement de la pension alimentaire, la CAF assure la médiation entre le parent débiteur et le parent créancier. En cas d'impayé, la CAF se penche sur le dossier et détermine si le débiteur est solvable ou non. Les raisons de l'insolvabilité (article D523-2 du code de la sécurité sociale), comprennent, entre autres raisons : "Débiteur sans adresse connue" ; "Il est impossible d'établir sa solvabilité en raison de l'absence d'éléments identifiés lors du contrôle sur son domicile ou sur sa situation financière" ou encore "Débiteur ayant fait l'objet d'une plainte déposée à la suite de menaces, de violences volontaires sur le parent ou l'enfant, de condamnations pour de telles violences ou en cas de violences mentionnées dans une décision de justice". Un tel système permet l'impunité financière des parents qui ne veulent pas payer la pension alimentaire fixée par la.le juge, et parmi eux, des auteurs de violences conjugales. Une solution consisterait à rendre systématique le signalement au procureur lorsqu'une de ces trois situations se présente.
- En cas de non-recouvrement, la CAF verse une allocation solidarité familiale, d'un montant d'un peu plus de 100 euros, qui est bien souvent inférieur au montant de la pension alimentaire fixée par la.le juge. Pour éviter cette diminution, une solution pourrait consister à prévoir une allocation spécifique, à hauteur de la pension alimentaire.



Prostitution : renforcer la politique abolitionniste pour lui permettre de produire tous ses effets

En France l'on estime qu'environ 40 000 personnes sont victimes de prostitution, dont plus de 80% de femmes.

La loi du 13 avril 2016 visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et à accompagner les personnes prostituées reconnaît le statut de victime aux personnes en prostitution.

Depuis son adoption, les dispositifs prévus par cette loi montent progressivement en charge, que ce soient :

- le volet social, via le parcours de sortie de la prostitution qui donne accès à un accompagnement par une association agréée, à une autorisation provisoire de séjour et à une aide financière,
- ou le volet pénal, via la pénalisation des acheteurs d'actes sexuels et le renforcement de la lutte contre le proxénétisme.

Les différentes évaluations de la loi vont toutes dans le même sens : lorsque la loi est appliquée, elle produit ses effets. Toutefois sa mise en œuvre reste encore trop parcellaire sur le territoire.

Accélérer la mise en œuvre de la loi suppose notamment de renforcer la mise en œuvre du volet pénal de la loi, de consolider le volet social de la loi et de renforcer le pilotage aux niveaux national et local.

Un des leviers budgétaires que nous proposons est ainsi la revalorisation du montant de l'aide financière versée aux personnes en parcours de sortie de la prostitution, à hauteur du RSA.



Contacts presse

Emilie Gapaillard : 06 72 69 57 97

Noémie Rollet : 06 74 82 22 39

