

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ET PLACE DES FEMMES DANS LE MONDE POLITIQUE,
ÉCONOMIQUE, SCIENTIFIQUE ET ACADEMIQUE

Task Force Femmes lancée par Marlène SCHIAPPA

Pilote : Juliette DE CAUSANS



TASK FORCE FEMMES

Dans le cadre de la **Task Force Femmes** lancée par Marlène SCHIAPPA, secrétaire d'État à l'égalité femmes-hommes 2017-2020, ministre déléguée chargée de la citoyenneté.

Pilote du groupe et auteure du rapport : Juliette DE CAUSANS

Intervenants invités : Alexandre MANCINO et Laurence LOUMES (cercle Orion), Lucille DESJONQUÈRES (IWF), Denis LAMBOLEY (Wellness-Management), Aigline DE GINESTOUS (conseillère politique d'Agnès PANNIER-RUNACHER), Danièle HÉRIN (députée), Cédric O (secrétaire d'État au numérique), Céline CALVEZ (députée), Roland LESCURE (député), Marie-Pierre RIXAIN (députée), Sophie IBORRA (Haut Conseil à l'Égalité), Eliane VIENNOT et Louis GUINAMARD (collectif droits humains pour tout.e.s), Irène TOLLERET (eurodéputée), Severine LEMIÈRE (économiste MAGE).

Coordinatrices La République En Marche ! : Olya RANGUELOVA, Juliette KOCHER Marion MARCOUX, Monique POZZI, Marie Christine DYER, Audrey LIVÉ, Catherine HERTAULT, Soureya NADJI, Fabienne LIAGRE, Anne-Sophie GODFROY, Isabelle PELISSON, Armèle PORTELLI, France GERBAL MEDALLE, Audrey MILLERET, Virginie PIQUET, Haby DJIMÉRA-DIA.

Contributeurs : Emmanuel BENHAMOU, Johanne FORA-PORTHAULT, Laurence LOUMES, Alexis PELLIER, Cécile PERRAULT, Corinne BRAFMAN, Isabelle DAVIAUD, Anne BEAUFUMÉ, Sophie CHIARAMELLO, Nadine SANGUINET-JIMENEZ, Laurence AULNETTE, Jeannine DUCHESNE, France GERBAL MEDALLE, Clivy RIDÉ-VALADY, Martine VAN WENT, Isabelle DAVIAUD, Virginie PIQUET, Sophie DESCHAMPS, Sandrine BRAUER, Marina TOMÉ, Aïcha DAHABI, Nathalie COLUMELLI, Sébastien BALCH, Martine SAS-BARONDEAU, Marie-Noëlle KERGOSIEN, Fatima BAKHTI, Haïdée DAMIEN-ETIEVE, Nathalie DE COURCY, Ludovic HERBEPIN, Déborah GOYI, Sabrina POTREL, Catherine PESSEY-MAGNIFIQUE, Sylvie ROS-ROUART, Lynda AIT MESGHAT, Catherine HEYRENDT-SHERMAN, Reine SIKA, Dei MUTEBA, Frédérique ROUANET.

Secrétaires du groupe : Isabelle DAVIAUD, Serena BORBOTTI-FRISON

TABLE DES MATIERES

Avant-propos	4
Introduction	5
Executive summary	6
Notre calendrier pour l'égalité !	7
Fonder une République symbolique inclusive	11
Instaurer l'obligation de politiques publiques sensibles au genre	13
Devenir un État exemplaire en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations	14
Favoriser la mixité des métiers et des rôles modèles	16
Assurer un accès paritaire aux fonds de relance et aux financements	17
Lutter contre le sexisme et les biais de genre	19
Permettre les conditions d'une meilleure conciliation vie privée, vie professionnelle	21
Permettre l'expression du plein potentiel humain des femmes dans le secteur économique	22
Permettre la juste place des femmes dans le monde politique	25
Permettre l'expression du plein potentiel humain des femmes dans le secteur académique	26
Permettre l'expression du plein potentiel humain des femmes dans le secteur scientifique	28
Permettre l'expression du plein potentiel humain des femmes dans le secteur culturel	30
Valoriser le travail gratuit des femmes dans leur parcours de vie	31
Assurer la juste place des femmes dans le monde de demain à l'ère du numérique	33
Assurer l'égalité des chances pour toutes les femmes dans tous les territoires	35
Refonder le pacte social par l'équité salariale	36
Faire de La République En Marche ! le premier parti féministe de France	38
Conclusion	39
Remerciements	40

AVANT-PROPOS

Le thème « Égalité professionnelle et place des femmes dans le monde économique, politique, académique et scientifique » a été piloté par Juliette **DE CAUSANS** dans le cadre de la Task Force Femmes lancée par Marlène **SCHIAPPA**, secrétaire d'État à l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les discriminations au moment où cette mission fut confiée et, actuellement, ministre déléguée chargée de la citoyenneté.

Un appel à contributions a été lancé par Juliette **DE CAUSANS** auprès de différents collectifs, think tanks, expert.e.s, responsables associatifs mais aussi de militant.e.s de LaREM autour de la réflexion « Égalité femmes-hommes, moteur de la relance et de croissance ». Certains de ces collectifs, personnalités, think tanks ont souhaité pouvoir remettre une contribution écrite en plus de leur intervention orale.

Le présent rapport remis le 22 juin 2020 à *La République En Marche !* est assorti d'un livret constitué d'une sélection de notes sectorielles écrites par des femmes et d'hommes issus de tout horizon politique, de la société civile ainsi que de militantes *LaREM*.

La présence de la mention de son nom dans le présent rapport, dans son livret d'une note ou d'un compte rendu n'implique pas nécessairement la reprise des positions par *La République En Marche !*. La participation écrite et/ou orale à ce groupe de réflexion ne signifie nullement adhésion politique à tout le livret ou à tout le rapport.

Les notes ont été écrites sous la stricte responsabilité de leurs auteurs dans une volonté de pluralisme politique et d'ouverture à la réflexion. Il en va de même pour les interventions lors des sessions plénières du groupe.

Le rapport en lui-même comporte les analyses et les propositions synthétiques de Juliette **DE CAUSANS** qui a fait le choix d'un arbitrage parmi plus de 500 propositions issues du groupe de réflexion.

La publication de ce rapport et/ou de son livret par le pôle Idées de *La République En Marche !* vise à faire partager la contribution du groupe Égalité pro à la réflexion collective.

INTRODUCTION

Dans sa note « Covid - 19 menaces sur les femmes dans le monde » pour la Fondation Jean Jaurès, Marlène Schiappa, alors secrétaire d'État à l'égalité femmes-hommes, dresse un bilan de tous les risques qui pèsent sur les droits des femmes partout dans le monde durant la crise sans précédent du coronavirus. Durant cette période critique, les femmes furent pourtant en première ligne dans les métiers du service, du soin et de l'éducation : infirmières, caissières, enseignantes, mères de famille, aidantes familiales pour ne citer qu'elles.

Face au relatif effacement des femmes dans les médias, l'augmentation des tâches domestiques confiées et les difficultés d'ordre socio-économique risquant de générer le recul des droits des femmes, grande cause du quinquennat, Marlène Schiappa a lancé au sein de *La République En Marche !* et du pôle Idées, la Task Force Femmes. L'objectif est de faire de l'égalité femmes-hommes la grande cause de la reconstruction à travers quatre domaines, dont « l'Égalité professionnelle et la place des femmes dans le monde politique, économique, scientifique et académique » piloté par Juliette de Causans.

Afin de répondre à cette mission, un appel à contributions a été lancé auprès des militants de LaREM, de collectifs, think tanks, intervenant.e.s et associations extérieurs sur le thème : «égalité femmes-hommes, vecteur de croissance économique, utiliser le plein potentiel humain de la France pour la relance ».

Les propositions présentées visent à réaliser non la transition écologique mais la transition de l'égalité par la refondation du pacte social et la fin des discriminations au travers d'une action forte de l'État pour faire de l'égalité la grande cause de la reconstruction.

L'objectif de ces propositions étant de libérer la croissance par l'expression du plein potentiel humain de la France, et, d'offrir l'égalité des chances à toutes et tous. Cette égalité des chances implique la mise en place par les pouvoirs publics des conditions de l'égalité et des correctifs forts pour lutter contre les biais de genre.

La reconstruction dans le cadre de la grande cause se réalisera grâce à un *Equality New Deal* avec un investissement paritaire des pouvoirs publics, en termes financiers et sociaux, entre femmes et hommes sur la base d'un pacte social renouvelé.

EXECUTIVE SUMMARY

Afin de lever les freins à la pleine expression du potentiel humain de la France, les propositions du groupe de réflexion ont pour vocation à opérer un choc systémique en faveur de l'égalité femmes-hommes, moteur de la croissance économique dans le cadre de la grande cause de la reconstruction et facteur de bien-être social.

Pour réaliser ce choc, plusieurs voies d'action à mettre en œuvre simultanément sont envisagées :

1. Fonder une République symbolique inclusive
2. Instaurer l'obligation de politiques publiques sensibles au genre
3. Devenir un État exemplaire en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations
4. Favoriser la mixité des métiers et des rôles modèles
5. Assurer un accès paritaire aux fonds de relance et aux financements
6. Lutter contre le sexisme et les biais de genre
7. Permettre les conditions d'une meilleure conciliation vie privée, vie professionnelle
8. Permettre l'expression du plein potentiel humain des femmes dans le secteur économique
9. Permettre la juste place des femmes dans le monde politique
10. Permettre l'expression du plein potentiel humain des femmes dans le secteur académique
11. Permettre l'expression du plein potentiel humain des femmes dans le secteur scientifique
12. Permettre l'expression du plein potentiel humain des femmes dans le secteur culturel
13. Valoriser le travail gratuit des femmes dans leur parcours de vie
14. Assurer la juste place des femmes dans le monde de demain à l'ère du numérique
15. Assurer l'Égalité des chances pour toutes les femmes dans tous les territoires
16. Refonder le pacte social par l'équité salariale
17. Faire de *La République En Marche !* le premier parti féministe de France

NOTRE CALENDRIER POUR L'ÉGALITÉ !

	CE QU'ON PEUT FAIRE IMMÉDIATEMENT	CE QU'IL FAUT METTRE EN ROUTE	EN FRANCE, EN 2030...
AXE 1 Fonder une République symbolique inclusive	Remplacer les termes « droits de l'homme » par « droits humains » dans tous les documents, noms de fonction et discours officiels	L'obligation de nommer les rues en référence à une personnalité féminine (au moins à 50%)	La commande publique a permis d'ériger des statues ou monuments faisant référence aux personnages historiques féminins
AXE 2 Instaurer l'obligation de politiques publiques sensibles au genre	Mettre en place un indicateur et une étude d'impact sensibles au genre en amont de toutes les politiques publiques	L'actualisation des décrets de mission des ministres pour favoriser la parité dans leur action	L'attribution des marchés publics prend en compte le critère de parité des structures
AXE 3 Devenir un État exemplaire en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations	Créer un ministère d'État de l'égalité et des référents à l'égalité sous son autorité dans chaque ministère	Un binôme paritaire dans la fonction de « défenseur des droits »	La France est reconnue comme l'un des États les plus avancés dans le monde en matière d'égalité femmes-hommes
AXE 4 Favoriser la mixité des métiers et des rôles modèles	Former les enseignants et les conseillers d'orientation pour les sensibiliser à la question du genre dans les métiers	Des bourses d'études réservées aux femmes dans les secteurs où elles sont massivement sous-représentées	Les manuels scolaires, les affiches et les emballages de jouet diffuseront une image paritaire des métiers

<p>AXE 5</p> <p>Assurer un accès paritaire aux fonds de relance et aux financements</p>	<p>Créer un organe de vigilance pour favoriser la prise en compte de la question du genre dans l'attribution des fonds de la reconstruction</p>	<p>La commande publique soumise à une éga-conditionnalité dans tous les secteurs dont celui de la culture</p>	<p>50% des crédits et fonds dédiés à l'entrepreneuriat sont accordés à des femmes</p>
<p>AXE 6</p> <p>Lutter contre le sexisme et les biais de genre</p>	<p>Élargir la mission des inspecteurs de l'Education Nationale à la vigilance et à la lutte contre les biais de genre</p>	<p>La mise en place d'une certification « égalité » sous la forme d'un label pour tout manuel scolaire ou universitaire qui conditionne les commandes publiques de manuels</p>	<p>Le CSA veille à la parité et à la représentation des femmes dans les médias et la publicité</p>
<p>AXE 7</p> <p>Permettre les conditions d'une meilleure conciliation vie privée, vie professionnelle</p>	<p>Créer un droit à la formation pendant le congé parental</p>	<p>Le droit opposable à la crèche</p>	<p>Les pères et les mères ont les mêmes droits en termes de congé parental et les utilisent</p>
<p>AXE 8</p> <p>Permettre l'expression du plein potentiel humain des femmes dans le secteur économique</p>	<p>Élargir et renforcer la loi Copé-Zimmerman à tous les échelons de l'entreprise, en particulier au Comex</p>	<p>L'adoption de l'index « égalité » affiné aux PME</p>	<p>Un tiers des entreprises du CAC 40 sont dirigées par des femmes et il existe un indice boursier « égalité »</p>

<p>AXE 9 Permettre la juste place des femmes dans le monde politique</p>	<p>Instaurer la parité obligatoire dans tous les comités politiques ainsi que la nomination de femmes en alternance avec les hommes sur les postes de la haute fonction politique</p>	<p>La parité obligatoire dans toutes les têtes de liste à toutes les élections (y compris locales) dans le cadre d'un accord interpartis et d'une révision du code électoral</p>	<p>Les femmes et les hommes sont également représentés dans la prise de décision politique à tous les niveaux</p>
<p>AXE 10 Permettre l'expression du plein potentiel humain des femmes dans le secteur académique</p>	<p>Instaurer la parité aux postes d'encadrement (DASEN, inspection) et aux concours de l'agrégation.</p>	<p>La création de bourses de recherche réservées aux femmes pour l'acquisition d'un doctorat et d'une habilitation à la recherche</p>	<p>Les femmes représentent 40% des membres des conseils d'établissements des universités et des grandes écoles</p>
<p>AXE 11 Permettre l'expression du plein potentiel humain des femmes dans le secteur scientifique</p>	<p>Instaurer l'obligation d'un quota mixité à l'admission dans les filières scientifiques</p>	<p>La création de parcours mixtes entre les sciences dures et les sciences humaines ainsi que la surveillance des admissions en école d'ingénieurs</p>	<p>Le crédit impôt recherche est attribué de manière paritaire</p>
<p>AXE 12 Permettre l'expression du plein potentiel humain des femmes dans le secteur culturel</p>	<p>Inscrire l'objectif de parité dans le décret d'attribution du ministre de la Culture</p>	<p>Soumettre à l'égalité conditionnelle les aides aux créateurs</p>	<p>La commande publique des œuvres culturelles est paritaire</p>

AXE 13 Valoriser le travail gratuit dans leur parcours de vie	Réformer le système du supplément familial pour qu'il soit non proportionnel au traitement mais forfaitaire (100 euros par enfant)	La création d'un droit à la formation suite aux congés parentaux les plus longs, pour les femmes et pour les hommes	Les femmes et les hommes peuvent faire valoir les trimestres de congé parental dans leurs droits à la retraite
AXE 14 Assurer la juste place des femmes dans le monde de demain à l'ère du numérique	Proposer des formations numériques en ligne pendant les congés parentaux	La mise en place de diplômes passerelles sciences humaines et informatique	40% des diplômés des écoles spécialisées dans le numérique et le codage sont des femmes
AXE 15 Assurer l'Égalité des chances pour toutes les femmes dans tous les territoires	Réaliser une étude d'impact pour tout projet d'aménagement du territoire en termes d'égalité des genres	L'obligation d'une délégation à l'égalité dans chaque conseil municipal	Toutes les communes ont adopté la charte européenne de l'égalité dans la vie locale
AXE 16 Refonder le pacte social par l'équité salariale	Adopter les règlements d'application de l'équité salariale	L'application de l'équité salariale dans la fonction publique et dans le secteur privé	L'équité salariale est inscrite dans la Constitution
AXE 17 Faire de La République en Marche ! le premier parti féministe de France	Créer une association affiliée Femmes En Marche ! et intégrer les référent.e.s Égalité au sein de toutes les instances sur le modèle des JAM	La mise en place d'une « charte parité » à adopter par tous les parlementaires pour garantir le parrainage de binômes paritaires H/F à la fonction de DG	<i>La République En Marche ! est le parti qui aura réussi à féminiser la politique française grâce à ses actions en faveur de l'égalité</i>

FONDER UNE RÉPUBLIQUE SYMBOLIQUE INCLUSIVE

Le progrès social implique la révélation de l'humanisme dans l'histoire. Le contraire de l'humanisme étant la négation de l'humain chez l'autre et le fait de lui dénier une égale dignité. La République existe à travers ses actions, sa politique mais aussi les symboles qu'elle souhaite maintenir dans l'espace public. La République reconnaît la contribution des citoyens et des citoyennes à travers, notamment, la distinction par les honneurs que peuvent être des médailles, un nom de rue, une plaque commémorative, l'érection d'une statue. La statue ayant une autre dimension, à savoir une dimension artistique qui se détache du simple honneur et qui nécessite la prise en compte de cette double nature dans son traitement.

Lorsque nous passons dans la rue, lorsque nous parcourons les livres d'histoire, les manuels scolaires, les frises chronologiques y compris d'évolution de l'être humain, lorsque nous reprenons les termes employés tels que « droits de l'Homme », les femmes sont confrontées à une invisibilisation de leur personne, par le langage, par le manque de noms de rue pour leur rendre hommage, par le manque d'inclusion et de parité dans les honneurs de la République.

Afin de fonder une République symbolique inclusive, nous proposons un rattrapage symbolique des honneurs ainsi que la suppression des espaces publics des honneurs rendus aux personnes ayant participé à la négation de l'humanisme.

Propositions

Adopter des symboles inclusifs afin de favoriser le vivre-ensemble

- **Remplacer le mot « Homme » par « humain » de façon obligatoire dans tous les textes juridiques francophones et noms de fonction** (par exemple, ambassadeur des droits de l'Homme), d'association (Ligue des droits de l'homme, maison de l'homme), de rue ou de publication afin de permettre une inclusion de toute l'humanité par le langage et de correspondre à la dimension historique de ces termes. Ceci devrait être idéalement mis en place par la loi, à défaut, par l'adoption d'une résolution du Parlement et d'une charte linguistique pour reprise par l'Académie française ;
- **Instituer la parité dans le nom des rues et les représentations dans l'espace public** (statues, portraits) au bénéfice des femmes ayant marqué l'histoire, la science et les Arts. A cette fin, il serait possible de limiter les doublons de noms

de rue faisant référence à un homme, d'instaurer un binôme paritaire femme-homme pour tous les noms de rue renvoyant à une personne, ou de débaptiser les noms de rue de personnes ayant exercé des professions telles que celle de négrier ou ayant collaboré avec le nazisme. Concernant les statues, une commande massive de l'État à des créatrices/créateurs de statues des héroïnes de la conquête des droits des femmes et de l'histoire des femmes de France permettrait une occupation symbolique paritaire de l'espace par adjonction ou par remplacement des statues que l'on souhaiterait intégrer dans un musée sur l'esclavage plutôt que sur la place publique. Des musées des droits des femmes pourraient inscrire cette conquête de l'histoire par les femmes ;

- **Favoriser la parité dans l'histoire et la rendre obligatoire dans les représentations au sein des manuels scolaires.** Ceci passe par une mise en lumière de l'histoire de la libération des femmes en explicitant le rôle des femmes à titre individuel et collectif, notamment, dans la politique de l'Ancien Régime, de la Révolution française, la Commune de Paris et la suite des événements historiques ainsi que l'étude de l'acquisition des droits sociaux et collectifs. Les termes « suffrage universel » seraient exclus avant 1944 et remplacés par « suffrage masculin » sans usage de l'adjectif « universel ». La parité de représentation dans les métiers, les fonctions, les illustrations, les auteures, les héroïnes devrait être obligatoirement assurée. Cette obligation serait actée par les programmes de l'Éducation nationale et favorisée par un label Égalité dont la possession conditionnerait la prise en charge de l'achat des manuels par l'Education nationale (éga-conditionnalité) ;
- **Effectuer un rattrapage des honneurs et distinctions** par l'attribution de médailles, légions d'honneur et ordre national du mérite en acceptant un contingent supplémentaire de 25% à 40% de femmes à titre de rattrapage pendant 30 ans ;
- **Faire entrer 5 femmes d'exception au Panthéon chaque année jusqu'à obtention de la parité** puis assurer la parité par ajustement année par année. Remplacer sur le frontispice du Panthéon « Aux grands hommes, la patrie reconnaissante » par « Aux grands hommes et femmes, la patrie reconnaissante » ou par une autre mention plus inclusive ;
- **Rendre obligatoire la parité femmes-hommes au sein de toutes les Académies,** prix et jury qui bénéficient de soutiens publics, dont l'Académie française ;
- **Remplacer les numéros 1 et 2 du numéro de sécurité sociale par M et F**, au sein des formulaires prévoir l'ordre alphabétique : féminin/masculin .

INSTAURER L'OBLIGATION DE POLITIQUES PUBLIQUES SENSIBLES AU GENRE

L'un des principaux vecteurs d'inégalité résulte d'une prise en compte insuffisante par les pouvoirs publics de l'égalité femmes-hommes dans l'élaboration et le suivi de leurs politiques publiques ainsi que l'absence d'éga-conditionnalité de leurs investissements publics. Ceci, notamment, dans le secteur culturel, le monde sportif, les aménagements publics, la taxation, les règles d'accès aux dispositifs d'aides et les normes de santé. Les femmes constituent 52% de la population sur laquelle s'appliquent les normes. Or, elles sont impactées négativement par le manque d'investissements réalisés en elles.

Propositions

- **Rendre sensible toutes les politiques publiques** par le biais d'une éga-conditionnalité systématisée à l'échelle du budget total de la Nation et de chaque programme y compris au sein des collectivités territoriales ;
- **Modifier les décrets de mission des ministres pour favoriser la parité** et l'inclusion des femmes dans la prise de décision, les financements alloués et les bénéfices retirés, la représentation, l'accès aux fonctions d'encadrement ;
- **Rendre obligatoire les études d'impact Égalité** pour chaque programme et à titre général pour tout budget ou norme publique à l'échelle nationale et locale ;
- **Mettre en place une revue des normes et des conditions d'accès aux financements publics** afin de permettre l'inclusion des parcours de vie des femmes et limiter leur impact négatif sur les femmes à titre individuel et collectif ;
- **Création d'un plan national Égalité F/H porté par l'administration centrale**, appuyé par un comité pluriel, pluridisciplinaire, pluraliste et une conférence de citoyens. Ce plan serait décliné en plans régionaux portés par les représentants locaux de l'État et appuyés par un comité régional semblable dans sa composition au comité national ;
- **Mettre en place un référent Égalité de suivi des politiques publiques** et des études d'impact Égalité à l'Assemblée nationale et au Sénat dont l'avis devrait être sollicité dans le cadre du contrôle opéré par le Conseil d'État .

DEVENIR UN ÉTAT EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

L'Égalité est le second mot de notre devise « Liberté, Égalité, Fraternité ». Toute atteinte à cette égalité, en particulier, des chances, ne peut qu'aboutir à un délitement du pacte républicain. L'État en tant que régulateur, actionnaire et employeur se doit donc d'être exemplaire afin de favoriser une société égalitaire. Il doit se donner les moyens d'assurer l'effectivité de l'obligation d'égalité au sein de la société afin de décharger les femmes de l'obligation de devoir lutter seules face à un employeur qui les discrimine.

La société perd en croissance, en potentiel, en recettes fiscales, du fait des inégalités. Il existe donc une véritable fraude à l'égalité qui doit être caractérisée et sanctionnée par des moyens de contrôle adaptés. Afin de permettre le renforcement de l'obligation d'Égalité, le secrétariat d'État devrait être doté d'une nouvelle mission de contrôle et de moyens adaptés à celle-ci ainsi que d'une qualification conforme à sa dimension hautement symbolique.

Propositions

- **Créer un ministère d'État de l'Égalité** avec un secrétariat d'État à l'égalité Femmes/Hommes rattaché, un secrétariat d'État à la lutte contre les discriminations, un secrétariat d'État à l'égalité économique partagé avec le ministère de l'Economie et du travail disposant d'une inspection Égalité économique spécifique ;
- **Passer d'une politique de volontariat/incitation à l'égalité à une obligation d'égalité réelle**, en particulier, dans les institutions publiques en termes de rémunérations et niveaux de responsabilité ;
- **Adopter les règlements d'application des lois déjà passées en termes d'égalité professionnelle** (notamment sur l'équité salariale) ;
- **Mettre en place une structure de contrôle et de sanction financière du non-respect de l'égalité** (création d'un redressement Égalité et d'une fraude Égalité dans le droit) ;
- **Soumettre aux conditions de parité les postes de la haute fonction publique** mentionnées par la Constitution (y compris membres du Conseil d'État, préfets) ainsi que dans toutes les administrations au niveau des emplois de direction et à chaque grade ;

- **Obligation pour l'État et institutions publiques de la nomination à 50% des femmes en primo-nomination aux postes de direction**, y compris aux postes intermédiaires sous peine d'invalidation des nominations ;
- **Soumettre les fonctions publiques d'encadrement et de direction à la parité ou au principe d'un binôme femme-homme** (ce qui pourrait se traduire par la promotion immédiate des adjointes) ou, en cas d'impossibilité, à l'alternance dans l'exercice de ces fonctions. Cette approche limiterait la concentration des nominations de femmes à des fonctions non centrales ou de support par opposition aux fonctions stratégiques et décisionnelles ;
- **Prévoir des objectifs contraignants de parité femmes-hommes dans les recrutements de la haute fonction publique par voie de concours.** Ces objectifs pourraient être mentionnés explicitement dans les ordres de mission des jurys de concours avec l'indication de quotas mixité de genre imposant la parité à 50% ;
- **S'aligner sur les législations les plus favorables en matière d'égalité si la législation nationale est moins favorable** ;
- **Soutenir la diplomatie féministe à l'international** en conditionnant les partenariats au respect de l'Égalité femmes-hommes et en veillant à la parité des nominations aux fonctions d'ambassadeur.

FAVORISER LA MIXITÉ DES MÉTIERS ET DES RÔLES MODÈLES

Afin de permettre une meilleure répartition des ressources humaines, il est important de favoriser la mixité des métiers. Or, 50% des femmes se concentrent sur 12 métiers. La mixité est synonyme de croissance et de performance économique. Les représentations genrées des métiers, l'absence de rôles modèles ainsi que l'atmosphère parfois hostile des métiers à prédominance masculine sur les personnels féminins (en particulier au moment de la maternité) peut être source de renforcement de non mixité.

Propositions

- **Instaurer l'obligation pour les entreprises à forte prédominance masculine ou féminine recevant des aides d'État d'agir en faveur de la mixité de leur secteur** par l'obligation de quotas à l'embauche et de formation interne de reconversion métier ;
- **Instaurer la mixité obligatoire dans les écoles de formation/université/grandes écoles** par filière par le biais de quotas et d'une restructuration des algorithmes d'affectation (éga-conditionnalité pour recevoir des financements publics) ;
- **Mettre en place des bourses réservées aux femmes dans les secteurs d'activité à prédominance masculine ou en tension** ;
- **Obliger à la représentation paritaire des rôles et métiers** sur le packaging des jouets , dans les manuels scolaires et les publicités des forums de métiers ;
- **Prévoir des quotas de promotion aux fonctions emblématiques afin de constituer des rôles modèles.** Ainsi, par exemple, alors que les étudiantes en musique sont majoritaires, seules 2% des chefs d'orchestre sont des femmes ;
- **Prévoir la parité des financements publics, de type aides du CNC dans le cinéma ainsi que des incitants Égalité** ;
- **Prévoir un quota de diffusion d'œuvres du patrimoine** pour une représentation du monde paritaire dans les films et produits créatifs audiovisuels.

ASSURER UN ACCÈS PARITAIRE AUX FONDS DE RELANCE ET AUX FINANCEMENTS

A la suite de la crise sanitaire, d'importants fonds seront mobilisés dans le cadre de la relance. Cette relance doit être juste afin d'être socialement acceptée et acceptable afin de ne pas aggraver les inégalités de genre et, au contraire, de libérer davantage de croissance. La crise du coronavirus étant un choc d'offre et de demande, il est important de soutenir la demande en préservant l'emploi des femmes tout autant que celui des hommes afin de soutenir, notamment, la consommation des ménages. Les objectifs d'égalité et de lutte contre les discriminations doivent être contraignants à l'échelle des fonds totaux alloués à la relance mais aussi de chacun des secteurs dans lesquels l'État investit, alloue des aides publiques ou offre des garanties.

Les fonds de la relance doivent être répartis de façon équitable, à 50% pour les femmes et à 50% pour les hommes. Les fléchages et arbitrages devant être effectués à l'aune de l'obligation d'égalité de financement de la reprise au bénéfice de toutes et de tous. En aucun cas, une entreprise ou un secteur ne devrait pouvoir bénéficier de fonds publics si ces fonds venaient à favoriser la discrimination, la pérennisation de la discrimination ou si les montants à travers les rémunérations accordées au sein de chaque secteur devaient être alloués en majorité à l'un ou l'autre genre. Il ne saurait être justifiable que les secteurs à prédominance féminine soient privés des fonds de relance au prétexte d'être jugés comme moins stratégiques par les pouvoirs publics. Une coiffeuse a autant le droit de voir son activité protégée qu'un ouvrier de montage du secteur automobile. Par ailleurs, des fonds de reconversion fléchés en fonction du genre doivent être prévus.

La répartition des financements publics et de la commande publique sans prise en compte de la parité aboutit à des non-sens statistiques et à la perte du bénéfice des formations, parfois longues, des femmes qui se retrouvent avec des diplômes n'empêchant pas leur discrimination systémique : ainsi, alors que les femmes constituent la majorité des étudiants en école d'Art, elles sont pourtant très minoritaires dans l'achat ou l'exposition d'œuvres. Ceci est vrai pour nombre de secteurs d'activité où l'investissement public est le reflet d'une discrimination sociale de genre d'autant plus inacceptable quand elle est le fait des pouvoirs publics.

Propositions

- **Soumettre à l'obligation d'égalité entre les femmes et hommes l'attribution des financements publics attachés à la relance, des fonds publics en général** (dont fonds européens, budgets, subventions, commandes publiques paritaires et sensibles au genre, aides d'État, crédits d'impôt) ;

- Mettre en place l'**obligation pour les banques et institutions financières d'accorder 50% de leurs crédits aux femmes** dans le cadre de l'entreprenariat, en particulier, pour bénéficier d'une garantie de l'État ;
- **Conditionnalité des aides (y compris aux start-up), commandes publiques et garanties de l'État dans le secteur privé au respect strict de l'égalité femmes-hommes** (parité des instances dirigeantes et des rémunérations) ou à un plan de correction Égalité sur une durée de 3 ans ;
- **Établir une majoration des droits de formation** (12 jours actuellement) vers 15 jours l'année suivant le congé maternité ;
- **Obligation de parité dans les aides et commandes publiques artistiques** : les résultats doivent être quantifiés et l'absence d'égalité doit entraîner des commandes supplémentaires aux créatrices et productrices l'année suivante ;
- **Allouer 50% des fonds de formation et de reconversion aux femmes** y compris lorsqu'elles sont en emploi ;
- **Prévoir la création d'une dotation de fonds d'investissement publics (Business Angels)** au bénéfice des femmes entrepreneures ;
- **Réaliser une étude d'impact Égalité concernant les fonds de relance et garanties à l'échelle européenne, nationale et locale** afin de les ajuster pour respecter l'Égalité ;
- **Réaliser une étude d'impact Égalité et astreindre à la parité les fonds publics de relance, en particulier, dans les secteurs de la culture, du tourisme et de l'évènementiel** particulièrement touchés par la crise du coronavirus.

LUTTER CONTRE LE SEXISME ET LES BIAIS DE GENRE

Une femme vivra, à un moment ou à un autre de sa vie, une discrimination, que ce soit dans son orientation, dans l'accès à l'emploi, à une promotion, dans la considération qui lui est faite, dans la répartition des tâches ménagères, dans les financements publics de ses activités ou, tout simplement, dans sa visibilité. Elle aura toutes les chances, dans sa vie quotidienne, personnelle ou professionnelle de subir des remarques sexistes si ce n'est une agression sexuelle, un harcèlement moral, sexiste ou sexuel.

Le sexe génère un effet d'éviction et d'invisibilisation des femmes, notamment, dans les médias ainsi que dans les filières à prédominance masculine en cas d'hostilité à l'encontre des femmes (harcèlement moral, sexiste, sexuel). Par ailleurs, le sexe induit une perte de confiance en soi, en ses capacités et ses compétences ainsi qu'une disqualification d'emblée des femmes à certains postes ou fonctions du fait des biais de genre.

La culture sexiste est présente dans les médias, l'éducation, les réseaux sociaux. Le confinement ayant d'ailleurs démontré le harcèlement numérique ciblé dont ont fait l'objet les femmes (en particulier les enseignantes au moment de l'ouverture de session de leurs classes virtuelles). Les femmes sont ainsi empêchées ou dissuadées d'utiliser certains outils numériques, d'ouvrir des chaînes YouTube ou autre, afin de ne pas être confrontées aux commentaires sur leur physique, notamment. Il est donc nécessaire de lutter contre le sexe et les biais de genre dès l'enfance et lorsqu'ils s'expriment afin d'ouvrir les champs des possibles aux femmes au bénéfice de la société toute entière.

Propositions

- **Confier une mission de surveillance et de sanction du respect de la parité de représentation et de lutte contre le sexe dans les médias au CSA ;**
- **Instaurer une instance publique de contrôle et de sanction pour le respect de la parité de représentation et de lutte contre le sexe au sein de la presse écrite, de la radio, de la publicité, d'Internet et des manuels scolaires ;**
- **Instaurer un quota d'expertes femmes devant être publiées, interviewées au sein des médias, de la presse et de l'édition, avec un suivi hebdomadaire de sa mise œuvre. Son non respect entraînant l'inéligibilité à la commande publique et à toute aide publique (y compris le crédit d'impôt journaliste) ;**

- Incrire dans les programmes de l'Éducation Nationale l'**obligation de représentation paritaire des femmes et des hommes par matière**, en particulier, en histoire, en littérature, dans les arts et dans les sciences ;
- **Abandonner la règle grammaticale «masculin qui l'emporte sur le féminin»** du XVIIe siècle, porteur d'un message d'ordre social et politique nuisible à l'égalité ;
- **Élargir la mission des inspecteurs rattachés à l'Éducation Nationale à la lutte contre les biais de genre dans l'Éducation Nationale et le supérieur** ;
- **Former tout fonctionnaire, agent public et étudiant en formation initiale ou continue à la lutte contre les biais de genre** ;
- Mettre en place une certification **Égalité pour tout manuel scolaire ou universitaire** conditionnant leur achat par les établissements scolaires ;
- **Élargir la mission des inspecteurs rattachés à l'Éducation Nationale à la lutte contre les biais de genre dans l'Éducation Nationale et le supérieur** ;
- **Création d'un label officiel "Égalité" pour le secteur de la presse écrite , des médias, de la radio conditionnant tout soutien public (dont crédits d'impôt)** ;
- **Au sein de toute entreprise de +20 salariés : faire procéder à la désignation d'un Référent Égalité au sein des institutions représentatives du personnel** ;
- **Instaurer une charte d'utilisation « non au sexisme »** qui apparaîtrait en pop up sur les réseaux sociaux, invitant les utilisateurs à ne pas faire de commentaires à connotation sexuelle ou sexiste dans les plateformes telles que YouTube, TikTok, Tweeter, Facebook ;
- **Imposer la mise en place d'équipements de change pour bébé dans les toilettes des hommes et des femmes ou, le cas échéant, dans un lieu mixte dans les grands magasins** ;
- **Penser les espaces éducatifs dans les écoles afin d'encourager la mixité** ;
- **Réaliser une éducation à l'Égalité dès l'enfance.**

PERMETTRE LES CONDITIONS D'UNE MEILLEURE CONCILIATION VIE PRIVÉE, VIE PROFESSIONNELLE

La conciliation vie privée/vie professionnelle conditionne le choix d'orientation ou de prise d'emploi de nombreuses femmes. Certaines vivront une ou plusieurs maternités avec une cessation totale ou partielle de leur activité professionnelle faute de mode de garde adéquat ou de juste partage des tâches au foyer. Le congé parental peut constituer une stratégie d'évitement d'une situation professionnelle hostile.

Ces périodes où les femmes se retirent du marché du travail sont des moments clefs de décrochage et d'accentuation des inégalités où les pouvoirs publics et leur employeur cessent d'investir en faveur de leur employabilité. Enfin, le choix du temps partiel, nuit à leur rémunération et, de façon subséquente, à leur retraite.

Propositions

- **Instaurer un droit opposable à la crèche ;**
- **Investir dans des structures collectives bénéficiant à la conciliation vie privée/vie professionnelle ;**
- **Etendre le crédit d'impôt garde aux enfants de moins de 12 ans ;**
- **Instaurer un congé paternité allongé et obligatoire ;**
- **Dans chaque municipalité de taille critique, ouverture d'au moins une crèche / lieu de garde d'enfants avec des horaires de nuit ;**
- **Intégrer au sein de tout service public de soin (hôpital) ou d'éducation (campus) une garderie/crèche intra-muros ouverte en continu à destination des personnels et des usagers ;**
- **Proposer des journées de télétravail choisies aux femmes enceintes à partir du 4ème mois de grossesse pour limiter la fatigue ;**
- **Ouvrir les droits à formation aux parents en congé parental ou en disponibilité ;**
- **Créer des zones de co-working parent/enfant dans chaque ville ;**
- **Créer des maisons inter-générationnelles avec crèche, centre aéré, maison de retraite, espace des associations pour favoriser le lien social.**

PERMETTRE L'EXPRESSION DU PLEIN POTENTIEL HUMAIN DES FEMMES DANS LE SECTEUR ÉCONOMIQUE

La fin des inégalités de genre générerait selon les estimations économiques 7 à 14 points de croissance du PIB soit plus de 300 milliards d'euros. L'égalité femmes hommes, synonyme de performance et de substantielles retombées fiscales pour l'État, pourrait être un moteur efficace de la relance et un catalyseur de la reprise.

Les discriminations dans le secteur économique en termes d'embauche, d'orientation, de promotion, de rémunération, de valorisation sociale ou encore de financement sont source de malheur individuel, d'horizons bouchés, de détresse en bout de chaîne. A titre collectif, les faibles retraites, les coupures de carrière, les temps partiels imposés, génèrent un surcoût en termes d'aides sociales, de perte de pouvoir d'achat, de consommation, de perte d'expression de potentiel humain, de recettes publiques, de performance économique pour tout le pays. Les trappes à pauvreté dans lesquelles sont enfermées les femmes au sein d'activités dévalorisées génèrent une nécessité d'aides sociales au détriment de la création de richesse et de la libération de leur potentiel d'innovation.

Ces discriminations, au-delà du sexism et des biais de genre, sont favorisées par la non publication de statistiques du chômage par genre ainsi que par l'opacité des rémunérations et des primes par les employeurs.

Une personne discriminée, y compris diplômée, peut renoncer à occuper certains secteurs ou à assumer de hautes responsabilités, faute d'embauche, de promotion, d'impossibilité à concilier vie privée et professionnelle, voire pour éviter de subir des harcèlements sexistes ou sexuels dans les emplois à forte prédominance masculine.

Enfin, le travail domestique des femmes est rendu invisible par sa non prise en compte dans le calcul du PIB alors que l'ensemble des tâches domestiques représente entre un et deux tiers du PIB. La sous-évaluation des métiers du care et des compétences transversales de ces activités génèrent une distorsion de représentation de la richesse du pays et une dégradation de l'employabilité des femmes cantonnées à ces activités.

Propositions

- Valoriser le travail domestique gratuit et le bénévolat au sein des indicateurs économiques tels que le PIB, revaloriser les secteurs du soin et de la santé ;**

- **Valoriser les compétences transversales acquises par les femmes lors de leurs carrières hachées** par des reconnaissances communautaires et certifications ;
- **Favoriser le mentorat et des réseaux féminins d'affaires pour les femmes et les filles** ;
- **Mettre en place au sein de la fonction publique une obligation de préserver l'employabilité** par la mise en place de certifications/diplômes ;
- **Obligation pour chaque université et école de mettre en place un service Formation Ouverte à Distance pour tous leurs diplômes d'État** sans surcoût pour les parents en congé parental ou en disponibilité pour s'occuper d'un enfant ;
- **Ouvrir les avantages accordés en termes de dispense de diplômes des parents de trois enfants aux parents de deux enfants** pour le passage des concours ;
- **Prévoir des fonds publics spécifiques d'investissement dans les start-ups dirigées par des femmes** et des incitations à l'investissement privé pour les entreprises dirigées par des femmes via un crédit d'impôt Égalité ;
- **Créer un indice boursier européen basé sur l'égalité F/H** sur le modèle de l'indice MSCI Japan empowering women, premier indice boursier qui encourage la participation et l'avancement des femmes dans les organisations ;
- **Renforcer le critère d'égalité F/H dans l'attribution du label ISR à des fonds d'investissement** ;
- **Contraindre l'ouverture des clubs d'affaires non mixtes aux membres de l'autre sexe** ;
- **Donner de la force à l'obligation d'égalité entre femmes et hommes dans le secteur économique avec un État qui inspecte et sanctionne** ;
- **Élargir et renforcer la loi Copé-Zimmermann** : extension de l'obligation au Comex, aux SAS ainsi qu'aux postes de direction intermédiaires, renforcement des sanctions et contrôles ;
- **Création de ratios et affinement des index en matière d'égalité professionnelle** en y insérant des données relatives aux emplois de direction intermédiaire et en soumettant son respect et ses modes de calcul au contrôle de l'État ;
- **Extension de l'obligation d'adopter l'index Égalité aux PME** ;

- **Interdire le versement de dividendes aux actionnaires des entreprises ne respectant pas l'Égalité femmes-hommes ;**
- **Instaurer la transparence absolue en matière de rémunération** par la constitution d'un registre obligatoire des rémunérations et prime/bonus consultable, en interne, par tous les salariés d'une entreprise ou d'une institution publique avec des comparatifs par genre et en termes de progression de carrière. Ce registre devra être mis à disposition des responsables des enquêtes sur place sur le respect de l'égalité femmes hommes et donner lieu à des publications dans un format agrégé ;
- **Publication systématique par l'INSEE et des médias de statistiques par genre du chômage et de l'écart de rémunération type femmes-hommes par secteur.** La remise annuelle du rapport « Gender Gap » associé devra faire l'objet d'un commentaire politique obligatoire en Conseil des Ministres et à l'Assemblée Nationale au moins une fois par an ;
- **Introduire une version graphique du label Égalité** sur le modèle du Nutriscore alimentaire sur tous les produits industriels et les services ;
- **Introduire l'obligation d'une cotation Égalité par les agences de notation du secteur financier des entreprises** pour entrer en bourse ;
- **Mettre en place un baromètre Égalité dans le secteur public et privé au sein de chaque organisme, entreprise ;**
- **Nommer un médiateur Égalité pour chaque branche d'activité** ayant, notamment, pour mission de veiller au respect du paritarisme femmes-hommes ;
- **Former tous les personnels aux biais de genre**, en particulier, les managers et personnels de recrutement ;
- **Renforcer les lois d'obligation de processus de recrutement femmes-hommes ;**
- **Instaurer des quotas premières embauches et reconversion professionnelle ainsi qu'un suivi de progression femmes-hommes** dans les emplois intermédiaires et non uniquement dans les hautes fonctions dans les secteurs à prédominance masculine ;
- **Limiter les coûts que représente le fait d'être une femme** par la lutte contre la taxe rose et la diminution voire l'exonération de la TVA sur les produits d'hygiène féminine.

PERMETTRE LA JUSTE PLACE DES FEMMES DANS LE MONDE POLITIQUE

La présence des femmes à parité avec les hommes dans toutes les instances de représentation et de décision a pour effet de favoriser l'adoption de mesures et de normes plus efficaces pour le bien être collectif. Par ailleurs, occuper de hautes fonctions politiques participe à la lutte contre les biais de genre à l'échelle de la société.

Propositions

- **Mettre en place la parité de représentation décisionnaire à tous les niveaux** et un référent Égalité dans chaque ministère et organisme ;
- **Étendre la parité obligatoire des têtes de liste à toutes les élections à la suite d'un accord interpartis** dans l'attente d'une modification législative voire constitutionnelle. Renforcer les sanctions en cas de non-respect ;
- **Favoriser le choix d'un binôme paritaire** ou, à défaut, l'alternance femme-homme dans la durée aux différents échelons, comités, commissions politiques ;
- **Mettre en place la rotation femmes-hommes des mandats dans l'impossibilité d'un binôme paritaire** hormis pour les fonctions directement liées à la protection contre les inégalités de genre ;
- **Assurer une véritable égalité des chances pour les femmes d'être élues** en :
 - Sanctionnant plus fortement financièrement les partis politiques qui ne respectent pas la parité aux diverses élections. Multiplication des pénalités par 5 pour les partis qui ne présentent pas 50% de candidates ;
 - Corrigeant les lois électorales, réélection partielle départementale du même sexe, chabada des listes électorales municipales en cas de démission ;
- **Prévoir une co-présidence paritaire des commissions de l'Assemblée nationale et du Sénat** et la suppression du poste de premier vice-président ;
- **Appliquer la parité à l'élection des adjoints** lors du scrutin municipal quel que soit le nombre d'habitants dans la commune. Extension des règles de parité aux structures intercommunales et à tous les organes d'aménagement du territoire ;
- **Astreindre systématiquement à la parité femmes-hommes tout comité politique, conseil, syndicat** représentatif d'une fonction, d'une politique publique.

PERMETTRE L'EXPRESSION DU PLEIN POTENTIEL HUMAIN DES FEMMES DANS LE SECTEUR ACADEMIQUE

Les femmes sont peu présentes dans les fonctions académiques aux chaires supérieures (fonction de professeur des universités qui nécessite, notamment, une habilitation à la direction de recherche). Par ailleurs, elles bénéficient de moins de publications. L'instabilité et la précarité des débuts de carrière académique sont la norme lors de l'inscription à un doctorat ou à une habilitation à la recherche. Or, cette instabilité se produit à un âge où les femmes font statistiquement des enfants. Ceci constitue un facteur de décrochage majeur entre les femmes et les hommes en termes de carrière.

Les procédures de recrutement fondées sur la cooptation masculine sont défavorables y compris dans des filières relativement paritaires. L'analyse statistique de certaines agrégations donnant accès à la chaire de professeur d'université démontre une absence de volonté à rendre paritaire un corps prestigieux en adaptant les épreuves à la conciliation vie privée/vie professionnelle. Ainsi, en 2019, si 45% de femmes candidatent à l'agrégation de droit privé, elles ne représentent que 19% des admis.

La grande majorité des professeurs d'université ainsi que des présidents sont des hommes. Un langage non inclusif des noms de fonction, notamment, dans les actes constitutifs, renforce cet état de fait. Par ailleurs, la faible représentation médiatique des femmes en tant qu'expertes peut nuire à leur prestige universitaire. Enfin, les fonds de recherche sont plus rarement alloués aux femmes, soit qu'elles ne sont pas sélectionnées pour en bénéficier, soit qu'elles sont présentes dans des filières dans lesquelles les pouvoirs publics investissent moins.

Dans le second degré, l'Education nationale valorise moins les corps de métier à prédominance féminine à travail identique. Un professeur certifié ou agrégé effectuant le même travail lorsqu'ils sont affectés en collège et lycée, l'agrégué est mieux rémunéré. Or, 64% des professeurs certifiés sont des femmes contre 52% des agrégés.

Les corps de direction et d'inspection voient une sur-représentation masculine à mesure que l'on monte dans la hiérarchie.

Propositions

- **Instaurer la parité aux postes d'encadrement** (DASEN, inspection, recteur) ;
- **Instaurer la parité aux concours de l'agrégation** en réservant 40% des postes aux femmes par voie de modification de l'arrêté d'ouverture de postes ;

- **Repenser la durée, l'espacement, l'occurrence des épreuves de certaines agrégations ainsi que le financement de leur préparation** afin de les rendre compatibles à la conciliation vie privée/vie professionnelle, former systématiquement les jurys des agrégations au biais de genre ;
- **Faire entrer dans le corps des professeurs des universités, les maîtres de conférence par voie d'habilitation** sous certains critères à déterminer ;
- **Valoriser des femmes expertes et assurer plus de visibilité dans les contenus de la presse écrite et télévisuelle** ;
- **Introduire un champ « sexe » ou « genre » dans toutes les bases de données de la recherche universitaire** (notamment, articles, livres) et favoriser la publication paritaire des chercheurs et chercheuses ;
- **Imposer un quota de minimum 40% de femmes dans les conseils d'établissement des universités et des grandes écoles** ainsi qu'au sein des instances de décision et des comités de pilotages ;
- **Dispenser de stage les professeurs titulaires certifiés reçus à l'agrégation de leur discipline et les intégrer directement dans leur nouveau corps** ;
- **Revaloriser les emplois des enseignants du second degré par l'alignement sur le corps des agrégés** en termes de rémunération et de modalités de service ;
- **Mettre en place des bourses de recherche réservées aux femmes** pour l'acquisition d'un doctorat, d'une habilitation à la recherche, d'une agrégation ;
- **Instaurer des quotas de postes de professeures d'université femmes** (éga-conditionnalité des financements publics alloués à l'établissement) ;
- **Prévoir l'alternance en genre des présidences d'université ou l'élection d'un binôme paritaire.** Favoriser l'usage des noms de métiers féminisés dans les statuts (le président/la présidente) et annonces d'emplois (et non juste H/F) ;
- **Veiller à l'éga-conditionnalité des allocations recherche et des incitations publiques à la recherche (y compris de nature fiscale)** ;
- **Allonger de droit d'une année tout financement de recherche ou de formation aux femmes enceintes** ;
- **Ouvrir aux jeunes parents étudiants un droit d'accès aux logements du CROUS** et ouvrir une crèche/halte-garderie par campus au bénéfice des parents étudiants et des personnels.

PERMETTRE L'EXPRESSION DU PLEIN POTENTIEL HUMAIN DES FEMMES DANS LE SECTEUR SCIENTIFIQUE

Les femmes sont peu présentes dans les filières scientifiques (20 à 30%) et se concentrent dans des métiers tels que ceux d'infirmière, technicienne de laboratoire, enseignante. Cette répartition découle d'une orientation et du plafond de verre existant. Les études le démontrent, à l'école, lorsque les filles ont des résultats similaires en sciences aux garçons, elles s'orientent davantage vers les sciences humaines. L'une des explications est qu'à résultats identiques en sciences, celles-ci ont de meilleurs résultats que les garçons dans les matières littéraires. L'autre explication, est l'absence de rôles modèles dans les carrières scientifiques ainsi que la difficulté d'accès aux financements publics et privés. Enfin, l'atmosphère hostile ressentie (notamment, le sexism) lorsqu'elles sont aussi minoritaires dans un secteur amplifierait le phénomène d'éviction.

Propositions

- **La présence à parité des représentations de figures scientifiques féminines dans les manuels scolaires**, notamment, dans les représentations des métiers mais aussi dans l'étude des grandes avancées scientifiques réalisées par les femmes ;
- **Instaurer l'obligation d'un quota mixité à l'admission dans les filières scientifiques**, en particulier, en école d'ingénieurs, afin que ces écoles fassent davantage pour recruter des filles dans les lycées ;
- **Mettre en place une classe préparatoire Égalité intégrée au sein des écoles d'ingénieur et d'informatique** à destination des filles, en priorité issues des quartiers défavorisés et des spécialités littéraires sur dossier ;
- **Mettre en place des promotions mixtes dans les écoles d'ingénieurs** avec un pourcentage de 50% d'étudiantes afin d'éviter le sexism durant le suivi des études ;
- **Modifier les filières d'admission des écoles d'ingénieur afin de permettre davantage de passerelles** de filières littéraires vers celles-ci sur le modèle des concours de prépa-HEC qui ont ouvert une voie d'admission pour les khâgnes AL ou de diplômes passerelles à partir de la licence ;
- **Mettre en place un forum des métiers spécial Femmes et Sciences** où toutes les lycéennes seraient conviées avec prise en charge du transport ;

- Imposer une obligation d'égalité pour le bénéfice du Crédit d'impôt recherche, financement public de la croissance et de l'innovation en termes de dépenses de personnels de recherche et développement ;
- Mettre en place des fonds, des expositions et des prix destinés aux femmes se distinguant dans les sciences à tous les âges.

PERMETTRE L'EXPRESSION DU PLEIN POTENTIEL HUMAIN DES FEMMES DANS LE SECTEUR CULTUREL

Le secteur culturel, dans son fonctionnement économique, est l'un des plus emblématiques de la discrimination systémique dont font l'objet les femmes par les pouvoirs publics en matière d'aides et de commandes publiques. Alors que les écoles artistiques et les commissions d'évaluation des projets sont paritaires, cette parité est loin d'être respectée dans les financements publics. Ainsi, à France Télévisions, en 2019, les films de fiction sont réalisés à 88% par des réalisateurs. Quelques dispositifs d'incitations ont été récemment mis en place dans le secteur du cinéma par le CNC telle la bonification pour les équipes paritaires. Cependant, leurs effets sont limités. Si des objectifs de progression ont été édités par le ministère de la Culture depuis plusieurs années, ils ne sont pas suivis faute de caractère contraignant.

Il en va de même pour les autrices et les metteuses en scène de théâtre. Carrières en pointillé, commandes pour des petites salles, un minimum de diffusion. Hormis quelques CDN ou quelques festivals qui font un effort sur l'amélioration de la parité, la majorité des lieux subventionnés (CDN, Opéras, scènes nationales, régionales et surtout les nombreux théâtres de ville) n'appliquent aucun critère de parité. Sur 35 orchestres nationaux ou régionaux en France, nous observons seulement 1% de cheffes d'orchestres invitées, 4% de commandes à des compositrices. Ainsi, alors que les conservatoires les forment, que les études sont longues et coûteuses pour l'État et les collectivités, que les filles gagnent des concours, la seule carrière qu'elles peuvent espérer est en dehors de la France.

Dans le secteur de l'Art contemporain, les femmes représentent 80% des effectifs des écoles, mais ne sont que 5% des exposants. Elles ne bénéficient pas de commandes publiques paritaires. Parmi les artistes qui vivent de leur art, de ce fait, à peine 20% sont des femmes. Il est aussi évoqué une atmosphère sexiste et du harcèlement sexuel au moment de la recherche de contrats publics ou privés.

Propositions

- **Appliquer strictement et de façon obligatoire le principe d'éga-conditionnalité dans le secteur culturel à tous les niveaux** en termes de programmation, commande publique, diffusion, aides publiques, incitants fiscaux ou légaux ;
- **Inscrire l'exigence de parité au sein du décret définissant les attributions du Ministre de la Culture**, à inscrire aux contrats de tous les directeurs/directrices des organismes publics et des contrats de chargé de programme pour la diffusion de films ;
- **Construire les musées publics et les villes à l'exposition paritaire des œuvres.**

VALORISER LE TRAVAIL GRATUIT DES FEMMES DANS LEUR PARCOURS DE VIE

Lors de la crise sanitaire due au COVID-19, les femmes ont été en première ligne de par leur occupation majoritaire des métiers du « care » ou des services de proximité. Par ailleurs, à domicile, elles ont souvent davantage rempli les tâches domestiques ménagères, éducatives ou de soin que les hommes, ceci, souvent au détriment de leur carrière professionnelle, de leurs loisirs ou tout simplement de leur repos.

Les divorces ou séparations avec leur traitement économique parfois défavorable aux femmes combinés aux difficultés liées à la garde des enfants sont source d'inégalités, de renonciation à rechercher un travail à temps plein ou à faire d'autres enfants. Pourtant, notre situation démographique devrait nous faire réfléchir à la nécessité de permettre un meilleur taux d'activité des femmes et leur accueil sur le marché du travail en tant qu'êtres humains mais aussi en tant que personnes maîtresses de la création des générations futures sans lesquelles une société est vouée à la mort physique.

Il est essentiel dans le cadre de la politique familiale et fiscale de la Nation de favoriser le bien-être des enfants et leur droit à une vie décente. Et ceci, qu'importe leur nombre dans une famille ou la situation maritale de leurs parents. Il est important de ne pas faire peser sur les femmes la charge de la garde des enfants par des dispositifs fiscaux réservés aux moins de 6 ans quand un enfant ne peut se garder seul bien au-delà.

Par ailleurs, trop de dispositifs fiscaux et d'allocations fonctionnent comme autant de primes à la solitude. Ainsi, un couple de personnes touchant le RSA verra son RSA diminuer et non être l'addition de deux RSA. Ceci peut dissuader les femmes célibataires au RSA ou touchant une allocation parent isolé de choisir une vie de couple afin d'éviter la perte de leurs avantages sociaux.

Propositions

- **Valoriser économiquement le travail gratuit des femmes dans leurs droits à allocation, rémunération, retraite, reconnaissance de compétences transversales ;**
- **Versement d'une prime « école à la maison » coronavirus par foyer pour les parents modestes ayant dû assurer l'école à la maison ;**
- **Réformer le système du supplément familial et de la retraite dans le secteur public** avec le versement d'un supplément familial non proportionnel au traitement mais forfaitaire par enfant avec un montant plancher décent (par exemple, 75 euros au premier enfant, 100 euros par enfant à partir du second). Intégrer le supplément familial dans le calcul du droit à la retraite ;

- **Retraite des femmes : prévoir un droit à retraite plancher acquis par enfant au bénéfice des femmes ayant cotisé durant quinze années** (20% du SMIC par enfant) et non proportionnel aux droits à la retraite acquis. Ce supplément étant valable jusqu'à l'acquisition d'une retraite équivalente au SMIC ;
- **Les femmes et les hommes peuvent faire valoir les trimestres de congé parental dans leurs droits à la retraite** en sus des majorations d'assurance déjà existantes ;
- **Réaliser une valorisation du travail gratuit des parents au foyer ou à temps partiel** afin de déterminer le montant de la prestation compensatoire en cas de divorce ainsi qu'une étude d'impact économique afin d'assurer une juste répartition des pertes de revenus ;
- **Prévoir un niveau de pension alimentaire plancher par enfant (20% du SMIC)** augmentée en fonction des moyens de l'autre parent (**mise en place d'un barème pension alimentaire**). Cette pension alimentaire serait sans effet sur les allocations familiales. En cas de défaillance économique du conjoint cette pension serait prise en charge par l'État en sus des allocations familiales éventuelles ;
- **Attribuer le logement familial au parent ayant la garde des enfants** avec la nue-propriété aux enfants et le droit d'habitation au parent ayant la garde.

ASSURER LA JUSTE PLACE DES FEMMES DANS LE MONDE DE DEMAIN À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE

La crise du coronavirus a accéléré la digitalisation de l'économie. De nombreux emplois des services risquent de disparaître. Or, il s'agit de type d'emploi où les femmes sont très présentes. Il est primordial qu'elles puissent bénéficier d'une préservation de leur employabilité, qu'elles puissent saisir les opportunités offertes par le numérique et s'y former quels que soient leur niveau et leur secteur d'origine. Par ailleurs, le développement du télétravail risque d'être un facteur de retour à domicile des femmes non en raison de leur désir de télétravailler mais possiblement aussi en raison de problèmes de garde et de tâches domestiques.

Le secteur de la tech est particulièrement peu mixte en France, ce qui induit des effets d'éviction des femmes confrontées à des secteurs d'activité où elles sont en forte minorité. De ceci résulte l'expression de biais de genre dans les algorithmes et services numériques produits. Or, selon Isabelle Collet, maîtresse d'enseignement et de recherche en sciences de l'éducation à l'université de Genève, en l'espace de vingt ans, la place des femmes dans l'informatique a été réduite de moitié. Cette tendance est d'autant plus dommageable que de nombreuses femmes pionnières se sont illustrées par un rôle capital dans ce domaine.

L'orientation très genrée en France des métiers ainsi que la faiblesse des financements privés et publics en faveur des femmes fondatrices de start-up dans la tech auto-entretient ces constats.

Propositions

- **Mettre un terme au blocage culturel en enrichissant les manuels scolaires, livres d'histoire et de sciences de références aux pionnières en ingénierie informatique** (e.g. Hedy Lamarr, Margaret Hamilton, Grace Hopper) et insérer dans les programmes scolaires l'item « les femmes du numérique » ;
- **Assurer la formation des femmes dans les secteurs du numérique et d'avenir** à travers un devoir de formation à l'usage des outils numériques pour tout employeur ;
- **Prévoir des formations gratuites au numérique de tout niveau dans les maisons de quartier à destination des femmes** ;
- **Introduire des cours ludiques obligatoires de codage et d'informatique dès la maternelle** et tout au long de la scolarité à destination des enfants et adolescents ;

- **Soumettre à l'éga-conditionnalité tout financement/soutien public dans la tech ;**
- **Instaurer des quotas mixité au sein des écoles d'ingénieur et d'informatique** afin qu'ils aillent « chercher » les femmes ;
- **Mettre en place des diplômes passerelles sciences humaines/informatique** afin de permettre des réorientations sans pré-requis durant les études ;
- **Mettre en place des modules de formation en informatique et en gestion** au sein des études littéraires, en sciences humaines et en Arts fortement féminisées ;
- **Mettre en place des stages rémunérés pour étudiantes dans le développement informatique** (dispositif de type « Outreachy » avec mentorat dans l'open source) ;
- **Mettre en place un dispositif de bourses d'études ciblées visant à accroître le nombre de femmes dans le secteur informatique ;**
- **Proposer des formations numériques en interne à tous les employés** (et non uniquement les managers ou les profils d'ingénieur) pour favoriser des reconversions dans les métiers de la Tech ;
- **Mettre en place une formation obligatoire sur les biais de genre** pour tous les managers et recruteurs au sein des entreprises privées et publiques de la tech ;
- **Proposer des formations à distance sur l'usage des outils numériques, le droit du numérique ou le codage pendant les congés parentaux ;**
- **Créer des systèmes de géolocalisation de formations numériques** afin de faciliter la reconversion aux métiers de la tech partout en France ;
- **Encourager les entreprises à envoyer les managers femmes de la tech s'exprimer dans les écoles et les forums** et non uniquement les fondateurs hommes ;
- **Créer des espaces de co-working et des pépinières réservés aux femmes entrepreneures** de la tech avec des haltes garderies intégrées. Prévoir aussi ces haltes garderies dans ces espaces lorsqu'ils sont mixtes ;
- **Instaurer des quotas dans les équipes de codage avec des cellules féminines**, en particulier au sein du secteur de l'intelligence artificielle ;
- **Créer une autorité publique de lutte contre le sexisme et les discriminations dans le secteur du numérique** au sein des algorithmes, de l'intelligence artificielle et des applications avec des pouvoirs de contrôle et de sanction.

ASSURER L'ÉGALITÉ DES CHANCES POUR TOUTES LES FEMMES DANS TOUS LES TERRITOIRES

Aux inégalités de genre, s'ajoutent les inégalités territoriales, les inégalités sociales, les discriminations croisées (âge, handicap, femmes issues de la diversité notamment) dans la représentation médiatique (disparition des femmes de 50 ans des écrans). Si l'amélioration des conditions de promotion est observable chez les femmes cadres, grâce, notamment, à la politique volontariste des quotas, il existe de façon globale une profonde inégalité des chances entre les femmes selon leur situation géographique, leur situation familiale, leur origine, la présence ou non d'un handicap.

Propositions

- **Réaliser une étude d'impact pour tout projet d'aménagement du territoire en termes d'égalité des genres** et d'accessibilité aux poussettes, fauteuils roulants ;
- **Favoriser l'adoption de codes de conduite avec les médias, la presse, les annonceurs publicitaires, les représentants des professions artistiques et des diffuseurs** sur la représentation de genre, du handicap, des femmes seniors et de la diversité ;
- **Créer des prix dotés Inclusion et diversité Femmes** pour entreprise et association ;
- **Inscrire pour toutes les collectivités territoriales l'obligation d'un portefeuille Égalité** et d'une politique publique locale Égalité des genres ;
- **Favoriser la coopération inter-communale Égalité** pour la création de crèches, de centre aérés, de halte garderie ainsi que de points de rencontre entrepreneures ;
- **Créer un service d'accompagnement à la mobilité des femmes** concernant l'obtention du permis de conduire et la création d'un droit à portabilité de sa place en crèche en cas de déménagement lié à changement d'emploi ;
- **Favoriser l'équipement numérique des villages et des zones blanches** ainsi que la présence de transports en commun contre les inégalités territoriales ;
- **Ouvrir l'usage des bus scolaires pour accéder à la ville et/ou sur leur lieu de travail aux parents et enseignants** sans moyen individuel de transport habitant les villages ;
- **Favoriser la signature de la charte européenne pour l'égalité dans la vie locale** et le suivi de son respect.

REFONDER LE PACTE SOCIAL PAR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Le principe juridique de l'égalité salariale existe en France depuis 1972. Il exige l'égalité salariale à travail égal, mais également pour un travail de valeur égale, c'est-à-dire entre emplois différents de même valeur. La loi sur l'égalité professionnelle de 1983 précise que « sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ». Avec ces critères mesurant les exigences professionnelles, les valeurs professionnelles des emplois féminisés et masculinisés peuvent être comparées. Cependant, dans les faits, les diplômes des métiers de service ne sont toujours pas valorisés comme ceux des secteurs techniques et industriels, en termes de pénibilité, de polyvalence que ce soit dans le secteur privé comme public.

La rémunération du fonctionnaire a lieu sous la forme d'un traitement de base et de primes, non comptabilisées dans le droit à retraite. Ces primes étant décidées parfois dans un cadre réglementaire jugé peu transparent et déconnecté de la loi d'égalité des fonctions publiques ou du niveau d'études, ce qui peut générer des distorsions mais aussi des possibilités d'ajustement. Ainsi, certaines professions au sein de ministères économiques ou de fonctions proches du pouvoir politique ont pu, du fait de leur position, bénéficier de primes indues (par exemple, les conseillers d'État s'étant octroyés la prime « Environnement et propreté » des égoutiers de Paris).

Certaines fonctions telles que les professeurs d'université ou les conseillers d'État bénéficient de possibilité de cumul de fonctions pouvant être nuisibles à la durée effective du temps de travail des agents dans leur corps d'origine.

Enfin, au sein de l'Éducation nationale, depuis de nombreuses années les professeurs agrégés et certifiés effectuent les mêmes métiers et enseignent auprès des mêmes publics (en lycée et en collège), et, pourtant, ceux-ci ont des rémunérations et des charges horaires différentes.

Propositions

- **Refonder le pacte social par l'application de l'équité sociale** dans le cadre d'une grande négociation sociale à l'échelle de la Nation. Un référendum pourrait être effectué sur le sujet pour inscrire l'équité salariale au sein de la Constitution ;

- **Appliquer l'équité salariale au sein du secteur privé.** Mettre en place l'équité salariale à la suite d'une négociation inter-professionnelle par la redéfinition des critères de pénibilité et de complexité des tâches sur le modèle québécois ;
 - **Rouvrir des négociations collectives sur les classifications professionnelles** en veillant à les corriger des éventuels biais sexués générant la sous-valorisation des emplois féminisés. Ces négociations doivent pouvoir s'effectuer à masse salariale augmentée afin de concrétiser la revalorisation des métiers féminisés ;
 - **Intégrer des comparaisons d'emplois féminisés et masculinisés dans les négociations collectives** sur les classifications professionnelles et sur l'égalité professionnelle dans les branches et dans les entreprises afin d'appliquer le principe juridique d'un salaire égal pour un travail de valeur égale ;
 - **Modifier l'index Égalité afin qu'il intègre les inégalités de salaires liées à la sous-valorisation des métiers féminisés ;**
- **Appliquer l'équité salariale au sein du secteur public** par la révision des grilles de rémunération et par la reconnaissance de la réalité du travail effectué en termes de valeur et d'équivalence ;
 - **Revaloriser les métiers et spécialités féminisés sous-valorisés** à niveau de missions et contraintes égales dans la fonction publique (reprise de la recommandation du rapport Descamps Crosnier 2016) ;
 - **Aligner les rémunérations des professeurs certifiés sur la grille des professeurs agrégés** compte tenu du travail identique effectué en lycée et collège. A tout le moins, **prévoir l'admission directe au sein du corps des agrégés des professeurs certifiés réussissant l'agrégation dans leur discipline** ;
 - **Revaloriser la rémunération des infirmier.e.s sur celle d'une profession à prédominance masculine équivalente** (à vérifier après comparaison si un alignement sur les gardien.ne.s de la paix serait pertinent) ;
 - **Entamer une réflexion sur les autorisations de cumul réservées à certaines professions de la haute fonction publique** afin qu'à temps partiel, rémunération à temps partiel ou élargir ce droit à cumul aux professions équivalentes de la fonction publique ;
 - **Entamer une remise à plat des primes au sein de la fonction publique** afin de leur préférer éventuellement une revalorisation du traitement de base de toutes les fonctions publiques.

FAIRE DE LA RÉPUBLIQUE EN MARCHE ! LE PREMIER PARTI FÉMINISTE DE FRANCE

Avec l'élection d'Emmanuel Macron, s'en est suivi une importante féminisation de l'Assemblée nationale grâce à des investitures paritaires, le choix de l'égalité femmes-homme comme grande cause du quinquennat et la mise en route d'une diplomatie féministe sous l'égide de Jean-Yves Le Drian et de Marlène Schiappa.

Aujourd'hui, *La République En Marche !* peut décider de devenir le premier parti de France au gouvernement qui affirme sa nature féministe en adoptant des mesures statutaires afin de garantir la parité dans toutes ses instances et ses investitures pour l'avenir. Cette mesure serait historique dans la conquête de l'égalité politique.

Propositions

- **Créer une association Femmes En Marche ! affiliée à LaREM** avec un budget dédié sur la thématique de l'engagement et de la place des femmes en politique à l'instar des JAM ;
- **Prévoir la présence des référent.e.s Égalité de cette association affiliée aux instances politiques, territoriales et représentatives de LaREM** ;
- **Continuer à former les femmes en politique pour favoriser l'engagement** ;
- **Créer un think tank Égalité** affilié à *La République En Marche* et à *Femmes En Marche* ;
- **Réviser les statuts afin de prévoir l'obligation d'une parité au sein de tous les organes de LaREM** et le binôme paritaire des DG, DG adjoints et référents ;
- Prévoir statutairement, et dans l'attente de la révision, prendre l'engagement politique **d'investitures paritaires de têtes de liste paritaires à toutes les élections** ;
- **Adopter la parité au sein des équipes salariées d'*En Marche* ! à tous les niveaux de décision** ;
- **Faire adopter une charte « Parité » dans l'attente de la révision des statuts** par tous les parlementaires garantissant qu'ils n'accorderont leur parrainage qu'à un binôme paritaire pour la fonction de DG ainsi qu'au DG actuel ;
- **Intégrer dans les missions de LaREM la négociation avec les autres partis d'accords visant à promouvoir la parité**.

CONCLUSION

Le sexisme génère des pertes sèches pour la société en termes de croissance, de pouvoir d'achat, de bien-être individuel et collectif. Les femmes constituent 52% de la population. Cela signifie que 52% du potentiel humain de la France est sous-employé, géné dans sa progression, sa formation, son parcours professionnel et privé. Les femmes sont davantage diplômées que les hommes mais leurs secteurs de prédilection sont dévalorisés financièrement et socialement en termes, notamment, de fonds alloués à la recherche, de rémunérations y compris lorsque l'État est l'employeur.

L'égalité femmes-hommes pourrait générer d'après les estimations des économistes une croissance de 7 à 14 points de PIB soit potentiellement 300 milliards d'euros. Une relance par l'égalité aurait donc des effets économiques et sociaux extrêmement importants. Par ailleurs, la revalorisation des métiers à prédominance féminine sur le principe de l'équité salariale serait en elle-même une source importante de croissance économique comme l'ont démontré les exemples québécois où les femmes mieux rémunérées ont davantage consommé à même niveau de revenu que les hommes.

Pour obtenir cette égalité favorable à la croissance, il est important que l'État prenne ses responsabilités en renforçant l'obligation d'égalité, en déchargeant les femmes de la lutte contre les discriminations par une prise en charge étatique de l'enquête par des contrôles ainsi que par la mise en place de sanctions extrêmement dissuasives contre les fraudes à l'égalité qui font tant de mal à la société et aux personnes.

La lutte contre les inégalités implique une lutte contre les biais de genre et un investissement paritaire entre les femmes et les hommes par les pouvoirs publics à la source. L'État ne peut continuer à chercher à corriger les inégalités mais doit œuvrer dès l'origine par des études d'impacts systématiques et le respect de la parité dans toutes les instances de décisions publiques ou privées (y compris syndicats, associations de représentation de secteur).

Dans le secteur économique et, d'ailleurs aussi diplomatique, il est important de ne pas fermer les yeux sur les discriminations de genre en refusant que les capitaux européens et français ne financent des régimes et des organismes pratiquant la discrimination de genre.

Enfin, les symboles ont une force et une puissance à ne pas négliger : le langage doit être inclusif, les institutions qui déterminent les règles de grammaire doivent être paritaires, chaque secteur d'activité, en particulier le numérique, doit faire l'objet d'un contrôle pour éviter que ne persistent les discriminations. Il est important de changer les institutions et non les femmes.

REMERCIEMENTS

Je tiens, tout d'abord, à remercier Marlène SCHIAPPA et Stanislas GUÉRINI de leur confiance ainsi que toutes les personnes ayant accepté d'intervenir, de coordonner les productions, de contribuer, de rédiger les comptes rendus et des notes sectorielles où se trouvaient plus de 500 propositions.

Je remercie tous les militant.e.s d'En Marche pour le soutien sans faille qui m'a été accordé afin de remplir cette mission de pilotage de ce groupe de réflexion. Je remercie, en particulier, Serena BORBOTTI-FRISON, Olya RANGUELOVA, Isabelle DAVIAUD, Catherine HERTAULT, Anne BEAUFUMÉ et Armèle PORTELLI pour l'écriture des comptes rendus, la relecture attentive de ce rapport, leurs remarques, leurs contributions à sa mise en forme et leur soutien.

Je remercie *La République En Marche !* et son pôle Idées qui ont apporté un support indispensable, en particulier, Garance PINEAU, Renaud DELPECH et Ludwig GROESSER.

Je remercie les autres pilotes des groupes de la Task Force Femmes pour la richesse de nos échanges inter-groupes : Olga TROSTIANSKY, Fatimata NIANG, Guillaume GOUFFIER-CHA, Djamilia SCHAFTER, Chrysoula ZACHAROPOULOU.

Je remercie les 125 membres de la boucle Telegram Task Force Égalité pro qui ont partagé leur vision sur tous les sujets, Agnès PANNIER-RUNACHER pour sa présentation d'IndustriElles ainsi que toutes les personnes qui ont participé aux réunions de travail en visioconférence dont certaines ont duré près de trois heures tant les débats furent approfondis.

Je remercie Aziz François NDIAYE qui, depuis le Sénégal, n'a eu de cesse de m'encourager.

Je remercie toutes celles et ceux qui m'ont aidée et que je n'aurais pas mentionnés.

J'espère avoir été fidèle à l'intelligence collective qui s'est dégagée de ce groupe.

Merci !

Juliette DE CAUSANS

« N'OUBLIEZ JAMAIS
QU'IL SUFFIRA D'UNE CRISE POLITIQUE,
ÉCONOMIQUE OU RELIGIEUSE
POUR QUE LES DROITS DES FEMMES
SOIENT REMIS EN QUESTION.
CES DROITS NE SONT JAMAIS ACQUIS.
VOUS DEVREZ RESTER VIGILANTES VOTRE VIE
DURANT »

Simone de Beauvoir