

# Pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes



CONSULTATION CITOYENNE  
NOVEMBRE 2017 — MARS 2018

LA RÉPUBLIQUE  
***En Marche !***

**Notre mouvement a une vocation claire : ne jamais perdre de vue les priorités et le quotidien de nos concitoyens.** Nous veillons à toujours accompagner l'action politique par un diagnostic lucide sur les priorités exprimées par les Françaises et les Français. Cette attention portée aux préoccupations des citoyens est une exigence forte du renouveau politique.

**Avec plus de 35 000 contributions, les Françaises et les Français ont réaffirmé leur souhait d'être pleinement intégrés au débat public sur l'égalité entre les femmes et les hommes.** Cette participation, en grand nombre, est révélatrice d'une volonté de témoigner d'un sujet central dans leurs préoccupations, ainsi que d'un souhait de trouver des solutions concrètes et efficaces. Et preuve que ce souhait est partagé par tous, les femmes et les hommes se sont exprimés dans des proportions égales dans le cadre de cette consultation.

**L'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre le sexisme sont au cœur de notre engagement politique.** C'est une conviction nourrie du diagnostic issu de la Grande Marche du printemps 2016 et à laquelle La République En Marche n'a cessé d'être fidèle. Elle a notamment conduit à renouveler profondément l'Assemblée nationale avec le plus grand nombre de femmes députées de l'histoire de la République. De même, toutes les instances de gouvernance de notre mouvement sont aujourd'hui paritaires, en particulier au sein de notre Bureau exécutif et parmi nos cadres territoriaux.

**Dans le prolongement de cet engagement, le président de la République en a fait la grande cause de son quinquennat.** C'est pourquoi, dans la continuité de la lutte contre les inégalités initiée par les précédents gouvernements de droite comme de gauche, le Gouvernement est pleinement mobilisé. Chaque ministère contribue à cette action qui nécessite de mobiliser tous les leviers : culturel, social, judiciaire et parfois sécuritaire. Cette conviction est également partagée par les députés et les sénateurs de La République En Marche qui ont d'ores et déjà porté cette action au Parlement.

**Mais la réalité vécue par les Françaises et les Français est encore loin d'être celle que nous appelons de nos vœux.** Cette grande consultation met en lumière une réalité qui demeure fortement inégalitaire à tous les étages : dans l'espace public où le harcèlement est intolérable, dans la sphère professionnelle où les discriminations font partie de la carrière de toutes les femmes, mais aussi dans la sphère familiale où la charge mentale et effective des tâches ménagères repose encore essentiellement sur les femmes.

**Les personnes ayant participé à cette consultation valident la démarche du Gouvernement** et en particulier les mesures déjà annoncées comme la verbalisation du harcèlement de rue ou l'extension des délais de prescription. Ces mesures sont les premières étapes nécessaires d'un combat contre les violences faites aux femmes, qui est trop souvent perçu comme inefficace compte tenu du sentiment d'impunité généralisé.

**Cette consultation a permis de faire émerger des propositions concrètes pour répondre aux attentes des citoyennes et des citoyens.** Elles concernent en particulier la création d'un "congé d'accueil de l'enfant" qui permettrait de rendre plus équitable la répartition charges parentales et ainsi de favoriser la progression professionnelle des femmes ; la création d'un droit à l'information sur les pratiques salariales en entreprise, afin de mettre en évidence certaines discriminations ; ou encore la parité stricte dans les postes à responsabilité dans la fonction publique pour aller au bout de la transformation déjà entamée. La plupart des propositions issues du rapport sont inspirées de bonnes pratiques internationales qui témoignent de leur faisabilité. Ces propositions serviront à accompagner le Gouvernement et le Parlement dans la grande cause du quinquennat qu'est l'égalité entre les femmes et les hommes.

**Notre mouvement prendra toute sa part dans ce combat.** D'abord, en promouvant l'engagement des femmes en politique. Notre engagement dépasse le seul fait de présenter des listes paritaires aux élections. Nous voulons nous attaquer aux racines profondes qui nourrissent les blocages pour l'accès des femmes à la vie politique. Dans la continuité de la dynamique "Elles marchent", nous lancerons dans les prochains mois une grande action pour inciter et accompagner toutes celles qui hésitent à s'engager ou à prendre des responsabilités politiques. Nous ne saurions par ailleurs tolérer chez nous les comportements contre lesquels nous luttons à l'extérieur. Nous serons le premier mouvement politique à porter une politique claire de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel. Une "cellule alerte" sera mise en place prochainement afin que toute personne, adhérente ou adhérent de notre mouvement, puisse la saisir si elle a été victime ou témoin d'un harcèlement impliquant un autre adhérent dans le cadre de la vie du mouvement. Des campagnes de sensibilisation et de formation de nos cadres seront organisées pour les aider à agir face aux comportements dont ils auraient connaissance.

**Grâce à la participation de milliers de citoyens, nous voulons apporter un diagnostic lucide et des propositions concrètes pour que l'action publique n'oublie rien d'essentiel dans la transformation du pays. Et au sein de La République En Marche, nous agissons au quotidien pour prendre part à cette transformation !**

## LES 5 PRINCIPALES PROPOSITIONS

### ISSUES DE LA CONSULTATION

**1 - Fusionner les congés maternité et paternité en un congé commun d'accueil de l'enfant à partager entre les deux parents.**

**2 - Créer un droit à l'information sur les salaires des personnes de sexe opposé occupant un emploi de même responsabilité dans l'entreprise.**

**3 - Renforcer le rôle de l'Éducation nationale dans la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes.**

**4 - Établir la parité stricte dans tous les postes à responsabilité dans la fonction publique.**

**5 - Permettre à tous les couples mariés ou pacsés de maintenir leur imposition au niveau individuel plutôt qu'au niveau du foyer.**

## PARTICIPATION ET MÉTHODOLOGIE

### Participation

Entre les mois de novembre 2017 et février 2018, La République En Marche a organisé une grande consultation citoyenne pour permettre aux Françaises et aux Français de s'exprimer sur la question de l'égalité entre les femmes et hommes et sur ce qu'ils attendent des pouvoirs publics pour la faire progresser. Cette consultation était articulée autour de quatre volets :

- ✓ Le harcèlement et les violences sexuels ;
- ✓ Les inégalités professionnelles ;
- ✓ Les représentations sociales et culturelles ;
- ✓ Les bonnes pratiques en matière d'égalité mises en place à l'étranger.

Durant plus de trois mois de consultation, le mouvement a reçu près de 35 000 contributions. Cela représente environ 12 400 heures de réflexions ou de débats au sein des comités locaux. Preuve que ce combat mobilise autant les femmes que les hommes : 48% des personnes ayant contribué à la consultation sont des hommes. Cet enjeu dépasse les clivages politiques puisqu'environ 5 000 personnes ayant répondu à la consultation ne sont pas adhérentes de La République En Marche.

### Méthode

Les contributions ont été analysées par les équipes de La République En Marche. Un outil d'analyse sémantique a été utilisé afin de réaliser la synthèse des contributions. Grâce à l'intelligence artificielle, cet outil a permis de dégager automatiquement les éléments textuels pertinents ainsi qu'une vision quantitative d'ensemble. Compte tenu de la richesse des contributions, l'ensemble des données est mis en accès libre afin que chacun puisse approfondir cette première analyse et proposer des outils alternatifs pour le traitement des données. À ce titre, les données issues de cette consultation seront anonymisées.

## LES BONNES PRATIQUES MISES EN PLACE À L'ÉTRANGER

L'égalité entre les femmes et les hommes est une problématique à laquelle tous les pays sont confrontés et les réponses apportées par nos voisins peuvent inspirer les décideurs français. C'est pourquoi La République En Marche a spécifiquement consulté les Français installés à l'étranger. Environ 600 personnes, établis dans plusieurs dizaines de pays différents, ont répondu à cette consultation. Certaines mesures remontées lors de la consultation répondent aux enjeux rencontrés en France et font partie des recommandations :

**1.** Le principe du congé parental commun, selon lequel les deux parents peuvent partager un certain nombre de jours de congés lors de la naissance d'un enfant existe dans plusieurs pays scandinaves. Certains pays donnent par ailleurs une "prime" en cas de répartition égalitaire.

“ En Norvège, on donne la possibilité aux hommes de prendre une partie des congés maternité afin de permettre aux femmes qui le souhaitent de reprendre leur activité professionnelle plus rapidement”. Homme, 36-55 ans, installé en Norvège.

“ En Suède, il y a une récompense financière lorsque les deux parents prennent le même nombre de congés de parentalité.” Femme, 36-55 ans, installée en Suède.

**2.** Les mesures en faveur d'une plus grande information sur les pratiques salariales existent déjà dans d'autres pays européens. En particulier, l'Allemagne a créé un droit d'information sur les salaires de six de ses pairs d'un sexe opposé dans les entreprises de plus de 200 salariés, et la Suisse a mis en ligne de nombreuses données sur les rémunérations par sexe selon les métiers.

“ Depuis le 6 janvier, une nouvelle loi autorise un employé qui se sentirait discriminé à demander par écrit le salaire moyen de six personnes du sexe opposé occupant le même poste”. Homme, 18-25 ans, installé en Allemagne.

“ Il existe en Suisse une base de données publiques très détaillée sur les rémunérations avec différents filtres mais essentiellement avec une distinction homme/femme. Elle permet donc d'avoir un référent de rémunération honnête et transparent et d'encourager l'employeur à se référer à un benchmark masculin lorsqu'il recrute une femme, contribuant ainsi activement à réduire l'écart salarial entre les genres”. Femme, 26-35 ans, installée en Suisse.

**3.** La mise en œuvre de campagnes d'affichages dans les transports en commun est fréquente dans certains pays étrangers et permet de sensibiliser, voire responsabiliser les citoyens.

“ À New York, dans les transports en commun, nombreux sont les signes qui rappellent qu'une rame bondée n'est pas une excuse pour subir des contacts non désirés et qu'en cas d'attouchement, il ne faut pas hésiter à le dénoncer (qu'il soit subi ou vu sur une tierce personne).” Femme, 26 - 35 ans, installée aux États-Unis.

## CE QUE LES CITOYENNES ET LES CITOYENS NOUS DISENT

**CONSTAT N°1 : malgré les avancées, un sentiment profond d'inégalité, partagé par les femmes et les hommes**

**Pour les citoyens, les inégalités professionnelles sont profondément ancrées dans l'organisation familiale et sont accentuées par notre système social.** La consultation révèle en effet que les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résultent principalement de l'organisation du foyer, que ce soit la répartition des tâches ménagères ou celle de la charge parentale. Cette répartition inégale apparaît comme entretenue par notre système social, en particulier concernant l'accueil d'un enfant. Les 11 jours calendaires du congé paternité sont jugés largement insuffisants pour impliquer les pères. Cela conduit les femmes actives à consacrer davantage de temps et d'énergie à leur vie familiale au détriment de leur vie professionnelle. En conséquence, leur carrière est souvent ralentie par rapport à celle des hommes, induisant de fait des inégalités notamment en matière de salaires. Les témoignages issus de la consultation montrent que ces inégalités professionnelles surviennent dès l'embauche, les femmes ayant le sentiment d'être moins valorisées en raison de leur maternité potentielle. Il est donc indispensable de rééquilibrer cette charge, y compris lorsqu'elle est simplement "mentale", afin de lutter contre ces inégalités professionnelles.

“ La maternité est souvent mal acceptée dans l'entreprise. Du coup, les femmes ont presque une culpabilité à devenir mère ou en tout cas elles s'interrogent sur leurs potentiel professionnel. Voire elles s'empêchent d'avoir des enfants trop tôt car elles n'ont pas encore de situation professionnelle stable. Et puis après, quand elles stabilisent leur situation, elles souhaitent attendre pour ne pas créer de problèmes et de «risques» pour elles.” Femme - 56 ans et plus.

“ Le congé paternité n'est pas à égalité des femmes. Ce qui entraîne une discrimination de la femme par rapport à la durée de son congé (elle sera plus longtemps absente) et le père s'étant moins occupé de l'enfant, il sera moins impliqué par la suite (aller le chercher à l'école, enfants malades, etc.)” Homme - 26 - 35 ans.

**Au-delà de la sphère professionnelle, les personnes ayant participé à la consultation insistent sur le fait que les représentations inégalitaires sont encore très présentes.** L'environnement dans lequel grandissent nos enfants est jugé défavorable à la réduction des inégalités par 56 % des personnes interrogées, en particulier en raison de la reproduction des rôles au sein des familles et des représentations véhiculées par les contenus à destination des enfants. De même, l'image de la femme présentée dans les médias est largement perçue comme dégradante soit parce qu'elle est « très sexualisée », soit parce qu'elles sont représentées comme étant professionnellement moins compétentes que les hommes. Le caractère stéréotypé ne s'arrête toutefois pas à l'image de la femme, un grand nombre de personnes ayant répondu à la consultation mettant en exergue une image des hommes également fortement stéréotypée (associée à la réussite et à la virilité par exemple). De manière générale, un décalage important apparaît entre les rôles sociaux souhaités par les citoyens et les images véhiculées dans notre société.

“ Les médias caricaturent souvent les femmes en victimes, faibles, incompetentes, émotives, non expertes ou à l'inverse manipulatrices, hystériques, expertes ou compétentes dans les domaines qui sont moins valorisant au regard des hommes...” Femme, 36 - 55 ans.

1 La charge mentale ménagère est définie comme étant le travail de gestion et d'organisation des tâches domestiques qui repose encore essentiellement sur les femmes, même si l'exécution des tâches elles-mêmes est ensuite plus équilibrée.

## **CONSTAT N°2 : le combat en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes est avant tout culturel**

Les personnes ayant participé à la consultation reconnaissent que la législation a permis des avancées importantes ces dernières années, en particulier dans la réduction des inégalités professionnelles et dans la représentation des femmes en politique. Mais pour parvenir à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les citoyens appellent à l'action de toutes et tous.

“ Ce combat est multifactoriel. Tous les facteurs de notre société sont concernés. L'éducation de nos enfants dès le plus jeune âge, que ce soit dans l'environnement familial ou scolaire. La formation des dirigeants d'entreprises, qui trop souvent négligent ce volet plutôt que de le voir comme une richesse économique et culturelle.” Homme - 36 - 55 ans.

**D'une manière générale, l'incitation, la sensibilisation, l'information sur les droits et la valorisation des comportements vertueux sont jugées plus efficaces que les outils contraignants.** Les quotas de parité dans les nominations à des postes de direction d'entreprise ne sont ainsi pas perçus comme une mesure performante pour 51 % des personnes consultées tandis que 81 % d'entre eux attendent plus d'implication de l'Éducation nationale et 82 % d'entre eux celle de l'audiovisuel public pour sensibiliser aux enjeux d'égalité.

## **CONSTAT N°3 : L'impunité des violences faites aux femmes crée un réel sentiment d'injustice**

**Pour les citoyens, le combat en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes est avant tout culturel. Mais pour lutter efficacement contre le harcèlement et les violences sexuelles, ils souhaitent aussi des moyens financiers et juridiques plus importants.**

La consultation sur le harcèlement et les violences sexuelles nous alerte sur le profond sentiment d'injustice qui existe face à l'impunité de ces actes : seules 9 % des personnes consultées pensent que le harcèlement est sanctionné après un dépôt de plainte et ce taux plafonne à 30 % pour les violences sexuelles. Selon les personnes ayant répondu à la consultation, le principal facteur d'impunité est la trop faible prise en compte de la parole des victimes, dont nombre d'entre elles ne portent pas plainte à cause d'un sentiment de honte ou par peur de représailles. C'est un fatalisme qui ne peut être accepté car une très grande majorité de femmes déclare avoir déjà été victimes de harcèlement ou de violences sexuelles.

Ce sentiment d'impunité est également le résultat d'un système qui n'incite pas les victimes à entamer une procédure. La consultation met en effet en évidence la difficulté pour elles de prouver les faits de harcèlements comme de violences ce qui limite de fait les capacités des forces de police et des magistrats à condamner les auteurs de ces faits. Elle souligne également la perception qu'ont les citoyens de ces procédures judiciaires vues comme longues, complexes et souvent inadaptées à la situation (notamment concernant les faits de harcèlement de rue). De nouveaux moyens doivent donc être identifiés pour sanctionner ces actes. Enfin, les personnes ayant répondu à la consultation appellent à une amélioration de la prise en charge des victimes lorsque celles-ci font le choix de porter plainte. En effet, les victimes ne considèrent pas l'État - et en particulier les forces de l'ordre - comme leur premier interlocuteur, leur préférant les associations d'aides aux victimes.

“ Il y a beaucoup d'impunité chez les harceleurs. Peu de plaintes aboutissent.” Femme, 36 - 55 ans.

“ Il peut y avoir une forme de censure personnelle, ou encore une mauvaise prise en charge du dépôt de plainte à la police. Je pense que c'est très intimidant d'aborder le sujet et beaucoup doivent renoncer d'office ou au premier obstacle (par exemple, non prise au sérieux au commissariat).” Homme, 26 - 35 ans.

## **CONSTAT N°4 : L'approche du Gouvernement est perçue positivement**

Les personnes ayant répondu à la consultation ont une appréciation globalement favorable de l'approche du Gouvernement pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes.

Les principales mesures annoncées pour lutter contre les violences et le harcèlement sexuels sont soutenues par la plupart des personnes consultées.

- La présomption de non-consentement lors de relations sexuelles entre des personnes majeures et mineures en dessous d'un certain âge est fortement soutenue par les personnes ayant répondu à la consultation (91% y sont favorables). Pour une majorité des répondants, cette présomption de non-consentement pourrait être fixée à 15 ans (selon 59% des participants) ;
- La verbalisation du harcèlement de rue reçoit également un soutien massif des personnes interrogées (84%). Certaines personnes interrogées souhaitent par ailleurs que la compétence de verbalisation soit étendue aux agents assermentés des transports en commun ;
- Enfin, l'extension du délai de prescription pour les crimes sexuels sur mineurs à 30 ans bénéficie également d'une très large approbation dans le cadre de la consultation (76 %).

En complément, la consultation a fait émerger des pistes de propositions pour mieux accompagner les victimes. Certaines font par ailleurs l'objet d'expérimentations de la part du Gouvernement :

- L'instauration d'un système de pré-plainte en ligne pour obtenir un rendez-vous avec une personne qualifiée sans passer par l'accueil d'un commissariat.
- La possibilité de recueillir et de stocker des preuves de violences sexuelles lors d'examens médicaux en milieu hospitalier, en vue d'une éventuelle plainte.

Par ailleurs, l'approche interministérielle retenue par le Gouvernement pour traiter les **inégalités entre les femmes et les hommes** répond à l'attente d'une transformation culturelle en profondeur qui commence par l'instauration d'un État exemplaire et d'un rôle accru des ministères directement concernés, comme le ministère du Travail, de la Culture ou encore de l'Éducation nationale.



## CE QUE LES CITOYENS ATTENDENT DES POUVOIRS PUBLICS POUR FAIRE AVANCER CE COMBAT

*Face à ces constats, les contributions issues de la consultation ont permis de faire émerger des propositions concrètes, issues du terrain et parfois inspirées des meilleures pratiques internationales. Privilégiant les incitations, l'éducation et la valorisation de comportements vertueux à la création de nouvelles contraintes, ces propositions visent à transformer notre modèle de société, à donner les moyens à chacun de contribuer au recul des inégalités et à inciter les comportements vertueux, en particulier dans la sphère professionnelle publique et privée.*

## AXES DE TRAVAIL

### **AXE N°1 : Réorganiser notre modèle social et fiscal pour prendre en compte les évolutions de notre société.**

*Pensé il y a plusieurs décennies alors que les femmes participaient encore peu au marché de l'emploi, notre système social et fiscal ne semble plus être en phase avec la société.*

### **LA MESURE PRINCIPALE : fusionner les congés maternité et paternité en un congé commun à partager entre les deux parents.**

L'accueil d'un enfant au sein du foyer est considéré comme un frein majeur à l'égalité professionnelle :

- D'une part, la maternité, potentielle ou anticipée, est perçue comme un « coût » spécifique aux femmes par l'employeur. Il devient de fait une source de discrimination à l'embauche et dans la progression des carrières.
- D'autre part, la moindre participation des pères à l'accueil de l'enfant - le congé indemnisé des pères étant de moins de 3 semaines et facultatif, contre 16 semaines dont 8 obligatoires pour les mères - provoque une répartition déséquilibrée des tâches au sein du foyer. Cette répartition inégale lors de la naissance de l'enfant persiste généralement par la suite.
- Enfin, le caractère facultatif et l'information parfois partielle des pères sur leurs droits accentuent par ailleurs ce phénomène et environ un tiers d'entre eux n'utilisent pas leur congé paternité (11 jours calendaires).

Pour renforcer le rôle des pères dans l'accueil d'un enfant et atténuer les perceptions négatives des employeurs vis-à-vis des femmes, les congés maternité, paternité et de naissance pourraient être fusionnés dans un dispositif unique, le **"congé d'accueil de l'enfant"**, dont les jours indemnisés pourraient être partagés entre les deux parents, en fonction de l'investissement familial et des choix professionnels que chacun souhaite faire. À titre de comparaison, un dispositif similaire existe aujourd'hui en France dans le cadre d'une adoption puisque les jours de congés sont librement partagés entre les deux parents (10 semaines lors de la première adoption).

Les personnes ayant participé à la consultation sont très largement favorables à la création d'un congé à partager entre les deux parents, à environ 80%. En revanche le caractère obligatoire du congé paternité suscite une adhésion partielle, notamment auprès des hommes - un homme sur deux n'y étant pas favorable (et 40% des femmes). La dimension incitative et la liberté donnée aux parents de s'organiser sont considérées comme importants pour favoriser l'égalité entre les sexes.

« Pour mieux lutter contre les discriminations, le père et la mère pourraient partager comme ils le souhaitent tous les congés liés à la naissance. Un employeur prendrait alors le même "risque" en embauchant un homme ou une femme. » Homme, 26- 35 ans.

## Concrètement, pour la naissance d'un premier ou deuxième enfant d'un couple salarié, ce congé d'accueil de l'enfant pourrait avoir les modalités suivantes :

- Une part obligatoire non transférable pour la mère : 8 semaines (dont 2 prénatales), soit la durée obligatoire de congé maternité actuellement en vigueur ;
- Une part facultative pour le père : au moins 3 semaines, ce qui correspond à une durée proche du congé de naissance (3 jours ouvrés) et du congé paternité (11 jours calendaires) ;
- Une part partagée librement entre les deux parents : au moins 8 semaines, ce qui correspond aux 8 semaines non obligatoires du congé maternité.

Ce dispositif pourrait être assorti d'un complément si la répartition dans l'accueil de l'enfant est égalitaire entre les deux parents. Ce type de dispositif existe dans de nombreux pays, avec des modalités pouvant varier, comme en Suède.

La mise en place d'un tel dispositif aurait un faible coût s'il se limite aux durées minimales proposées, celles-ci correspondant globalement à la législation en vigueur. Néanmoins, une durée plus longue du congé, en particulier concernant la part du père, est très fortement soutenue par les personnes ayant participé à la consultation et favoriserait davantage l'égalité entre les femmes et les hommes. L'opportunité et l'ampleur de cette extension devrait être appréciée au regard de son coût pour les finances publiques.

## LES AUTRES MESURES

### → 1. Permettre aux couples de conserver une imposition séparée s'ils le souhaitent.

Le fonctionnement par foyer de l'impôt sur le revenu peut représenter un frein à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la mesure où, après une union légale (PACS ou mariage), notre système peut créer des désincitations à participer au marché du travail, à maintenir son activité ou à rechercher une progression de carrière lorsqu'il existe un écart de revenu significatif entre les deux membres du couple. En effet, la personne ayant le plus faible revenu se voit aujourd'hui appliquer le taux d'imposition correspondant à l'ensemble des revenus du ménage, ce qui ne l'incite pas à rechercher des revenus supplémentaires, voire même, dans certains cas, peut l'inciter à cesser toute activité professionnelle. À long terme, les conséquences d'une moindre participation ou d'une interruption de carrière peuvent être importantes, notamment en cas de séparation du couple.

Pour lutter contre ces effets pervers de l'imposition au niveau du foyer, un couple légalement uni pourrait *a minima* avoir la liberté de conserver une imposition individualisée pour une durée supérieure à ce que permet la législation actuelle (limitée à l'année du mariage aujourd'hui). Selon les opportunités, le couple pourrait choisir une option "individualisation de l'impôt sur le revenu" valable pour une durée déterminée à tout moment de la vie.

Et qu'en pensent les personnes consultées ?

52% des personnes consultées déclarent y être favorables.

“ L'individualisation de l'impôt me semble efficace car on part du postulat que la solidarité financière existe dans le couple, alors que cela n'est pas réel ” Femme, 36 - 55 ans.

“ Il faut individualiser l'impôt sur le revenu pour éviter d'imposer le salaire des femmes au taux marginal supérieur du ménage. ” Homme, 36 - 55 ans.

### → 2. Simplifier et unifier les aides à la garde d'enfant pour les couples actifs

Trop souvent, la garde d'un enfant représente un frein à l'évolution professionnelle des femmes, à qui les tâches de gestion du foyer sont majoritairement confiées. Ainsi, de nombreuses femmes réduisent leur investissement personnel voire leur temps de travail pour prendre en charge la garde d'un enfant. Si des réponses managériales sont nécessaires pour œuvrer vers une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée - comme un plus grand recours au télétravail, l'adaptation des horaires de réunions ou la création de crèches d'entreprises - le système social et fiscal peut aussi être adapté et rendu plus efficace.

“ Il faut améliorer les modes de garde des enfants : quand on a un trajet à faire pour travailler et un conjoint qui travaille aussi, il faut aujourd'hui que l'un des 2 soit à temps partiel ” Femme, 56 ans et plus.

Il existe aujourd'hui plusieurs dispositifs qui se superposent pour aider les ménages actifs à garder leurs enfants. En dehors des crèches publiques, il s'agit en particulier des aides (compléments du libre choix de mode de garde) et des crédits d'impôts (garde à domicile, garde à l'extérieur). **Ces dispositifs sont aujourd'hui devenus illisibles, avec des montants et des conditions différentes, et parfois même incohérents.** À titre d'exemple, le soutien public d'une garde à domicile par une personne non qualifiée peut être plus important que celui d'une garde chez une assistante maternelle agréée.

Il serait donc souhaitable d'unifier les différents dispositifs avec un principe : celui d'une aide immédiatement perceptible et qui serait identique quel que soit le mode de garde choisi par le couple (à domicile, chez une assistante maternelle, dans une micro crèche etc.). Comme aujourd'hui, cette aide unique serait ouverte à tous les foyers mais conserverait le principe d'une plus grande générosité envers les plus modestes.

## AXE N°2 : Donner les moyens de combattre les inégalités salariales

L'égalité salariale est un principe inscrit dans la loi depuis 1983. Pourtant, les écarts existent encore, y compris à responsabilités égales, et ne se résorbent que très progressivement. Il faut aujourd'hui donner à chacun les moyens d'objectiver les écarts injustes et d'agir si besoin.

### LA MESURE PRINCIPALE : créer un droit à l'information sur les salaires des personnes de sexe opposé occupant un même poste.

Un des facteurs mis en avant pour expliquer la persistance des écarts de salaires est la difficile prise de conscience sur la discrimination de l'employeur vis-à-vis des salariées. Le fait de ne pas connaître le salaire de ses pairs dans son environnement de travail rend en effet difficile la revendication d'une discrimination ou la volonté de renégocier son salaire.

A titre d'exemple, en Allemagne, depuis le 6 janvier 2018, un salarié d'une entreprise de plus de 200 salariés se sentant discriminé en raison de son sexe peut demander le salaire moyen de six de ses collègues d'un sexe opposé occupant un poste équivalent.

En France, un dispositif similaire pourrait être mis en place pour atteindre l'objectif d'une plus grande transparence, selon le principe "à travail égal, salaire égal". Concrètement, deux propositions peuvent être formulées :

- D'une part, obliger les entreprises d'une certaine taille à rendre public un indicateur de leur performance en matière d'égalité salariale ;
- D'autre part, rendre possible pour un salarié d'une entreprise de connaître la rémunération moyenne de ses pairs de sexe opposé afin de pouvoir objectiver une éventuelle discrimination salariale. Ce droit pourrait être exercé en passant par les représentants du personnel, afin de garantir l'anonymat et la protection du demandeur.

Ces deux propositions pourraient également être déclinées dans le secteur public et associatif.

#### Qu'en pensent les personnes consultées ?

D'une manière générale, les citoyens ayant participé à la consultation souhaitent avoir davantage d'informations sur les pratiques des entreprises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (82%), et parmi eux, en particulier sur l'égalité salariale (43%) et l'évolution des carrières (38%).

“ Il faut pouvoir connaître comme en Allemagne le salaire de ses pairs masculins et pas uniquement le salaire médian masculin de l'entreprise”. Femme, 36 - 55 ans.

## LES AUTRES MESURES

### → 1. Rendre accessibles les rémunérations par sexe pour chaque métier.

En amont des discriminations salariales, il convient de mieux informer sur les niveaux de salaire dans chaque métier. Cela permettrait d'améliorer l'orientation des femmes vers des filières et des métiers mieux valorisés et d'accroître le pouvoir de négociation des femmes lors des entretiens d'embauches.

Une possibilité serait de publier la distribution des salaires par métier, en fonction du sexe, du poste occupé et de l'expérience, sur le modèle du moteur en ligne existant en Suisse. La création d'un tel outil est faisable en l'état via l'exploitation des données sociales des entreprises, au sein desquelles l'essentiel des informations sont disponibles.

Par ailleurs, le développement de cet outil devra s'inscrire dans la perspective plus large d'amélioration de l'orientation des élèves souhaitée par le Gouvernement et pourrait notamment être intégré au sein de la plateforme Parcoursup et diffusé auprès des personnes chargées d'accompagner les lycées dans leurs orientations dès la classe de seconde.

“ Il faut plus d'informations via les statistiques sur les salaires dans les différents métiers et postes pour que les femmes aient des arguments de négociations”. Homme, 36-55 ans.

### → 2. Mieux contrôler les discriminations

De même, les discriminations objectivables lors d'un entretien d'embauche - par exemple, une question portant directement sur les potentielles intentions de maternité - ne sauraient être réduites par les mesures visant à améliorer le niveau d'information disponible sur les pratiques salariales. Si la loi punit déjà ces pratiques, les contrôles sont encore insuffisants pour représenter une menace crédible et dissuasive auprès de certaines entreprises ne respectant pas la loi.

Ainsi, la lutte contre les discriminations faites aux femmes dans la sphère professionnelle doit aussi passer par le renforcement des moyens et des outils pour faire appliquer la loi en vigueur. En particulier, des opérations de **testing** d'entreprises, y compris de petites tailles, devraient être largement mises en place et les résultats rendus publics.

“ Il faudrait faire une sorte de testing pour identifier les entreprises qui pratiquent de telles discriminations puis communiquer positivement sur les bons élèves et négativement sur les autres”. Femme, 36 - 55 ans.



### **AXE N°3 : Faire de l'État un moteur de l'égalité entre les femmes et les hommes**

Les lois et les mesures coercitives ne sont pas toujours perçues comme des leviers efficaces pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. En effet, dans de nombreux domaines, le législateur est déjà intervenu mais les inégalités demeurent. C'est pourquoi, l'État et les collectivités se doivent d'être exemplaires dès qu'ils en ont l'occasion : ils seront ainsi les moteurs du changement culturel que nous appelons de nos vœux.

#### **LA MESURE PRINCIPALE : Renforcer le rôle de l'Éducation nationale dans la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes.**

Le combat contre les inégalités entre les femmes et les hommes passe avant tout par un changement des mentalités. L'Éducation nationale est identifiée comme l'un des principaux acteurs pour mener ce combat, mais celui-ci passe aussi par une prise de conscience et l'action des parents, des enseignants et du personnel éducatif en règle générale.

De nombreuses propositions ont émergé lors de la consultation. Celles-ci tiennent soit à la lutte contre les stéréotypes genrés et à l'amélioration des opportunités de chaque élève, soit à la lutte contre le harcèlement ou les formes de violences à l'école.

Pour les premières, peuvent être mentionnées :

- Créer un système de mentor bénévole, en particulier en direction des jeunes filles. Des parrains et marraines travaillant dans des milieux scientifiques pourraient avoir un rôle de conseil et de modèle pour plusieurs élèves, y compris concernant l'orientation.
- Encourager les stages en milieu scientifique et les interventions de femmes scientifiques dans le cadre des stages obligatoires en 3<sup>e</sup>.
- Au lycée, saisir la réforme de l'orientation pour mieux prendre en compte les écarts d'orientation entre les sexes au collège et au lycée (cf. ci-dessus).

Pour les secondes, peuvent être mentionnées :

- Mieux sensibiliser parents et enseignants : détecter des situations de harcèlement n'est pas chose facile, mais des signes existent (isolement, perte d'appétit etc.). La formation des enseignants pourrait mieux inclure cette dimension.
- Promouvoir la création d'élèves médiateurs pouvant faire remonter aux adultes responsables les cas de harcèlement et auxquels les élèves pourraient se confier plus facilement.
- Favoriser la création de groupes de discussions entre élèves, par exemple dans le cadre des cours d'enseignement moral et civique.

“ Tout peut changer grâce à l'éducation, y compris le regard critique que pourront apporter des jeunes bien éduqués sur les médias. Le choix de l'orientation est très important. Filles et garçons doivent pouvoir se projeter dans tous les métiers”. Homme, plus de 56 ans.

### **LES AUTRES MESURES**

#### **→ 1. Porter à 50% la part minimale dans les nominations de postes à responsabilité dans la fonction publique (au lieu de 40%).**

Depuis la loi dite “Sauvadet” du 12 mars 2012, l'État a instauré des quotas dans les nominations aux postes à responsabilité dans la fonction publique, sous peine de pénalités. Depuis le 1er janvier 2018, 40% des nominations à des postes d'encadrement doivent être attribuées à des femmes. En cas de non-respect, chaque poste manquant impliquerait une “amende” de 90 000 euros de la part de l'administration concernée.

Afin de renforcer le rôle de l'État comme moteur du changement dans le monde professionnel, le quota de femmes dans les postes à responsabilité dans la fonction publique devrait être porté de 40% à 50% à horizon 2020, soit la parité réelle.

Le renforcement des quotas dans la fonction publique est très favorablement accueilli par les répondants à la consultation (63%), ce qui n'est pas le cas pour l'instauration des quotas dans les entreprises (49%). Toutefois, une réflexion pourrait être menée pour aller au-delà de la loi Copé-Zimmermann de 2011 afin d'établir la parité dans toutes les instances décisionnelles.

#### **→ 2. Faire des médias et supports d'annonces publicitaires des vecteurs de l'égalité entre les femmes et les hommes.**

Les médias et la publicité sont perçus comme des supports participant aux inégalités entre les femmes et les hommes, à tel point qu'une majorité (58%) des personnes interrogées souhaite une plus forte régulation législative des médias, en particulier de la télévision et d'internet. Aussi, un rôle accru des médias publics dans l'équitable représentation des femmes et des hommes est soutenu par plus de 80% des personnes s'exprimant sur ce sujet.

Ainsi, dans le cadre des réflexions en cours dans les différentes instances de régulation (Conseil Supérieur de l'Audiovisuel et Autorité de Régulation Professionnelle de la Publicité notamment), une action spécifique pourrait être menée sur la régulation des programmes et publicités non directement discriminatoires (et donc conformes à la réglementation en vigueur) mais qui participent à la reproduction des inégalités en véhiculant des messages fortement stéréotypés. Il pourrait par exemple être envisagé d'inclure des messages d'avertissements ou explicatifs dans ces publicités, ou de charger les instances de régulation d'établir - et de rendre publique - une liste périodique des entreprises et des annonceurs reproduisant des stéréotypes genrés.

Au-delà, il apparaît nécessaire de mener des campagnes de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes en faveur d'une plus grande implication de chacun sur cette thématique. Concernant les faits de harcèlement dans les lieux publics, des campagnes spécifiques aux transports en commun pourraient être menées pour inciter chacun à intervenir lorsque des faits de harcèlements sont caractérisés, sur le modèle de campagnes faites dans certaines villes françaises comme Paris ou dans certains pays étrangers comme les États-Unis.

“ Il faut remplacer les publicités sexistes dans les transports en communs par des affiches de sensibilisation sur la non tolérance des agressions sexuelles et l'encouragement à agir si on est témoin d'une agression”. Femme, 36-55 ans

“ Il faut renseigner à même l'écran, par message bandeau à intervalles réguliers voire ciblés, les biais/dangers de certains contenus”. Groupe de plusieurs personnes ayant participé à la consultation.

### → 3. Valoriser les actions politiques locales

De nombreux élus locaux prennent aujourd'hui des mesures permettant de tendre vers une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans des domaines très variés. Ces actions doivent être valorisées, accompagnées et au maximum généralisées. Il s'agit par exemple de :

- **Renforcer la présence féminine dans la nomination de lieux symboliques** (rues, équipements municipaux etc.). Un objectif de parité dans le flux des nouveaux noms est soutenu par les personnes consultées (59%). Le manque de connaissance de noms de personnalités féminines étant parfois mis en avant, le ministère de la Culture pourrait accompagner les communes dans leur démarche.
- **Ne pas diffuser des contenus jugés sexistes dans l'affichage municipal.** Certaines communes - dont la ville de Paris - ont décidé de ne plus diffuser de publicité véhiculant une image dégradante des femmes.
- **Développer les arrêts de bus "à la demande" la nuit.** Cette initiative, par exemple prise dans la ville de Bordeaux, permet aux hommes et aux femmes de monter et descendre la nuit en dehors des arrêts traditionnels, limitant ainsi les temps d'attente et les trajets seuls la nuit.
- **Utiliser des critères objectifs dans l'attribution des places en crèches municipales et en faire la publicité.** Au-delà des mesures visant à ouvrir un plus grand nombre de places en crèche, une attribution plus transparente des places permettrait aux couples de mieux anticiper la garde de leur enfant et ainsi de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

“ L'apprentissage de l'Histoire : de grandes guerres menées par des hommes est réducteur, et ne transmet qu'une image de pouvoir et de grandes réussites par des hommes pour des hommes. Des femmes ont aussi participé à révolutionner les sciences, le monde et l'Histoire, il serait bon de leur accorder une place plus grande. A commencer par les noms des rues dans lesquelles nous évoluons, les noms des gymnases, des bâtiments, des salles de spectacles... N'y a-t-il que des hommes qui ont accès à la postérité ?” Femme, 26-35 ans.

“ Il ne faut plus avoir à attendre pour avoir une place en crèche : dans notre ville les critères d'attribution ne sont absolument pas transparents”. Femme, 56 ans et plus.

“ Il faut développer les arrêts de bus à la demande la nuit comme à Bordeaux par exemple.” Femme. 36 - 55 ans.

## Elles et ils portent aussi le projet de transformation sur le terrain

La République En Marche a lancé en janvier dernier une plateforme qui permet aux citoyens de créer ou de rejoindre un projet citoyen. Les projets citoyens sont des actions locales portées par les adhérents de notre mouvement qui permettent d'améliorer concrètement le quotidien des habitants dans son quartier, son village, en réunissant la force et les compétences de tous ceux qui veulent agir.

<http://en-marche.fr/projets-citoyens>

### #1 **Winning girls** à Saint-Cloud

Ce projet prévoit des modules de formation aux enjeux de l'égalité professionnelle (droit des femmes, importance de développer ses réseaux, etc.), avec des mises en situation en atelier et des rencontres avec des femmes inspirantes pour les jeunes filles de 15 à 18 ans.

<https://en-marche.fr/projets-citoyens/winning-girls>

### #2 **Ma sororité** à Boulogne

Mise en place d'un espace de bienveillance pour aider les femmes à construire et à se reconstruire, avec un volet professionnel (création d'entreprise, défense de ses droits auprès de l'employeur, etc.) et un volet lutte contre les violences (accompagnement des victimes, représentation en justice, etc.).

<https://en-marche.fr/projets-citoyens/masororite>

### #3 **Femmes en Action** à Orange

Création d'outils de formation pour permettre aux chefs d'entreprise, DRH et personnels encadrants d'améliorer ou de repenser leurs pratiques de recrutement ou de management en prenant en compte le respect de l'égalité femmes/hommes, dans un territoire où nombre d'emplois sont aujourd'hui qualifiés de "métiers masculins" (BTP, agriculture, viticulture, armée).

<https://en-marche.fr/projets-citoyens/femmes-en-action>

### #4 **Collectons Ensemble** à Pau

Organisation de collectes de produits d'hygiène intime pour les plus démunies, en partenariat avec l'association Règles élémentaires et les associations locales.

<https://en-marche.fr/projets-citoyens/collectons-ensemble>

→ **Retrouvez tous les projets citoyens sur**  
[en-marche.fr/projets-citoyens](http://en-marche.fr/projets-citoyens)

LA RÉPUBLIQUE  
***En Marche !***