

ACTES DU SÉMINAIRE

sur

La convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination
à l'égard des femmes (CEDEF/CEDAW)

et

Les femmes dans la vie politique, dans la vie civile et dans la vie
familiale

BUDAPEST (HONGRIE) 26 – 27 OCTOBRE 2011

Séminaire en partenariat avec

Sommaire

Présentation de l'Assemblée parlementaire de la Francophonie	5
Programme	11
Cérémonie solennelle d'ouverture	15
Mot de bienvenue de Mme Rózsa HOFFMANN, secrétaire d'État, présidente de la section hongroise de l'APF....	17
Allocution de Mme Françoise BERTIEAUX, présidente du Réseau des femmes parlementaires de l'APF	19
Thème de la 1^{re} journée : la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF).....	23
Intervention de Mme Pramila PATTEN, experte du Comité CEDEF.....	25
<i>Présentation de la CEDEF et de son protocole additionnel (Facultatif).....</i>	<i>25</i>
<i>Le Protocole additionnel (Facultatif) à la CEDEF.....</i>	<i>29</i>
Application de la CEDEF en Hongrie :	32
Intervention de Mme Franciska MIKULÁS, chef du Département de l'égalité des chances du Ministère des Ressources nationales	33
Intervention de Mme Katalin GREGOR, directrice adjointe de la Direction Juridique et de l'Autorité pour l'Égalité de Traitement	37
Application de la CEDEF dans le monde :	43
Intervention de Mme Rose-Marie LOSIER-COOL, sénatrice au Parlement du Canada.....	44
<i>Annexe A : Dispositions législatives fédérales canadiennes pertinentes (extraits).....</i>	<i>50</i>
Intervention de Mme Eyoun MINONO EPOUBE, députée à l'Assemblée nationale du Cameroun	51
Intervention de Mme Henriette MARTINEZ, députée à l'Assemblée nationale française	57
Thème de la 2^e journée: Les femmes dans la vie politique, dans la vie civile et dans la vie familiale.....	63
Dans le monde :	65
Intervention de Mme Carole POIRIER, députée à l'Assemblée nationale du Québec	66
Intervention de Mme Eyoun MINONO EPOUBE, députée à l'Assemblée nationale du Cameroun	71
Intervention de Mme Marie Mariam Gisèle DIASSO-GUIGMA, députée à l'Assemblée nationale du Burkina Faso .	75
Intervention de Mme PUM SICHAN, sénatrice au Parlement du Cambodge	83
Intervention de Mme Henriette MARTINEZ, députée à l'Assemblée nationale française	87
En Hongrie :	95
Intervention de Mme Rózsa HOFFMANN, secrétaire d'État, présidente de la section hongroise de l'APF	96
Intervention de Mme Anita KISSNÉ OLÁH, représentant M. Zoltán BALOG, secrétaire d'État du ministère de l'Administration et de la justice.....	103
Intervention de Mme Katalin CSÖBÖR, directrice adjointe de la Direction Juridique et de l'Autorité pour l'Égalité de Traitement	107
Intervention de Mme Ilona ÉKES, députée à l'Assemblée nationale de Hongrie	113
Intervention de Mme Ágnes OSZTOLYKÁN, députée à l'Assemblée Nationale de Hongrie	119
Biographies des conférencières	123

| Synthèse du séminaire

Un séminaire d'information, de sensibilisation et d'échanges organisé par le Réseau des femmes parlementaires de l'Assemblée parlementaire de la Francophonie a eu lieu à Budapest (Hongrie), les 26 et 27 octobre 2011, sous la présidence de Mme Françoise Bertieaux députée, Fédération Wallonie-Bruxelles).

Il portait sur le suivi de « *la Convention des Nations-Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination, à l'égard des femmes (CEDEF)* » et sur « *Les femmes dans la vie politique, civile et familiale* ».

Il convient de rappeler ici que la CEDEF, adoptée par l'ONU le 18 décembre 1979 et entrée en vigueur le 3 septembre 1981, vise à instaurer l'égalité des droits pour les femmes du monde entier. Elle est, à ce titre, l'instrument normatif international le plus important à ce jour concernant les femmes. Elle s'intéresse à des aspects spécifiques de la situation des femmes, notamment leurs droits civiques et leur statut juridique, qui forment une partie essentielle de la Convention, compte-tenu des problèmes qui subsistent dans ce domaine. Elle établit également des droits pour les femmes dans des domaines qui ne relevaient précédemment pas de normes internationales, comme la vie personnelle et familiale et fait des droits en matière de procréation et des droits des femmes rurales une priorité.

Animé par Mme Pramila Patten (Maurice), avocate et membre du Comité CEDEF, ce séminaire a permis aux femmes parlementaires de Hongrie d'échanger sur ces deux thèmes avec d'autres femmes parlementaires venant de quatre continents (Asie, Afrique, Amérique, Europe) ainsi qu'avec des représentantes du gouvernement et de la société civile.

Depuis 2004, le Réseau des femmes parlementaires de l'APF met en œuvre un programme de coopération autonome, en partenariat avec l'Organisation internationale de la Francophonie, et organise des séminaires d'information et de sensibilisation portant sur la CEDEF, au bénéfice des femmes parlementaires de l'espace francophone.

Présentation de l'Assemblée parlementaire de la Francophonie

« Ce sont les peuples qui, par l'intermédiaire de leurs élus, pousseront les gouvernements à aller de l'avant. Il faut réunir dans une association interparlementaire les parlements de tous les pays où l'on parle le français »

Léopold Sedar Senghor
Février 1966

LE « PARLEMENT DES PARLEMENTS FRANCOPHONES »

C'est en juillet 1998 que l'Assemblée internationale des parlementaires de langue française a décidé de modifier son appellation pour adopter celle d'**Assemblée parlementaire de la Francophonie** : elle se mettait ainsi en conformité avec la Charte de la Francophonie, adoptée au Sommet d'Hanoi en novembre 1997, qui l'avait reconnue comme l'Assemblée consultative de la Francophonie. L'Assemblée internationale des parlementaires de langue française succédait elle-même depuis 1989 à une simple Association internationale des parlementaires de langue française, créée en 1967 : c'est en effet à cette date que, sur une idée de Léopold Sédar Senghor, avec le soutien actif de Charles Helou, Habib Bourguiba, Norodom Sihanouk, et Hamani Diori, un certain nombre de parlementaires francophones se sont réunis à Luxembourg afin de constituer une association se proposant de défendre la langue française et d'en assurer le rayonnement.

Cette évolution ne serait pas rappelée si elle n'illustrait la profonde mutation de cette structure d'une simple association de parlementaires à une véritable instance politique de la Francophonie, qui la distingue des opérateurs directs. L'Assemblée parlementaire de la Francophonie constitue bien aujourd'hui le « Parlement des Parlements francophones ».

L'Assemblée parlementaire de la Francophonie rassemble des parlementaires issus de 78 assemblées ou organisations interparlementaires : 48 sections membres, 17 sections associées et 13 sections ayant le statut d'observateur.

Chacune représente son parlement, de manière distincte et autonome vis-à-vis des Etats et des gouvernements : cela confère à l'Assemblée parlementaire de la Francophonie une liberté de ton, une latitude d'action souvent remarquées.

Comme toutes les assemblées parlementaires, l'Assemblée parlementaire de la Francophonie est composée d'un Secrétariat général et d'un certain nombre de structures délibérantes : assemblée plénière, Bureau, quatre commissions (politique, éducation, affaires parlementaires, coopération), réseau des femmes parlementaires et assemblées régionales.

L'ASSEMBLÉE CONSULTATIVE DE LA FRANCOPHONIE

Une convention entre l'Organisation internationale de la Francophonie et l'Assemblée parlementaire de la Francophonie a été signée en juin 2000 afin d'organiser la collaboration entre elles.

Les relations avec la Francophonie institutionnelle s'expriment au moment de chaque session de l'APF, l'ordre du jour de l'assemblée plénière tenant compte des priorités décidées par les Sommets des chefs d'Etat et de gouvernement de la Francophonie et des activités des autres instances francophones. Le Secrétaire général de la Francophonie y fait rapport devant les parlementaires de ses activités et se soumet à une séance de questions-réponses.

De son côté, l'Assemblée parlementaire de la Francophonie est invitée à participer aux travaux des Sommets des chefs d'Etat et de gouvernement de la Francophonie. Elle transmet à cette occasion un avis et des recommandations qui font l'objet d'une présentation par son Président. Elle représente ainsi les intérêts et les aspirations des peuples de la Francophonie et participe à la vie institutionnelle de la Francophonie en apportant une perspective politique.

L'Assemblée parlementaire de la Francophonie entretient des relations suivies avec les institutions exécutives de la Francophonie, ce qui lui permet d'effectuer un meilleur suivi des décisions prises lors des Sommets des chefs d'Etat et de gouvernement de la Francophonie et lors des Conférences ministérielles thématiques.

LA « VIGIE DE LA DEMOCRATIE » DANS L'ESPACE FRANCOPHONE

Comme l'a récemment rappelé le Président Abdou Diouf, Secrétaire général de la Francophonie, l'Assemblée parlementaire de la Francophonie est une « vigie de la démocratie », un observateur attentif des pratiques de la démocratie, des droits et des libertés dans l'espace francophone. Outre les missions d'information et de bons offices et sa participation à des missions d'observation des élections, elle a développé une série d'outils qui favorisent le dialogue et lui permettent de jouer son rôle de vigie et d'accompagnement de la démocratie parlementaire.

Depuis 1992, l'Assemblée parlementaire de la Francophonie a participé à de multiples missions préparatoires et d'observation des élections organisées par l'Organisation internationale de la Francophonie. Ces missions ont notamment conduit à l'adoption de recommandations qui préconisent la nécessité d'un appui en amont et en aval des élections. C'est ce que l'Assemblée parlementaire de la Francophonie s'efforce de faire par le biais de ses autres programmes de coopération interparlementaire.

L'Assemblée parlementaire de la Francophonie s'intéresse de près aux situations de crise politique dans l'espace francophone. La commission politique aborde ainsi à chacune de ses réunions les enjeux politiques dans les pays dont les sections sont suspendues ou sous observation, de même que toute autre situation de crise à la demande de ses membres. Ce rapport donne lieu à des projets de résolutions ou de recommandations qui, une fois adoptées par le Bureau ou l'Assemblée plénière, sont transmises aux chefs d'Etat et de gouvernement ainsi qu'aux instances de la Francophonie.

UN ACTEUR INCONTOURNABLE DE LA COOPÉRATION INTERPARLEMENTAIRE

A- Séminaires d'information et d'échanges

L'Assemblée parlementaire de la Francophonie organise depuis 1994, deux fois par an, en partenariat avec l'Organisation internationale de la Francophonie, des **séminaires d'information et d'échanges** destinés à des parlementaires d'un parlement national ou d'une région particulière. Les thèmes à l'étude sont choisis par les parlements hôtes, selon les besoins exprimés, et sont présentés par des conférenciers parlementaires venus des trois régions (Afrique, Amérique et Europe) de l'Assemblée.

Séminaires d'information et d'échanges de l'APF

Bangui 1994 :	Le Parlement et l'Etat de droit
Lomé 1994 :	Le rôle du parlementaire dans l'élaboration de la loi et les relations entre majorité et opposition
Bamako 1995 :	Les pouvoirs législatifs et de contrôle du Parlement
Bucarest 1995 :	Le pouvoir de contrôle du Parlement
Port-Louis 1996 :	Le mandat parlementaire
Le Caire 1996 :	Le Parlement, reflet de l'identité nationale
Lomé 1997 :	Le statut de l'opposition parlementaire
Sofia 1998 :	Le consensus parlementaire
Vientiane 1998 :	Les fonctions législatives et de contrôle du Parlement
Antananarivo 1999 :	Le Parlement de l'an 2000
Bangui 1999 :	Le Parlement de l'an 2000
Port-Vila 2000 :	Démocratie et bonne gouvernance
Niamey 2000 :	Le travail et le rôle du parlementaire
Bissau 2001 :	Démocratie et bonne gouvernance
Dakar 2002 :	Le Parlement et les relations internationales
Chisinau 2002 :	Les pouvoirs de contrôle du Parlement
Yaoundé 2002 :	Le mandat parlementaire
Ouagadougou 2003 :	Les femmes africaines, actrices majeures du développement
Libreville 2003 :	Le contrôle parlementaire et la bonne gouvernance
Brazzaville 2004 :	Le travail et le rôle du parlementaire
Porto Novo 2004 :	Les mécanismes d'élaboration des lois et les pouvoirs de contrôle parlementaire
Moroni 2005 :	Le fonctionnement d'un parlement fédéral et des parlements régionaux
Vientiane 2005 :	Le contrôle budgétaire
Vanuatu 2006 :	Le rôle des Parlements en matière internationale : évolution dans le contexte de la mondialisation
Bangui 2006 :	Les pouvoirs du Parlement
Port-au-Prince 2007 :	Démocratie et bonne gouvernance
Nouakchott 2007 :	Le rôle du Parlement
Lomé 2008 :	Le contrôle budgétaire, l'initiative parlementaire, le sens de la citoyenneté et son épanouissement dans une démocratie.
Kinshasa 2008 :	Le statut et le rôle de l'opposition
Bamako 2009 :	Les pouvoirs de contrôle et d'information des parlements face à la mondialisation
Bujumbura 2009 :	Les pouvoirs de contrôle et d'information des parlements en matière internationale, le financement des partis politiques, la fonction publique parlementaire et la communication parlementaire
Cotonou 2010 :	Démocratie et bonne gouvernance : le rôle des parlements

N.B : Les actes des séminaires tenus depuis 2000 sont disponibles sur le site Internet de l'APF
(<http://apf.francophonie.org/spip.php?article161>)

B- Séminaires sur la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Depuis 2004, le réseau des femmes parlementaires de l'APF met en œuvre un programme de coopération en partenariat avec l'Organisation internationale de la Francophonie. Le réseau a souhaité donner la priorité à l'organisation de séminaires d'information et de sensibilisation sur la *Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* (CEDEF) au bénéfice des femmes parlementaires de l'APF. L'objectif de ces séminaires animés par des experts est d'informer et de sensibiliser les femmes parlementaires sur le contenu de cette convention et sur les moyens de la mettre réellement en application dans leurs pays respectifs.

**Séminaires d'information et de sensibilisation
sur la Convention sur l'élimination
de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes**

Bamako (Mali), 18 et 19 octobre 2004
Antananarivo (Madagascar), 6 et 7 avril 2005
Libreville (Gabon), 1 et 2 décembre 2005
Tunis (Tunisie), 30 et 31 octobre 2006
Port-au-Prince (Haïti), 3 et 4 mai 2007
Nouakchott (Mauritanie), 21 et 22 mai 2008
Kinshasa (RDC), 30 et 31 mars 2009
Lomé (Togo), 6 et 7 octobre 2010

*N.B : Les actes des séminaires
sont disponibles sur le site Internet de l'APF
(<http://apf.francophonie.org/spip.php?article162>)*

C- Stages de formation à l'intention des fonctionnaires

Des **stages de formation** pour les fonctionnaires parlementaires se déroulent parfois de manière parallèle aux séminaires parlementaires. De plus, chaque année, l'Assemblée parlementaire de la Francophonie finance entre cinq et sept places au sein du stage organisé conjointement par l'Assemblée nationale et le Sénat français, en collaboration avec le ministère des Affaires étrangères français et l'Ecole nationale d'Administration (ENA). Ce stage d'une durée de quatre semaines porte sur l'organisation du travail parlementaire.

Par ailleurs, depuis 2011, le secrétariat général de l'Assemblée parlementaire de la Francophonie accueille pour une durée comprise entre quatre et six mois, un fonctionnaire parlementaire issu d'une de ses sections. Priorité est donnée aux sections non représentées au secrétariat général. Les frais de transport et de séjour de ce stagiaire sont pris en charge par l'APF.

D- Programme Noria

Au service de l'information parlementaire, l'Assemblée parlementaire de la Francophonie met aujourd'hui en œuvre le programme Noria, financé par l'Organisation internationale de la Francophonie, qui a pour objectif de renforcer les capacités des parlements par l'amélioration de la circulation de l'information parlementaire au moyen de technologies de l'information et de la communication.

Ce projet propose trois types d'appui : l'appui « généralisé » favorise la production, la diffusion et la conservation de l'information législative francophone (réseaux informatiques, Intranet et Internet) ; l'appui « spécial » vise à renforcer la présence de l'information francophone dans les parlements où elle est absente ou sous représentée (traduction des sites, cours de langue, achats de livres et de documents) ; l'appui « réseau » encourage la constitution et l'animation de réseaux autour du travail d'information parlementaire. Il est destiné aux documentalistes, bibliothécaires et webmestres des assemblées. Il est mis en œuvre au moyen de formations et de séminaires.

E- Les jeunes et le parlementarisme

La décision de créer le Parlement francophone des jeunes a été prise lors du Sommet des chefs d'Etat et de gouvernement de la Francophonie à Moncton, en septembre 1999 dont le thème était justement la jeunesse. Sa mise en œuvre en a été confiée à l'APF. Le Parlement francophone des jeunes vise à développer la formation civique et à renforcer la solidarité entre jeunes venant de tous les horizons de la Francophonie en les initiant à l'activité parlementaire.

Ils ont donné lieu à l'adoption de la « Charte du jeune citoyen francophone pour le XXI^e siècle » qui a été présentée aux chefs d'Etat et de gouvernements de la Francophonie lors du Sommet de Beyrouth en 2002, à une « Déclaration sur le développement » inspirée des huit objectifs du millénaire pour le développement fixés par les Nations Unies présentées aux chefs d'Etat et de gouvernement lors du Sommet de Ouagadougou en novembre 2004, à un « Livre blanc » remis à Bucarest lors du Sommet de septembre 2006, « quatre résolutions » portant sur la prévention des conflits, sur l'inscription des jeunes sur les listes électorales, sur les flux migratoires, et sur le VIH/ Sida présentées au sommet de Québec en 2008 et enfin quatre textes portant sur les enfants soldats, le travail des enfants, les jeunes et les partis politiques et sur la crise financière à Paris en 2009 et présentés au sommet de Montreux en 2010..

Editions du Parlement francophone des jeunes

Québec (Québec), juillet 2001
Niamey (Niger), juillet 2003
Bruxelles (Communauté française de Belgique), juillet 2005
Libreville (Gabon), juillet 2007
Paris (France) juillet 2009

L'APF a également décidé d'étendre le champ de ses interventions en direction des jeunes en instituant, en collaboration avec l'Organisation internationale de la Francophonie, un soutien aux **parlements nationaux de jeunes**. Ce nouveau projet poursuit un double objectif : renforcer les parlements de jeunes au sein des sections membres de notre Assemblée et susciter la création de telles structures dans les sections qui en sont dépourvues. Dans ce cadre, l'APF apporte auprès de ces parlements son expertise acquise dans l'organisation de ce genre de manifestation ainsi qu'un appui matériel.

Programme

Le mercredi 26 octobre 2011

- 08h30 : Arrivée des participants
- 09h00-09h30 CEREMONIE SOLENNELLE D'OUVERTURE
- Mot de bienvenue de **Mme Rózsa HOFFMANN**, secrétaire d'État, présidente de la section hongroise de l'APF
 - Allocution de **Mme Françoise BERTIEAUX**, présidente du Réseau des femmes parlementaires de l'APF
- 09h30 Début des travaux

Thème de la 1^{re} journée :

la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)

Mme Pramila PATTEN, experte du Comité CEDEF

- Présentation de la CEDEF et de son protocole additionnel ;
- La procédure de soumission de rapports et mesures de suivi ;
- Application de la CEDEF : le rôle des parlementaires.

10h15-10h30 Pause café

Point de presse donné par Mme Françoise BERTIEAUX et Mme Rózsa HOFFMANN

10h30 ***Application de la CEDEF en Hongrie***

Mme Franciska MIKULÁS, chef du Département de l'égalité des chances du ministère des Ressources nationales : l'application de la CEDEF- CEDAW

Mme Katalin GREGOR, adjointe du chef de la Division juridique et d'administration, rapporteure de l'Autorité de l'égalité des traitements

12h15 Photo de famille

12h30-14h00 Déjeuner buffet offert par l'Assemblée parlementaire de la Francophonie

13h15-14h00 Visite guidée du Parlement
Départ à la Coupole du Parlement

Le mercredi 26 octobre 2011 (suite)

14h00-17h00 Suite des travaux
Lieu : Salle des Délégations du Parlement

Application de la CEDEF dans le monde

Mme Rose-Marie LOSIER-COOL, (Canada)
Mme Eyoun MINONO EPOUBE (Cameroun) et/ou

15h15-15h30 Pause café

15h30-17h00 Suite des travaux

Mme PUM SICHAN (Cambodge)
Mme Henriette MARTINEZ (France)

Soirée libre

Le jeudi 27 octobre 2011

08h30

Entrée à la Porte VI du Parlement

09h00-12h00 Suite des travaux
Lieu : Salle des Délégations du Parlement

Thème de la 2^e journée:

Les femmes dans la vie politique, dans la vie civile et dans la vie familiale

Dans le monde

09h00 **Mme Carole POIRIER**, (Québec)
Mme Eyoun MINONO EPOUBE (Cameroun) et/ou
Mme Marie Mariam Gisèle DIASSO-GUIGMA (Burkina Faso)
Mme PUM SICHAN (Cambodge)
Mme Henriette MARTINEZ (France)

En Hongrie

Mme Rózsa HOFFMANN, secrétaire d'État,
Présidente de la section hongroise de l'APF

Mme Anita KISSNÉ OLÁH
Les mesures du gouvernement
(Par délégation pour M. Zoltán BALOG, secrétaire d'État du ministère
de l'Administration et de la Justice)

Mme Katalin CSÖBÖR députée (Fidesz)
Mme Ilona ÉKES députée (Fidesz)
Mme Ágnes OSZTOLYKÁN député (LMP)

Le jeudi 27 octobre 2011 (suite)

10h15-10h30	Pause café
10h30-12h30	Suite des travaux Lieu : Salle des Délégations du Parlement
12h30-14h00	Déjeuner-buffet offert par l'Assemblée parlementaire de la Francophonie Lieu : Salle des Tapisseries du Parlement
14h00-17h00	Suite des travaux
15h15-15h30	Pause café
15h30-17h00	Suite des travaux Fin du programme

| Cérémonie solennelle d'ouverture

Mot de bienvenue de Mme Rózsa HOFFMANN, secrétaire d'État, présidente de la section hongroise de l'APF

Madame la Présidente,
Messieurs les Ambassadeurs,
Mesdames et Messieurs les députés,
Chers invités,

En tant que présidente de la section hongroise de l'APF, **je vous exprime mes salutations les plus chaleureuses** à toutes et à tous qui êtes présents à ce Séminaire du Réseau des femmes parlementaires qui se tient ici, dans la plus belle salle du Parlement hongrois.

Je tiens également à remercier les députées, les membres du Réseau, les députées hongroises, ainsi que les représentants de diverses organisations gouvernementales et civiles pour qu'ils fassent connaître leurs points de vue, les méthodes pratiquées au sein du thème central : **La Convention sur l'Élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.**

Comme je vous l'ai déjà déclaré, l'Assemblée nationale hongroise est prête à accueillir cet événement, et fera de son mieux pour que ce séminaire soit une entière réussite.

Nous sommes conscients de l'importance du Réseau qui a pour but de **promouvoir une meilleure participation des femmes à la vie politique, civile et familiale tant au niveau national que dans l'ensemble de l'espace francophone.**

Pour cela nous avons décidé avec mes collègues députées d'élaborer un thème dans la deuxième journée sur la place et le rôle des femmes dans les parlements et dans les organisations diverses jusqu' à la vie familiale.

Nous voulons échanger d'expérience, encourager la solidarité et surtout de contribuer à la défense des droits de l'Homme et particulièrement ceux de la femme, de la jeune fille, de l'enfant et de la mère.

Mme la Présidente,
Chers invités,

L'un des aspects les plus importants des relations internationales du Parlement hongrois est sa participation à l'Assemblée parlementaire de la Francophonie (APF) qui a commencé il y a 18 ans lorsque la jeune démocratie hongroise, plus précisément son Parlement pluraliste librement élu, a rejoint diverses organisations parlementaires internationales, telles que l'Union Interparlementaire, le Conseil de l'Europe et en particulier l'Assemblée parlementaire de la Francophonie. Cette dernière rassemblait en premier lieu les députés de langue maternelle française, puis a été élargie à l'ensemble des députés parlant français. **Ainsi, les députés parlementaires des pays d'Europe Centrale et de l'Est parlant français ont pu représenter leur propre parlement au sein de cette organisation.**

En 2008, le Parlement hongrois a fêté le 15^e anniversaire de son adhésion à l'Assemblée parlementaire de la Francophonie en tant que membre associé.

A cette occasion le Parlement hongrois a déclaré l'année parlementaire de 2008-2009 l'Année de la Francophonie, donnant lieu à des manifestations importantes, ou permettant la participation à des événements marquants de la Francophonie.

Le fait d'inviter la Hongrie à participer à l'organisation en tant que membre associé en 1993 a été **l'expression de la reconnaissance par la communauté internationale** des changements survenus depuis la transition démocratique de la Hongrie, cette invention étant en même temps motivée par le développement des relations internationales bilatérales et multilatérales du Parlement hongrois.

La francophonie n'est pas un héritage culturel déterminant en Europe Centrale, mais plutôt une tradition culturelle librement choisie, qui a toujours joué un rôle décisif dans la conservation de l'idéal démocratique. L'influence de la langue et de la culture françaises est présente en Hongrie depuis des siècles. Les plus grands artistes de la littérature, de la peinture et de la musique hongroises ont toujours été attachés à la France et à la langue française, ce qui témoigne d'un patrimoine commun.

C'est pourquoi le Parlement hongrois juge important de faire fructifier ces relations culturelles en Hongrie, en Europe et dans les autres régions du monde.

En tant que Présidente de la Section hongroise de l'APF je voudrais vous dire que notre organisation a été très active depuis les dernières années, ce qui s'est traduit par une activité vivante surtout au sein de la Commission de l'éducation, de la communication et des affaires culturelles. Nos efforts prouvent que ces rencontres sont l'occasion de discussions et d'échanges d'information, de débats et de propositions, contribuant ainsi à une coopération d'envergure et à un dialogue réel entre personnes de cultures différentes.

Voilà, c'est pour cette raison que notre Section s'est jointe à cette initiative et a donné son patronage aux travaux de ce Séminaire.

Chers invités,
Chers collègues,

Il ne me reste plus qu'à vous souhaiter bon travail durant ce Séminaire, et bon séjour à Budapest.

Allocution de Mme Françoise BERTIEAUX, présidente du Réseau des femmes parlementaires de l'APF

Messieurs les Présidents,
Mesdames et messieurs les Ministres,
Madame la représentante du Secrétaire général de la Francophonie,
Mesdames et Messieurs les Parlementaires,
Madame la représentante des Nations Unies,
Mesdames et Messieurs membres du Corps diplomatique et consulaire,
Mesdames et Messieurs,

Je voudrais tout d'abord remercier nos hôtes, les parlementaires hongrois et hongroises, de cet accueil chaleureux et convivial qui nous touche tous.

Je tiens spécialement à remercier **Madame Rosza Hoffmann**, secrétaire d'Etat et présidente de la section hongroise, dont l'implication forte et attentive va nous permettre de bénéficier des meilleures conditions pour nos échanges et nos débats et qui nous a fait l'honneur d'ouvrir nos travaux.

Permettez-moi également de remercier l'Organisation internationale de la Francophonie qui finance ce séminaire et en particulier **M. Abdou Diouf**, qui a toujours appuyé notre Réseau. Je salue ici sa représentante, Mme Dilek Elveren, fidèle et efficace spécialisée du programme « *Egalité des Genres* » qui a déjà participé à plusieurs de nos rencontres.

Je tiens aussi à remercier la première Vice-présidente de notre Réseau, **Mme Lydienne Eymoun Minono épouse Epoube**, députée du Cameroun, qui a tenu à être parmi nous pour représenter la Région Afrique. Elle est accompagnée de notre rapporteure burkinabé, la députée **Mme Marie Mariam Gisèle Diasso-Guigma**, que je remercie également d'avoir fait ce long voyage pour participer à nos travaux.

Je salue et vous présente encore nos trois collègues venues de continents lointains : notre ancienne présidente et rapporteure **Mme Rose-Marie Losier-Cool**, sénatrice canadienne, **Mme Carole Poirier**, députée québécoise et **Mme Sichan Pum** qui nous arrive du Cambodge !

Et enfin, représentant la région Europe, **Mme Henriette Martinez**, députée française, vice-présidente de l'Assemblée parlementaire de la Francophonie, qui a également fait partie de notre comité directeur et y a présenté un rapport sur *la femme dans la vie politique il y a 5 ans déjà* !

Je salue et vous présente encore **Mme Pramila Patten**, avocate mauricienne, membre du Comité CEDEF, qui nous fait l'honneur et la gentillesse de venir depuis plusieurs années déjà nous sensibiliser à cette importante Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Je la remercie tout particulièrement, car elle nous fait le cadeau de venir ici gracieusement, alors qu'elle est sollicitée de toute part. Sache, Pramila, que nous apprécions à sa juste valeur ce geste d'amitié et de solidarité que tu nous témoignes.

Je souhaite enfin remercier **Mme Franciska MIKULÁS**, chef du Département de l'égalité des chances du **ministère des Ressources nationales** et **Mme Katalin GREGOR**, adjointe du chef de la Division juridique et d'administration, rapporteure de l'**Autorité de l'égalité des traitements** qui vont nous parler de l'application de la CEDEF en Hongrie, sans oublier la représentante du gouvernement **Mmes Anita Kissné Olah** et les députées **Katalin Csobor**, **Ilona Ekes** et **Agnes Osztoykan**, qui s'exprimeront sur le thème de la femme dans la vie politique, civile et familiale.

Voilà un bel éventail de personnalités multiculturel! Nous allons pouvoir, durant ces deux jours, échanger nos expériences, en analyser les enjeux et essayer d'énoncer des perspectives d'avenir.

Mais avant d'entamer nos travaux, je souhaiterais vous présenter brièvement l'Assemblée parlementaire de la Francophonie, pour celles et ceux parmi vous qui n'avez pas encore participé à une de nos instances.

Créée en 1967, l'APF a donc bientôt 45 ans. D'une simple association parlementaire chargée de défendre la langue française et d'en assurer le rayonnement, elle est devenue une véritable assemblée délibérante et une instance politique de la Francophonie.

Considérée comme le Parlement des Parlements francophones, elle compte aujourd'hui 78 sections dans autant de parlements : 48 sections membres, 17 sections associées et 13 observateurs. Ces sections se réunissent au sein de quatre régions : Afrique, Europe, Asie-Pacifique et, bien sûr, la région Amérique.

Depuis le Sommet de l'Île Maurice en 1993, l'APF est l'Assemblée consultative de la Francophonie, un organe consultatif des chefs d'État et de gouvernement de la Francophonie. À ce titre, elle exerce une action politique : elle adopte des résolutions sur des sujets intéressant la communauté francophone dans les domaines politique, économique, social et culturel. Elle émet également des avis à l'intention des chefs d'État et de gouvernement des pays ayant le français en partage, notamment à l'occasion des Sommets de la Francophonie. Et ici je peux vous préciser que lors du dernier Sommet, à Montreux, le Réseau des femmes a contribué à l'Avis qui y a été remis. Nous y parlions évidemment de la CEDEF et de la protection des enfants dans les conflits armés.

L'ancien Président du Sénégal et actuel Secrétaire général de l'Organisation internationale de la Francophonie, Monsieur Abdou Diouf, aime répéter qu'elle est la vigie de la démocratie dans l'espace francophone. L'APF est en effet un observateur attentif de la démocratie, des droits et des libertés dans l'espace francophone. Elle prend position face aux événements survenant dans cet espace, notamment lors de crises politiques, et constitue ainsi le lien démocratique entre les peuples de la Francophonie.

Chargée de la coopération parlementaire, l'APF organise des séminaires d'information et d'échanges destinés aux parlementaires et aux fonctionnaires.

L'APF met également en œuvre des programmes et des actions au bénéfice des services parlementaires. Elle s'implique aussi auprès des jeunes, notamment en organisant un Parlement francophone des jeunes.

Au sein de cette assemblée a été créé, il y a quelques années, en 2002, le Réseau des femmes parlementaires de l'APF. Ce Réseau me tient à cœur parce que j'y milite depuis plusieurs années et parce que la défense des droits des femmes me semble plus que jamais nécessaire. Il ne faut pas baisser la garde ! Je tiens encore ici à rendre hommage et à remercier Rose-Marie Losier-Cool, « fondatrice » de ce Réseau qui lui a donné le ton, sa vigueur et sa détermination.

Notre objectif est de promouvoir une meilleure participation des femmes à la vie politique, économique, sociale et culturelle de leur pays, mais aussi de l'ensemble de l'espace francophone.

En créant ce Réseau, nous voulions aussi renforcer la place et le rôle des femmes au sein de l'APF et dans les parlements membres. Nous voulions encourager les échanges d'expérience et la solidarité entre nous, femmes parlementaires francophones. Depuis, nous avons impliqué nos collègues masculins, qui participent régulièrement à nos travaux. Le Réseau - votre Réseau puisqu'il nous appartient à toutes - a une double vocation.

À titre d'organe politique, il délibère sur tout sujet d'intérêt commun à ses membres, et il permet aux sénatrices et députées d'apporter le point de vue des femmes aux sujets débattus par l'APF. Il se réunit lors de la Session annuelle de l'APF et apporte sa contribution par ses débats et propositions. Votre participation aux réunions du Réseau, de l'APF, et au sein de votre propre section hongroise, sera donc primordiale.

Le Réseau œuvre également au chapitre de la coopération, notamment en organisant des séminaires sur la CÉDEF. Le Réseau a décidé de consacrer une partie importante de son énergie à faire connaître cette Convention adoptée en 1979 et ratifiée par quelque 187 pays.

Depuis 2004, notre Réseau a déjà organisé huit séminaires sur la CÉDEF, au Mali, pour les femmes parlementaires de l'Afrique de l'Ouest, à Madagascar, pour celles de l'Océan Indien, au Gabon, pour celles d'Afrique centrale, en Tunisie pour celles d'Afrique du Nord et du Proche-Orient, à Haïti, en Mauritanie, à Kinshasa et, l'année dernière à Lomé, au Togo.

C'est donc la première fois que nous nous retrouvons en Europe !

Ces séminaires visent à renforcer les connaissances et les capacités de négociation des femmes parlementaires pour qu'elles puissent mieux suivre la mise en œuvre de la CÉDEF. Ce séminaire est un moyen, certes modeste, mais certainement utile, de contribuer à l'édification d'une société que nous voulons plus juste et plus égalitaire.

Demain nous parlerons en outre des femmes dans la vie politique, civile et familiale. Je remercie encore ici les expertes internationales et nationales qui se sont donné la peine de venir nous aider à y réfléchir.

Je vous invite donc toutes et tous à une réflexion profonde et assidue au cours de ces deux jours de travaux, et je vous souhaite d'excellents débats.

Je vous remercie.

Thème de la 1^{re} journée :

la Convention sur l'élimination
de toutes les formes de discrimination
à l'égard des femmes (CEDEF)

Intervention de Mme Pramila PATTEN, experte du Comité CEDEF

(Intervention présentée en PowerPoint)

Présentation de la CEDEF et de son protocole additionnel (Facultatif)

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations
à l'égard des femmes (CEDEF)

Article 1 - Définition de la discrimination à l'égard des femmes

L'article premier de la CEDEF, définit la discrimination à l'égard des femmes comme visant « toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine. »

Article 2 - Obligation des États parties d'éliminer la discrimination

L'article 2 fait obligation aux États parties:

- de condamner la discrimination à l'égard des femmes;
- d'inscrire dans leur constitution nationale ou toute autre disposition législative le principe de l'égalité des hommes et des femmes;
- d'adopter des mesures législatives, y compris des sanctions, interdisant toute discrimination à l'égard des femmes;
- d'instaurer une protection juridictionnelle contre la discrimination par le truchement des tribunaux nationaux et d'autres institutions;
- de s'abstenir de tout acte discriminatoire à l'égard des femmes et de faire en sorte que les autorités publiques et les institutions publiques se conforment à cette obligation;
- de prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque;
- d'adopter des dispositions législatives ou d'autres mesures appropriées pour modifier ou abroger toute loi, dispositions réglementaires, coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes, et d'abroger toutes les dispositions pénales qui constituent une discrimination à l'égard des femmes

Article 3

- L'article 3 requiert des États parties qu'ils prennent dans tous les domaines toutes les mesures appropriées pour assurer le plein développement et le progrès des femmes.

▪

Article 4- Mesures temporaires spéciales

- Les mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes, telles que les mesures relevant de l'action positive, ne sont pas considérées comme des actes discriminatoires.
- Ces mesures peuvent être maintenues aussi longtemps que les inégalités existent, sans toutefois qu'elles puissent avoir pour conséquence le maintien relevant de normes inégales ou distinctes, et elles doivent être abrogées lorsque l'égalité de chances et de traitement a été réalisée.

Article 5- Préjugés et pratiques coutumières, fondés sur l'idée d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes

Cet article :

- requiert des Etats parties qu'ils modifient les schémas de comportement socioculturel de l'homme et de la femme en vue d'éliminer les pratiques fondées sur l'idée de rôle sexuel stéréotypé ou de la supériorité de l'un ou de l'autre sexe.
- Les Etats parties doivent faire en sorte que l'éducation familiale contribue à faire bien comprendre que la maternité est une fonction sociale et à faire reconnaître la responsabilité commune de l'homme et de la femme en ce qui concerne leurs enfants.

Article 6 -Trafic des femmes et exploitation de la prostitution

- L'article 6 requiert des Etats parties qu'ils prennent les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour supprimer le trafic des femmes et l'exploitation de la prostitution des femmes.

Article 7 -Les droits des femmes dans la vie publique et politique

- Les Etats parties doivent éliminer toute discrimination à l'égard des femmes dans la vie publique et politique. Les femmes doivent se voir assurer, dans des conditions d'égalité avec les hommes, le droit de voter et d'être éligibles, de prendre part à l'élaboration de la politique de l'Etat et d'exercer des fonctions publiques.
- Elles doivent également pouvoir participer, sur un pied d'égalité avec les hommes, aux organisations non gouvernementales et aux associations publiques et politiques, telles que les syndicats et les associations professionnelles.

Article 8- Représentation internationale

- L'article 8 stipule que les femmes doivent se voir accorder, dans des conditions d'égalité avec les hommes, la possibilité de représenter leur gouvernement et de participer aux travaux des organisations internationales, telles que l'Organisation des Nations Unies et les organisations, institutions spécialisées, Fonds et programmes qui lui sont apparentés.

Article 9 - Nationalité

- L'article 9 requiert des Etats parties qu'ils accordent aux femmes des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'acquisition, le changement et la conservation de la nationalité.
- Les Etats doivent garantir que la nationalité d'une femme ne sera pas automatiquement changée par son mariage avec un étranger ni par le changement de nationalité du mari.
- Le mariage ne devrait pas obliger la femme à prendre la nationalité de son mari ni la rendre apatride.
- Les Etats sont tenus de veiller à ce que soient accordés à la femme des droits égaux à ceux de l'homme en ce qui concerne la nationalité de leurs enfants.

Article 10 - Accès à l'éducation

- L'article 10 requiert des Etats parties qu'ils éliminent la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'éducation, en ce qui concerne l'accès à l'enseignement préscolaire, général, technique, professionnel et technique supérieur, ainsi qu'à la formation professionnelle.
- Ils doivent garantir aux femmes et aux filles, dans les zones rurales comme dans les zones urbaines, l'accès aux mêmes programmes, aux mêmes examens, à un personnel enseignant possédant les qualifications de même ordre, à des locaux scolaires et à un équipement de même qualité que ceux dont bénéficient les hommes et les garçons.
- Ils doivent éliminer dans l'enseignement toute conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme, notamment en encourageant l'éducation mixte et en révisant les livres et programmes scolaires.

- Ils doivent assurer aux femmes et aux filles les mêmes possibilités que les hommes et les garçons en ce qui concerne l'octroi de bourses et autres subventions pour les études, et les mêmes possibilités d'accès aux programmes d'éducation permanente, en particulier aux programmes visant à réduire l'écart d'instruction existant entre les hommes et les femmes.
- Ils doivent s'employer à réduire le taux d'abandon féminin les mêmes possibilités qu'aux hommes et aux garçons en ce qui concerne la participation aux sports et à l'éducation physique et les mêmes possibilités d'accès à des renseignements spécifiques d'ordre éducatif tendant à assurer la santé et le bien-être des familles, y compris l'information et des conseils relatifs à la planification de la famille.

Article 11 - Accès à l'emploi

Les Etats parties doivent assurer aux femmes, sur la base de l'égalité avec les hommes, le droit au travail, le droit aux mêmes possibilités d'emploi, le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la stabilité de l'emploi, le droit aux prestations et le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage.

Ils doivent prendre des mesures pour assurer aux femmes le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, ont l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'ont l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail.

Ils doivent prendre des mesures spécifiques afin de prévenir la discrimination é l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité. Ils doivent interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesses, de congé de maternité ou d'état matrimonial.

Article 12 - Santé

- L'article 12 fait obligation aux Etats parties de prendre des mesures pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine des soins de santé en vue de leur assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les moyens d'accéder aux services médicaux, y compris ceux qui concernent la planification de la famille.
- Les Etats sont également tenus de fournir aux femmes, pendant la grossesse, pendant l'accouchement et après l'accouchement, des services appropriés et, au besoin, gratuits, ainsi qu'une nutrition adéquate pendant la grossesse et l'allaitement.

Article 13

- L'Article 13 requiert des Etats parties qu'ils éliminent la discrimination à l'égard des femmes dans la vie économique et sociale. Elles doivent se voir accorder, sur un pied d'égalité avec les hommes, le droit aux prestations familiales, prêts bancaires, prêts hypothécaires et autres formes de crédit financier, ainsi que le droit de participer aux activités récréatives, aux sports et à tous les aspects de la vie culturelle.

Article 14- Femmes rurales

- L'Article 14 requiert des Etats parties qu'ils tiennent compte des problèmes particuliers qui se posent aux femmes rurales et du rôle important que ces femmes jouent dans la survie économique de leur famille, notamment par leur travail dans les secteurs non monétaires de l'économie.
- Il est demandé aux Etats parties d'assurer l'application de toutes les dispositions de la Convention aux femmes des zones rurales et de veiller à ce qu'elles participent, sur un pied d'égalité avec les hommes, au développement rural et à ses avantages.

- Elles doivent, au même titre que les hommes, avoir le droit de participer pleinement à l'élaboration et à l'exécution des plans de développement à tous les échelons, d'avoir accès aux services adéquats dans le domaine de la santé, y compris en matière de planification de la famille, de bénéficier des programmes de sécurité sociale, de recevoir tout type de formation et d'éducation, d'organiser des groupes d'entraide et des coopératives et de participer aux activités de la communauté.
- Les femmes rurales doivent également, sur le pied d'égalité avec les hommes, avoir accès au crédit et aux prêts agricoles, ainsi qu'aux services de commercialisation et aux technologies appropriées, et recevoir un traitement égal dans les réformes foncières et agraires et dans les projets d'aménagement rural.
- Par ailleurs, les femmes rurales doivent, au même titre que les hommes, bénéficier de conditions de vie convenables, notamment en ce qui concerne le logement, l'assainissement, l'approvisionnement en électricité et en eau, les transports et les communications.

Article 15 -Égalité devant la loi

- L'Article 15 garantit à la femme l'égalité avec l'homme devant la loi. Il est reconnu à la femme une capacité juridique identique à celle de l'homme; elle doit avoir le droit de conclure des contrats et d'administrer des biens, et bénéficier du même traitement que l'homme à tous les stades de la procédure judiciaire.
- Tout contrat et tout autre instrument privé, de quelque type que ce soit, qui viseraient à limiter la capacité juridique de la femme doivent être considérés comme nuls, tandis que l'homme et la femme doivent se voir reconnaître les mêmes droits en ce qui concerne la liberté de circulation et le choix de la résidence et du domicile.

Article 16- Le mariage et les rapports familiaux

- L'Article 16 fait obligation aux Etats d'éliminer la discrimination à l'égard des femmes en ce qui concerne le mariage et les rapports familiaux. Les femmes se voient reconnaître le même droit de choisir librement leur conjoint et de ne contracter mariage que de leur libre et plein consentement. Elles ont les mêmes droits et les mêmes responsabilités au cours du mariage et lors de sa dissolution, les mêmes droits et les mêmes responsabilités en tant que parents, et les mêmes droits de décider librement et en toute connaissance de cause du nombre et de l'espacement des naissances et d'avoir accès aux informations, à l'éducation et aux moyens nécessaires pour leur permettre d'exercer ces droits.
- Les mêmes droits personnels seront assurés au mari et à la femme, y compris en ce qui concerne le choix du nom de famille, d'une profession et d'une occupation, ainsi qu'en matière de propriété. Les Etats parties reconnaissent par ailleurs que les fiançailles et les mariages d'enfants n'ont pas d'effet juridique et que des mesures, y compris des dispositions législatives, doivent être prises afin de fixer un âge minimal pour le mariage et de rendre obligatoire l'inscription du mariage sur un registre officiel.

Le Protocole additionnel (Facultatif) à la CEDEF

- Le 10 décembre 1999, l'Assemblée générale des Nations Unies adopta un Protocole Facultatif à la Convention sur l'Élimination de Toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes.
- Le Protocole facultatif à la Convention est entré en vigueur le 22 décembre 2000.
- À ce jour il a été ratifié par 102 pays.

Qu'est-ce qu'un Protocole facultatif ?

- Un Protocole facultatif est un instrument juridique se rapportant à un traité existant, qui couvre des questions que ce dernier n'a pas traitées ou n'a pas suffisamment développées.
- Il est ouvert à la ratification ou à l'adhésion que par des Etats qui sont parties au traité en question.
- Il est qualifié de "facultatif" parce que les Etats ne sont pas tenus d'y devenir parties, même s'ils ont ratifié la convention correspondante ou y ont adhéré.

Pourquoi une procédure de recours distincte pour la Convention?

- Le système de rapports périodiques, le seul mécanisme prévu par la CEDAW pour veiller à l'application de ses dispositions est inadéquat. L'adoption du Protocole facultatif est une avancée dans la voie de la consolidation des normes qui protègent les droits des femmes en ce qu'il appelle l'attention des Etats parties sur la nécessité de remplir intégralement les obligations découlant de la Convention.
- Le Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes est un protocole de nature procédurale qui met en place deux nouvelles procédures aux fins d'appliquer la Convention et, partant, de remédier aux violations des droits des femmes:
 - une *procédure de communication individuelle*;
 - une *procédure d'enquête*.

1- La procédure de communication

- Cette procédure permet à des particuliers ou groupes de particuliers de présenter au Comité, directement ou par l'intermédiaire de représentants, des communications alléguant des violations par un Etat partie à la Convention et au Protocole des droits protégés par la Convention.
- Fournit un moyen de réparation spécifique dans le cas de recours individuels présentés contre un Etat qui a violé les droits des femmes;
- Fournit une voie de recours international aux femmes qui se sont vu refuser l'accès à la justice au niveau national;
- Permet au Comité de faire ressortir la nécessité de disposer de voies de recours plus efficaces au niveau national;
- Permet au Comité de constituer une nouvelle jurisprudence sur la façon de garantir les droits des femmes;
- Aide les Etats parties à préciser la teneur des obligations qui leur incombent en vertu de la Convention et, partant, à remplir ces dernières.

Qui peut présenter une communication?

- Tout particulier ou groupe de particuliers relevant de la juridiction d'un Etat ayant ratifié à la fois la Convention et le Protocole facultatif et dont les droits protégés par la Convention ont été violés peut présenter une communication.
- Les communications peuvent être présentées au nom d'un particulier ou d'un groupe de particuliers. C'est d'autant plus important que les femmes sont souvent en butte à des obstacles tels que le risque de représailles et leur faible niveau d'instruction, en particulier d'instruction juridique.

Contre qui une communication peut-elle être présentée?

- Une communication ne peut viser qu'un Etat partie à la Convention et au Protocole. Les violations présumées doivent être liées aux actions ou omissions d'agents de l'Etat ou à leur conduite dans l'exercice de leurs fonctions publiques (lois, politiques, programmes et pratiques discriminatoires, comportement d'agents de la force publique relevant de la discrimination fondée sur le sexe).
- Les communications ne peuvent pas viser le comportement de particuliers ou d'institutions agissant à titre privé. Les communications peuvent se rapporter aux actions de particuliers ou institutions privées dans le cas où un Etat partie a omis de prendre les mesures préventives, correctives, répressives ou compensatoires nécessaires pour donner effet aux obligations énoncées dans la Convention.

Quelques exemples

- A.T v/s Hongrie, Yildirim v/s Autriche, Goeke v/s Autriche - violence domestique
- A.S v/s Hongrie - stérilisation forcée
- Vargas v/s Espagne - titre de nobilité
- Salgado v/s Grande Bretagne- transmission de nationalité
- Rahime v/s Turquie- renvoi injustifié
- Vertido v/s Philippines- stéréotypes - jugement -viol
- Pimentel v/s Brésil - droits sexuels et reproductifs

Examen d'une communication

- Une communication fait l'objet d'un double examen. Elle est examinée d'abord du point de vue de sa recevabilité, afin de déterminer si elle satisfait aux prescriptions de forme prévues, puis quant au fond ou sur sa valeur propre.
- Le Comité peut examiner séparément les questions de la recevabilité et de la valeur d'une communication, mais il les examine le plus souvent ensemble.

Une communication est irrecevable:

- Si elle n'est pas présentée par écrit;
- Si elle est anonyme;
- Si l'Etat concerné n'a pas ratifié la Convention ou le Protocole facultatif;
- Si toutes les voies internes n'ont pas été épuisées, à moins que la procédure de recours n'excède des délais raisonnables ou qu'il soit improbable que le requérant obtienne réparation par ce moyen;
- Si elle a trait à une question que le Comité a déjà examinée où qu'il soit improbable que le requérant obtienne réparation par ce moyen;
- Si elle a trait à une question que le Comité a déjà examinée ou qui a déjà fait l'objet ou qui fait l'objet d'un examen dans le cadre d'une autre procédure d'enquête ou de règlement international;
- Si l'affaire est incompatible avec les dispositions de la Convention;
- Si l'affaire est manifestement mal fondée ou insuffisamment motivée;
- Si elle porte sur des faits antérieurs à la date d'entrée en vigueur du Protocole facultatif à l'égard de l'Etat partie, à moins que ces faits ne persistent après cette date.

2- La procédure d'enquête

- Cette procédure habilite le Comité, s'il dispose de renseignements crédibles faisant état de violations graves ou systématiques par un Etat partie des droits énoncés dans la Convention, à ouvrir une enquête.
- L'enquête est confidentielle, mais le Comité doit inclure dans son rapport annuel un résumé de ses activités dans ce domaine.
- Permet au Comité de remédier à des violations systématiques et généralisées;

- Permet au Comité de recommander des mesures visant à combattre les causes structurelles de la discrimination à l'égard des femmes;
- Fournit au Comité l'occasion de formuler un large éventail de recommandations pour instaurer l'égalité entre les hommes et les femmes.

Conditions préalables d'une enquête

- L'Etat doit être partie à la Convention et au Protocole. Il ne doit pas avoir déclaré comme le prévoit l'article 10 du Protocole, qu'il ne reconnaît pas au Comité de compétence en matière d'enquêtes;
- Si l'Etat a fait une déclaration à l'article 10, cette déclaration doit avoir été retirée;
- Le Comité doit recevoir des renseignements indiquant que l'Etat partie porte gravement ou systématiquement atteinte aux droits énoncés dans la Convention. Le Comité doit avoir acquis la certitude que ces renseignements sont crédibles.

Exemple d'enquête

- Mexique- disparitions et assassinats de jeunes femmes dans la région de Ciudad Juarez, état de Chihuahua, au Mexique. {Dénoncée depuis des années par des organisations de la société civile, la situation n'avait pas été prise en considération par les autorités à différents niveaux, fédéral ou de l'état concerné. Suite aux recommandations du CEDAW, l'État a rouvert l'investigation des crimes et a pris des mesures du point de vue de la situation sociale, de pauvreté et de violence sexiste qui étaient à l'origine du problème.

Pourquoi un Etat doit-il devenir partie au Protocole facultatif?

- Comme l'indique son préambule, le Protocole facultatif est pour les Etats l'occasion de réaffirmer *“qu'ils sont résolus à assurer le plein exercice par les femmes, dans des conditions d'égalité, de tous les droits fondamentaux et libertés fondamentales et à prendre des mesures efficaces pour prévenir les violations de ces droits et libertés”*.

Les éléments distinctifs du Protocole facultatif

- Il est assorti d'une procédure formelle de suivi, de sorte que le Comité peut déterminer si ses recommandations sont suivies d'effet;
- Il incitera les gouvernements à examiner de plus près les moyens dont les femmes peuvent se prévaloir actuellement pour obtenir réparation au niveau national.
- Il incitera les Etats à appliquer la Convention pour éviter que des plaintes ne soient déposées contre eux. Il les incite à ménager des voies de recours nationales plus efficaces et à abroger les lois et pratiques discriminatoires.

Autres avantages du Protocole facultatif

Les Etats parties peuvent utiliser le Protocole facultatif aux fins suivantes:

- Améliorer et compléter les dispositifs visant à assurer le respect des droits des femmes existants;
- Faire mieux connaître la Convention aux pouvoirs publics et aux particuliers;
- Prendre des mesures supplémentaires pour appliquer la Convention;
- Faire modifier les lois et pratiques discriminatoires;
- Mieux sensibiliser le public aux normes relatives aux droits de l'homme concernant la discrimination à l'égard des femmes.

Application de la CEDEF en Hongrie :

**Intervention de Mme Franciska MIKULÁS,
chef du Département de l'égalité des chances
du Ministère des Ressources nationales**
(Intervention présentée en PowerPoint)

La mise en œuvre de la Convention CEDEF en Hongrie

La Convention CEDAW dans le droit hongrois

- Ratification: par le décret-loi n. 10. de 1982.
- Rapport selon l'Article 18 de la Convention
- Le Bureau du Haut Commissariat aux Droits de l'Homme a envoyé l'acceptation officielle pour le rapport conjoint n. 7 et 8.
- Les négociations sur le sixième rapport périodique se sont faites en été 2007

Stratégie Nationale pour la Promotion de l'Egalité Sociale entre les Hommes et les Femmes- Directions et Buts 2010-2021

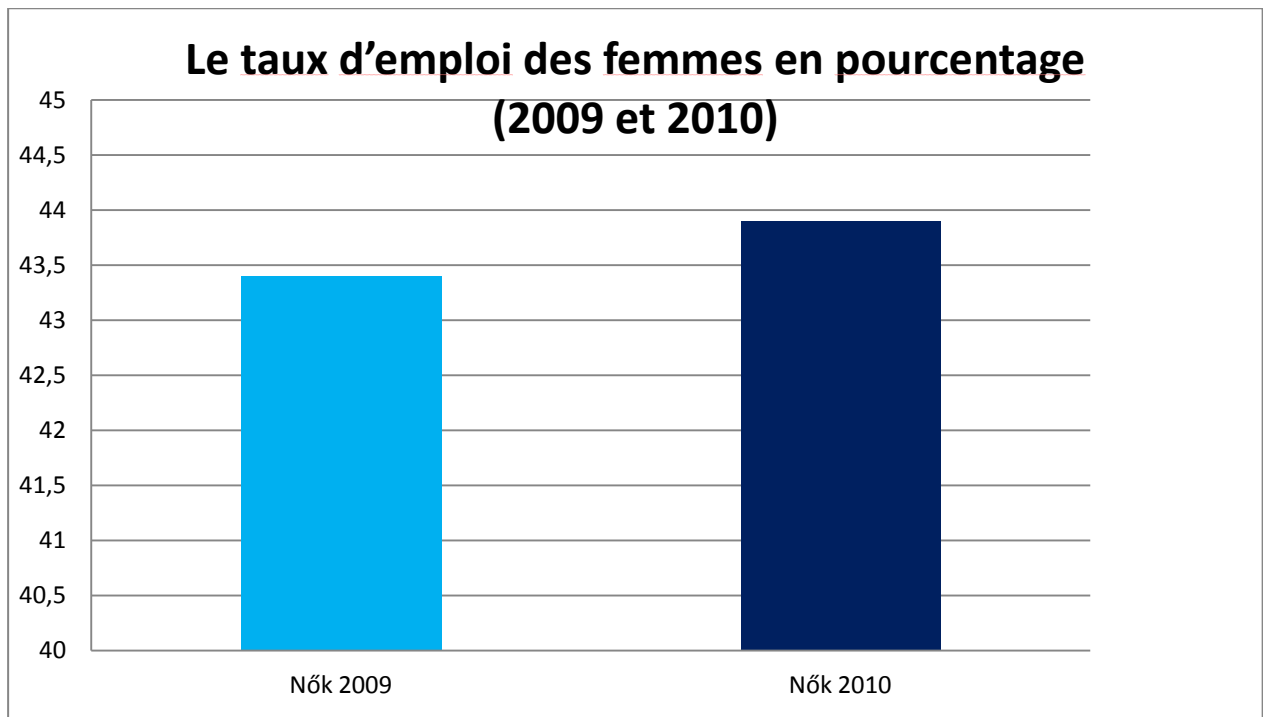
- Résolution du gouvernement 1004/2010. (I. 21.)
- Les six priorités de la Stratégie:
 - La mise en œuvre d'une indépendance économique égale entre hommes et femmes, l'éradication des disproportions dans les salaires et l'emploi, la prise en compte de considérations concernant les sujets de: femmes et la pauvreté, femmes et la santé.
 - Soutien renforcé pour la réconciliation de la vie professionnelle, privée et familiale
 - Soutien à la réduction des disproportions dans la participation des femmes et des hommes dans les décisions politiques, économiques et dans la vie scientifique.
 - Mise en œuvre de mesures préventives et de lutte effectives contre la violence exercée envers les femmes.
 - Soutien pour la réduction des stéréotypes de genre.
 - Mettre en place les fondations professionnelles pour la mise en œuvre des changements nécessaires pour atteindre les buts des principes stratégiques de la politique d'égalité sociale entre les hommes et les femmes. (formation, système institutionnel, une budgétisation sensible au genre, collection des données sensibles au genre).

La mise en œuvre de la Stratégie

- Résolution du gouvernement 1095/2010. (IV. 21.) sur le 1er Plan de Mesures de la Stratégie Nationale pour la Promotion de l'Egalité Sociale entre les Hommes et les Femmes
- Automne 2011: le début de la révision de la Stratégie
- La Stratégie est le cadre des efforts du gouvernement vis-à-vis de la promotion de la mise en œuvre de l'égalité entre les hommes et les femmes

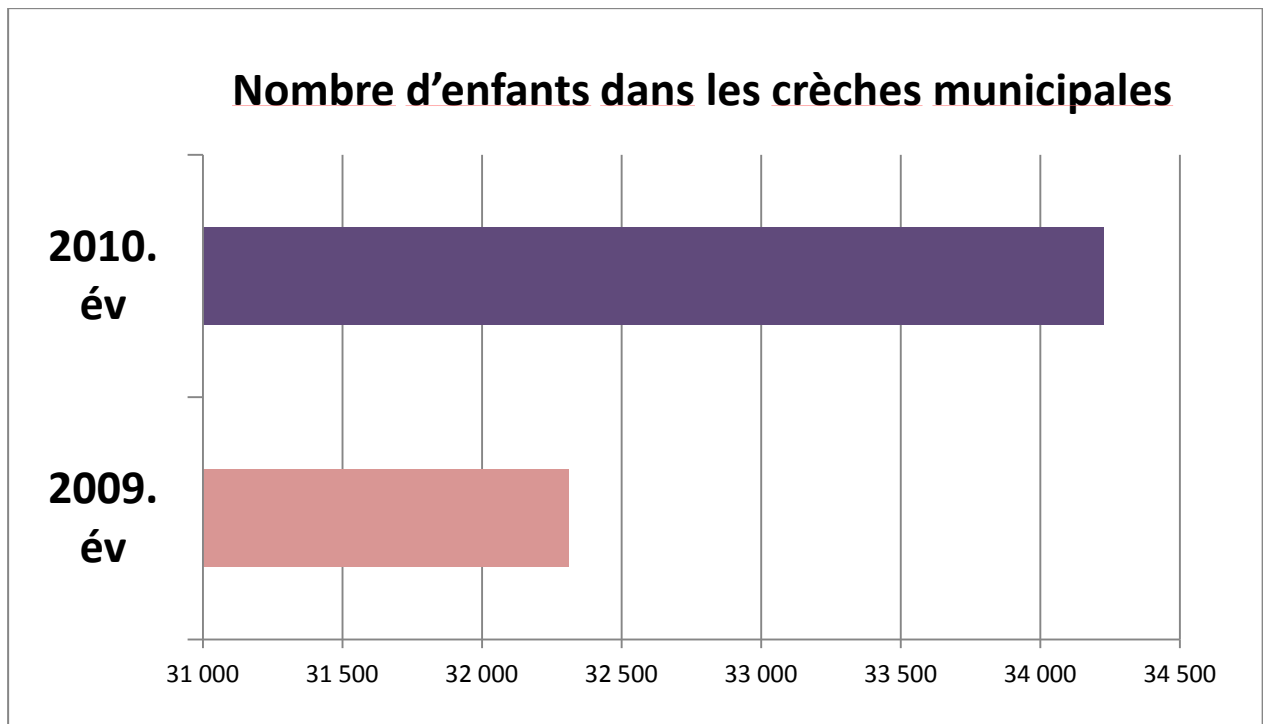
Les mesures pour l'amélioration de la situation des femmes - infos générales

- Le taux d'emploi des femmes a augmenté en 2010



Développement des Crèches

- 2009/2010 - environ 2200 nouvelles places
- 2011 - nouveaux appels à projets pour développement additionnel
-



La mobilisation des familles pour la réconciliation la plus complète entre vie professionnelle et vie privée

- Les avantages et désavantages de l'emploi à temps partiel
- La particularité de la situation des parents élevant leurs enfants seuls sur le marché de l'emploi
- L'inclusion des hommes et femmes inactifs dans le système de soin et d'attention aux personnes âgées

- Par la présentation d'une étude d'impact et recherche de nouvelles solutions dans le domaine des services d'aide aux familles avec enfants à charge (GYES, GYET), et dans le domaine des services d'assurance de santé liés (GYED, TES) à la prise en charge d'enfants en bas âge.

Lutte contre la violence exercée envers les femmes

- Ordonnance restrictive dans le procès pénal
- Ordonnance restrictive en cas de violence au sein de la famille
- Résolution 45/2003. (IV.16.) du Parlement
- Résolution 115/2003. (X.28.) du Parlement

Système institutionnel créé pour les victimes de violences au foyer

- Réseau Régional pour la Gestion des Crises
- Service Téléphonique National d'Information et de Gestion des Crises
- Abris Secrets
- Système de réintégration après la gestion de crise
- 2011: modification de la Loi XXXI. de 1997 sur la protection des enfants et la tutelle administrative - régulations de la loi et soutenabilité durable

Protocole Facultatif

- Etablissement du droit de plainte individuelle
- Ratification: Loi LX. de 2001.
- A.S. vs. Hongrie
- Dialogue constructif
- Clôture du dossier

Merci pour votre attention!

Intervention de Mme Katalin GREGOR, directrice adjointe de la Direction Juridique et de l'Autorité pour l'Égalité de Traitement

La mise en valeur de l'égalité de traitement à l'égard des femmes,
égalité des chances des femmes

Garantir l'égalité entre femmes et hommes est un des objectifs politiques majeurs de l'Union européenne, c'est ce que laisse entendre le fait que la politique communautaire visant à instaurer l'égalité des chances figure sur l'ordre du jour de la Communauté comme objectif à atteindre depuis 1957, date à partir de laquelle l'intégration européenne est lancée. À cela s'ajoute la pratique de la Cour européenne, organe qui, en particulier à partir des années 1970, s'efforce de trouver la définition la plus précise à la notion de la discrimination.

Discrimination, garantie de l'égalité des chances et égalité de traitement - aussi similaires que ces notions puissent paraître, il est toutefois nécessaire de faire la distinction entre elles. L'égalité des chances est un état où chacun possède les mêmes droits et obligations. Sa mise en place exige des mesures actives et effectives de la part des États membres européens, et ceci dans presque tous les domaines de la vie quotidienne. Garantir l'égalité de traitement signifie en revanche l'interdiction de la discrimination négative, dans le cas présent entre les hommes et les femmes.

Il est cependant important de rappeler que la politique communautaire ne se limite pas à la seule interdiction de la discrimination négative à l'égard des femmes, mais interdit également la discrimination entre les deux sexes parmi les citoyens de l'Union européenne. Dans la pratique internationale, nous trouvons des exemples où la discrimination est faite par l'employeur justement à l'égard du travailleur masculin, ou, conformément aux principes juridiques, c'est bel et bien le candidat masculin qui jouit des avantages. Il est cependant évident que les hommes subissent beaucoup moins de discriminations que les femmes.

Adoptée à New York le 18 décembre 1979, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) est un élément clé, méritant ainsi d'être examiné de plus près. Le premier article de la Convention stipule :

Aux fins de la présente Convention, l'expression « discrimination à l'égard des femmes » vise toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine.

Réglementation nationale

Le 27 janvier 2004, la loi CXXV/2003 sur la promotion de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances (Ebkty.) est entrée en vigueur.

Le 1^{er} février 2005 est créée l'Autorité de l'Égalité de Traitement (dont les missions et le système de fonctionnement, outre la loi Ebktv, sont gérés par les dispositions du décret gouvernemental de 362/2004. (26 décembre 2004)).

L'interdiction générale de la discrimination négative entre les deux sexes figure dans le paragraphe 66. (1) de la Constitution : la République de Hongrie garantit des droits égaux

aux femmes et hommes pour tous les droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels.

Le paragraphe (3) de l'article XV de la Constitution de la Hongrie, adoptée le 25 avril 2011 (document qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2012) stipule également que les femmes et les hommes sont égaux.

Le respect de l'exigence d'un traitement égal à l'égard des femmes était déjà apparu dans le Code du Travail, comme l'exemple de l'interdiction de la discrimination nommée cachée (en termes actuels, l'interdiction de la discrimination indirecte) l'atteste.

Discrimination relative à l'emploi

Les pratiques discriminatoires les plus courantes au travail pendant l'exécution du contrat de travail ou d'un autre contrat sont les suivantes :

- Harcèlement,
(Les femmes subissent fréquemment cette forme de discrimination au travail, cette catégorie comprend le harcèlement sexuel, des blagues grossières visant directement la sexualité, le fait d'appeler les salariées femmes par un petit nom d'animal, des questions indiscrettes, etc.)
- Violation du principe d'une rémunération égale pour récompenser le même travail (cette forme de discrimination concerne typiquement les salariées femmes dans la mesure où la nature et le caractère du travail, le niveau de qualification et de formation ainsi que les expériences professionnelles de la salariée, ses efforts intellectuels ou physiques, son attitude envers le travail ne sont pas pris en considération au moment de définir son salaire ou sa rémunération, son sexe et certains faux stéréotypes ayant plus de poids)
- Système de promotion (est étroitement lié au phénomène « plafond de verre »)
- Grossesse, maternité (absentéisme au travail pour une maladie liée à la grossesse ou pour les soins portés à l'enfant)

Les comportements discriminatoires les plus courants au moment de la rupture du contrat de travail ou d'autres contrats professionnels

- la salariée tombe enceinte pendant la période d'essai, elle subit alors un licenciement immédiat sans justification sérieuse.
- son contrat à durée déterminée, antérieurement renouvelé à plusieurs reprises, n'est pas renouvelé après le terme en raison de sa grossesse.

Violation du principe à travail égal, salaire égal :

Indépendamment de son sexe, ainsi qu'indépendamment de l'État membre dans lequel le citoyen européen est embauché comme salarié, il a droit à un salaire égal pour un travail égal.

Depuis 1957, les fondateurs de l'intégration ont affiché comme objectif économique permanent d'éviter que les États membres dans lesquels l'égalité des chances était déjà une réalité quotidienne ne subissent de désavantages dans la concurrence par rapport à ceux dans lesquels ce principe figuraient seulement dans le texte de la Constitution. La mise en pratique du principe à travail égal, salaire égal peut rendre plus cher le recours à la main-d'œuvre féminine. Ainsi, les États membres plus développés craignaient que l'investissement du capital ne se fasse à long terme uniquement dans les pays où ce droit constitutionnel est complètement bafoué dans la pratique, ainsi la main d'œuvre féminine y est beaucoup moins chère. La seule possibilité d'éviter cette situation passe par l'obligation de l'ensemble des États membres d'atteindre le même niveau dans ce domaine.

En dépit de la législation des quatre dernières décennies et des efforts déployés pour sensibiliser le grand public concernant la question, l'écart demeure encore important entre les femmes et les hommes effectuant le même travail. Les données de BÉRBAROMÉTER sont les suivantes :

L'évolution du taux de rémunération en fonction des deux sexes

sexe	échantillon filtré	échantillon complet
femme	96 632	95 514
homme	113 774	116 179
Taux de rémunération	17,7%	21,6%

In. : Rigler-Vanicsek : Inégalités entre les Deux Sexes sur le Marché du Travail
www.berbarometer.hu

Réalisée en 2011, la recherche de Bérbarométer démontre que les femmes effectuant un travail intellectuel dans l'administration sont fréquemment victimes de comportements discriminatoires (7,4%), il est néanmoins vrai que cette proportion est moins importante dans le cas des femmes cadres (2,2%).

Définition exacte du terme salaire - ce n'est toujours évident !

Tout avantage social offert de manière directe ou indirecte dans le cadre d'un contrat de travail

Si on compare le travail de deux ou de plusieurs salariés, il n'est pas nécessaire que ces salariés effectuent leur travail sur la base de la même lettre de mission ainsi qu'il n'est pas nécessaire non plus que le travail effectué soit le même. Le non-respect du principe à travail égal salaire égal peut également être constaté dans le cas où les salariés examinés n'effectuent pas le même travail, mais leur travail a une valeur égale. La notion de la discrimination négative directe n'entraîne pas nécessairement le fait que les salariés, qui sont dans une situation comparable, subissent un traitement différent au même moment. Ce principe doit être également et obligatoirement appliqué aux salariés employés dans le cadre d'un contrat avec une agence d'intérim.

Il est également possible de faire appel à l'article 142/A du Code du Travail si le salarié discriminé NE BÉNÉFICIE PAS d'un des dispositifs de protection définis par la loi Ebktv.

Protection des femmes dans la loi Ebktv., au-delà du sexe, comme dispositif de protection

Maternité, grossesse (Ebktv. 8.§ point I)

Discrimination au travail fondée sur le sexe

La discrimination au travail fondée sur le sexe apparaît le plus souvent sous forme de discrimination négative directe. Dans de nombreux cas, elle est liée à l'embauche, à la grossesse et à l'éducation des enfants.

Les décisions des autorités prises pour sanctionner une discrimination font ressortir que chaque année, la maternité (la grossesse) occupe une place sur le podium.

Le point 3.2 du chapitre 10 présente quels sont les statuts qui tombent sous la validité de la loi Ebktv dans le domaine de l'emploi. Dans le cas présent, nous citons des exemples où l'employeur a eu des comportements discriminatoires en raison du sexe, de la paternité/maternité ou de la grossesse du plaignant.

Au moment de l'accès à un emploi, en particulier dans le cas des offres d'emplois publiques, au moment de l'embauche (entretien, entretien d'embauche, test d'admission écrit), lors des conditions d'embauche, aucun candidat ne doit subir de discriminations en raison de son sexe, de sa maternité/paternité ou de sa grossesse.

Exemple : une discrimination négative est pratiquée si, lors du processus d'embauche, le futur employeur sélectionne le candidat idéal selon les réponses données par les candidats à des questions concernant directement leur personne, par exemple aux questions à caractère familial, portant sur leur situation familiale, le nombre d'enfants, l'âge des enfants, une maternité prévue.

Avant l'établissement du contrat de travail ainsi qu'au cours de l'application de dispositifs d'aide précédant la mise en place du statut de salarié, les salariés ne peuvent pas faire l'objet de discrimination pour des raisons de sexe, de maternité/paternité ou de grossesse.

Exemple : *une entreprise recherchant du personnel recourt à l'aide d'une agence pour l'emploi/d'une agence locale pour l'emploi/d'un bureau de placement en demandant de ne pas lui envoyer des femmes avec des enfants en bas âge.*

Dans ce cas, une discrimination négative est pratiquée non seulement par la société recherchant de la main-d'œuvre, mais aussi par le centre d'emploi (agence pour l'emploi, agence locale pour l'emploi, bureau de placement) dans la mesure où ces derniers nient la transmission de la candidature du candidat jouissant d'une protection en raison de sa maternité.

Au moment de l'établissement ou de la cessation du contrat de travail ou d'autres contrats professionnels visant l'embauche, l'exigence de l'égalité de traitement doit être également respectée, aucun demandeur d'emploi ne peut donc faire l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe, la maternité/la paternité ou la grossesse.

L'employeur peut mettre fin au *contrat* de travail (à durée déterminée, indéterminée ou probatoire) de la salariée enceinte, *mais toujours dans des conditions exceptionnelles, telle que la violation grave des règles de travail par la salariée.* Dans le cas des femmes ayant pris des congés de maladie en raison de certaines maladies liées à leur grossesse, la protection est censée être prolongée même au-delà du congé de maternité, vu qu'elles sont tombées malades en raison de leur grossesse (pregnancy related illness).

Pour justifier leurs actions discriminatoires à l'encontre des femmes enceintes, les employeurs évoquent souvent leurs difficultés financières. Comme la Cour européenne considère que des considérations financières ne peuvent aucunement justifier la discrimination négative fondée sur le sexe, elle refuse systématiquement cet argument.

La Cour européenne a également arrêté à plusieurs reprises qu'une discrimination négative directe est constatée si l'embauche d'une femme enceinte est rejetée en raison de sa grossesse (Dekker (C-177/88), Mahlburg (C-207/98)).

Une telle discrimination négative ne peut être justifiée ni par la perte financière de l'employeur de la femme enceinte (perte financière survenue pendant le congé de maternité ou la grossesse de la salariée), ni par des dispositifs visant la protection de la femme enceinte qui empêcheraient sa nomination au poste vacant depuis le début et pendant la durée de la grossesse (Mahlburg). La Cour a également jugé que le licenciement en raison d'une grossesse est contraire à la directive 76/207 non seulement dans le cas

d'un contrat à durée indéterminée, mais aussi dans celui d'un contrat à durée déterminée (affaire Jiménez Melgar (C-438/99.), affaire TeleDanmark (C-109/00)). La cessation du contrat de travail par l'employeur n'est pas non plus justifiée dans le cas où la salariée, en raison d'une interdiction légale (travail dangereux, travail de nuit) ne peut pas effectuer le travail pour lequel elle avait été embauchée. Le fait qu'une femme enceinte avait été originalement embauchée pour remplacer une femme étant en congé de maternité ne peut pas non plus justifier son licenciement (affaire Webb, C-32/93).

Dans le cas des attributions fixées par le contrat de travail ou justifiées par d'autres contrats professionnels visant l'embauche, ainsi en particulier dans celui de la définition et la garantie de la rémunération, il est strictement interdit d'utiliser la discrimination négative fondée sur le sexe, la maternité/paternité ou sur la grossesse.

D'autres domaines, différents de celui de l'emploi, dans lesquels l'égalité de traitement doit être respectée à l'égard des femmes

- circulation des marchandises et recours à des prestations de services

L'utilisation de certains services pose expressément des difficultés aux femmes ayant des enfants en bas âge, telles les difficultés à circuler avec une poussette (certains prestataires de services interdisent l'accès avec poussettes à la salle destinée à la clientèle, sans justification sérieuse, ainsi que des difficultés de circulation et d'accès aux véhicules ; passages souterrains, gares, etc. difficilement accessibles)

Dans le cas des prestations de services en assurance et celles fondées sur le principe de l'assurance, la distinction faite en raison des coûts provoqués par la grossesse et par la maternité ne respecte pas l'exigence de l'égalité de traitement.

- sécurité sociale et système de santé

Étant donné le fait qu'elle touche l'ensemble des domaines de la vie, la question de l'égalité des chances ne peut pas se limiter à l'emploi. Le principe de l'égalité de traitement rejette tout acte discriminatoire fondé sur le sexe, en particulier sur l'état civil ou familial concernant :

- les conditions d'accès aux systèmes de sécurité sociale
- l'obligation de verser des cotisations,
- le calcul des allocations.

Application de la CEDEF dans le monde :

Intervention de Mme Rose-Marie LOSIER-COOL, sénatrice au Parlement du Canada

« LA CEDEF AU CANADA »¹

Chères collègues, permettez-moi de vous présenter un bref aperçu des gestes qu'a posés le Canada face à la CEDEF, la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, que le Canada a ratifiée le 10 décembre 1981, un an après la Hongrie, et qui est entrée en vigueur dans notre pays un mois plus tard, le 9 janvier 1982.

Vous savez peut-être déjà que le Canada est une fédération de 13 membres, soit 10 provinces et trois territoires avec leur propre législature unicamérale élue. Chapeautant ces membres, et chargé de coordonner dans une certaine mesure leurs gestes, notre gouvernement fédéral est bicaméral, alliant des Communes élues à un Sénat nommé.

Outre les grandes orientations socio-économiques que doivent respecter provinces et territoires, le gouvernement fédéral dispose d'une juridiction exclusive sur certains domaines, tels les banques, les entreprises de télécommunications ou de transports, le commerce international, ou encore la signature de traités internationaux comme la CEDEF. Cependant, la mise en œuvre de ces traités ne peut s'effectuer qu'avec la collaboration des membres de la fédération.

La responsabilité de la condition féminine au Canada est partagée entre le gouvernement central et les membres de la fédération. Mais certains secteurs sont de ressort exclusivement fédéral, tel le droit pénal, et d'autres de ressort exclusivement provincial, tels la prestation de services sociaux ou le droit de la propriété. Au niveau fédéral, le ministère de la Condition féminine est l'organisme responsable de promouvoir l'égalité entre les sexes et d'assurer la pleine participation des femmes à la vie économique, sociale, culturelle et politique du pays.

Le travail du ministère est axé sur trois domaines : améliorer la sécurité économique et la prospérité des femmes, encourager les femmes à occuper des postes de responsabilité et à participer à la vie démocratique, et éliminer la violence faite aux femmes. À l'heure actuelle, la ministre Rona Ambrose détient le portefeuille de la Condition féminine, en plus de celui de Travaux publics et des services gouvernementaux, beaucoup plus importants en termes d'effectifs et de ressources.

Au Canada, au niveau fédéral, le droit à l'égalité des femmes est juridiquement reconnu par les articles 15 et 28 de la *Charte canadienne des droits et libertés* depuis 1985. Cette *Charte*, qui est enchâssée dans la *Constitution* de notre pays, a prépondérance sur toutes les lois fédérales, lesquelles doivent s'y conformer. Le Canada considère que l'égalité des femmes est une composante essentielle du progrès des droits de la personne, du développement démocratique, et du développement durable.

¹ Produit pour le réseau des femmes parlementaires de l'Assemblée parlementaire de la Francophonie

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* de 1977, mise à jour en 1985, interdit la discrimination dans l'emploi relevant de la compétence fédérale (fonction publique, banques, entreprises de télécommunications, etc.). Cette loi est contrôlée par la Commission canadienne des droits de la personne, et a mené à la mise sur pied en 1998 d'un Tribunal canadien des droits de la personne, indépendant.

De plus, la jurisprudence de la Cour suprême du Canada contribue depuis plusieurs années à renforcer la protection de l'article 15 de la *Charte* et la quasi-constitutionnalité de la *Loi sur les droits de la personne*. Cette jurisprudence vise aussi à interdire la discrimination en fonction de l'orientation sexuelle et de l'état matrimonial, et à renforcer le droit à la citoyenneté. Enfin, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1995 promeut notamment l'embauche des femmes dans la fonction publique fédérale ou une entreprise privée réglementée par le fédéral, rapport annuel à la clé.

Au Canada, le respect du droit des femmes à l'égalité incombe également aux provinces et aux territoires. Ces membres de notre fédération disposent d'une panoplie variable de lois et de programmes en faveur des femmes, administrés individuellement ou de façon partagée entre les gouvernements et les ONG ou autres groupes de défense :

- interdiction de la discrimination, du harcèlement, de la prostitution forcée, du trafic ou de la violence;
- promotion de l'avancement des femmes;
- élimination des stéréotypes;
- promotion de l'éducation ou de la formation professionnelle;
- rajustements économiques et juridiques en matière d'accès ou de retour à l'emploi;
- équité salariale;
- santé physique (y compris sexuelle) et psychologique;
- planification des naissances (y compris le droit à l'avortement);
- partage des pensions de retraite;
- respect des obligations juridiques liées aux pensions alimentaires;
- promotion du développement d'entreprises par les femmes;
- accès par les femmes à des postes de responsabilité économique ou politique;
- accès à des services de garde, etc.

Ceci n'est qu'un aperçu du détail de ce qu'offre chaque membre de la fédération, lequel détail serait beaucoup trop long pour être pleinement discuté ici. Les personnes intéressées peuvent cependant consulter le texte complet du *Rapport unique valant sixième et septième rapports périodiques du Canada aux Nations Unies sur la CEDEF*, disponible en ligne au site Internet des Nations Unies, section CEDEF.

Parlant de ces rapports périodiques, le Canada en a soumis sept aux Nations Unies depuis sa ratification de la CEDEF en décembre 1981 : le premier en juin 1983, le deuxième en janvier 1988, le troisième en septembre 1992, le quatrième en septembre 1995, et le cinquième en avril 2002.

Les sixième et septième rapports du Canada ont été combinés en un rapport unique couvrant la période d'avril 1999 à mars 2006. Déposé en août 2007, il aborde les enjeux clés de l'analyse comparative entre les sexes; la politique sociale, la santé, les lois et le travail; la violence faite aux femmes et aux filles; et les femmes autochtones, immigrantes et réfugiées. Il n'existe pas encore de plan d'action national exhaustif en matière d'égalité des sexes, mais le rapport cite néanmoins une série d'initiatives fédérales axées sur ces questions. À titre d'exemple :

- Le Programme d'amélioration des maisons d'hébergement aide à la réparation et à la rénovation de maisons d'hébergement pour femmes, enfants et adolescents, et pour hommes victimes de violence familiale.

- Le Cadre multilatéral fédéral-provincial-territorial pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants fournit aux provinces et aux territoires un financement annuel pour accroître l'accès à des services de garde abordables et de qualité.
- Le Groupe de travail interministériel des femmes entrepreneures crée un réseau pour les ministères et les organismes fédéraux qui travaillent à des programmes et dossiers visant l'épanouissement des femmes canadiennes dans les entreprises.

Certaines initiatives vont au-delà de la portée de la CEDEF. Par exemple, en 2010, le gouvernement fédéral a lancé le Plan d'action du Canada pour la mise en œuvre des résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité. Ce plan oriente le gouvernement du Canada dans la mise en œuvre de ces résolutions, ainsi que pour le soutien et la protection des populations affligées à toutes les étapes des opérations de paix.

Le régime pénal a été renforcé pour, entre autres, interdire la mutilation génitale féminine, et favoriser la contestation judiciaire de mesures fédérales discriminatoires au sens des articles 15 et 28 de la *Charte*. La législation fédérale sur l'équité en matière d'emploi a été quelque peu renforcée, puis étudiée de fond en comble par un groupe de travail en 2004. Les congés de maternité ont été allongés à un maximum d'un an. Deux prestations fiscales pour enfants ont été mises sur pied.

Au gouvernement, l'analyse comparative entre les sexes est employée à bien des niveaux. Au fédéral, les ministères appliquent toute une gamme d'approches allant de l'intégration de l'analyse comparative aux cadres de travail stratégiques, jusqu'à la création de réseau d'experts en analyse comparative pour former le personnel sur ces questions.

Tant le ministère des Affaires étrangères que l'Agence canadienne de développement international intègrent désormais l'égalité femme-homme dans leurs politiques et leurs programmes d'aide étrangère. Et le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration applique les principes de l'analyse comparative entre les sexes dans ses activités, notamment sur la gestion de l'immigration et des demandes du statut de réfugié. Ce dernier ministère est par ailleurs le seul qui soit obligé de faire rapport annuellement au Parlement sur les répercussions de sa législation sur les deux sexes.

En dépit de ces efforts et de leurs acquis pourtant non négligeables, les femmes canadiennes souffrent encore de discrimination. Ainsi, le travail non rémunéré, le soin de personnes à charge ou le travail atypique (par exemple, à temps partiel) continuent à être majoritairement accomplis par des femmes. Les femmes occupant un emploi rémunéré sont souvent pénalisées par une iniquité pouvant limiter leur salaire à 71 % en moyenne de celui des hommes, mais allant jusqu'à seulement 60 % dans les pires des cas.

Les femmes issues de minorités visibles ou de communautés autochtones, ou souffrantes d'un handicap, sont également défavorisées au chapitre de l'accès à l'emploi. De plus, les femmes autochtones sont victimes d'une discrimination leur accordant un statut juridique moindre que celui des hommes autochtones, discrimination qui ne sera résolue que le jour où la *Loi fédérale sur les Indiens* aura été complètement refondue. Le gouvernement fédéral a tenté récemment de remédier à ce problème en déposant le projet de loi C-3, devenu loi en 2010. Cette loi met fin à la discrimination à l'endroit de certaines femmes autochtones et de leurs descendants, mais elle n'élimine pas complètement la discrimination fondée sur le sexe dans les dispositions sur le statut juridique de la *Loi sur les Indiens*.

Les femmes autochtones sont victimes de violence de manière démesurée. Selon les sixième et septième rapports combinés, les ministres fédéral-provinciaux/territoriaux de la Condition féminine ont récemment décrété qu'en raison de la situation des femmes autochtones, notamment leur vulnérabilité à la violence, les mesures touchant l'accès aux programmes et services, l'éducation publique et l'élaboration de politiques deviendront une priorité.

Globalement, la pauvreté est plus grande chez les femmes canadiennes que chez les hommes. De tous les types de familles, ce sont les mères seules qui ont le revenu total moyen le plus bas. D'autres groupes de femmes sont aussi vulnérables à la pauvreté, notamment les autochtones, les immigrantes et les femmes handicapées.

L'accès à l'éducation, surtout supérieure ou professionnelle, considéré comme la clé de l'égalité professionnelle des femmes, n'est pas toujours acquis pour certaines catégories de femmes, mais la quasi-totalité des femmes canadiennes sont scolarisées aux niveaux primaire et secondaire. Les femmes sont toujours disproportionnellement victimes de violence physique ou sexuelle, ainsi qu'en témoigne l'étude annuelle de l'organisme fédéral Statistique Canada. Et les femmes, bien que leur santé reproductive soit relativement bonne, n'ont pas toujours accès à certains services en cette matière tel l'avortement.

Ces problèmes ont également été relevés par le Comité CEDEF lors de son examen, en novembre 2008, du *Rapport unique valant sixième et septième rapports périodiques du Canada*.

Dans le cadre de cet examen, le Comité de la CEDEF a publié un rapport de suivi en février 2010 et précisé deux secteurs dans lesquels il est urgent d'intervenir. Premièrement, le Comité CEDEF exhorte le Canada à faire enquête sur le nombre disproportionnellement élevé de disparitions et de meurtres de femmes autochtones. Une analyse de ces cas serait nécessaire pour déterminer s'il existe des problèmes systémiques à caractère racial. Si cela était fondé, le Canada devrait alors prendre des mesures pour rectifier la situation.

Deuxièmement, le Comité demande instamment au Canada d'établir des normes minimales pour le financement de programmes d'aide sociale, normes qui seraient applicables aux niveaux fédéral, provincial et territorial. Ces normes prévoiraient des mécanismes de suivi qui permettraient de veiller à ce que les femmes les plus vulnérables reçoivent l'aide nécessaire sans être victimes de discrimination.

Le gouvernement du Québec a été le premier au Canada à adopter des mesures ciblant directement la pauvreté et l'exclusion sociale, le lot de trop nombreuses femmes. En 2002, le Québec a fait office de pionnier en adoptant une loi pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. En vertu de cette loi, le gouvernement doit, en consultation avec la société civile, établir un plan d'action pour réduire la pauvreté. D'autres provinces et territoires canadiens ont suivi l'exemple du Québec et se sont dotés de lois ou de plans d'action pour lutter contre la pauvreté.

Au niveau fédéral, la situation a changé. Il est évident que tout nouveau gouvernement amène des changements d'orientation dans les domaines économique, politique et social. Dans le dossier des droits des femmes, certains acquis ont regrettamment été remis en question depuis l'arrivée au pouvoir de l'actuel gouvernement en janvier 2006. Le Programme de contestation judiciaire a été aboli, ce qui empêche désormais les Canadiens les moins fortunés (surtout des femmes, donc) de demander un correctif juridique aux mesures fédérales discriminatoires au sens des articles 15 et 28 de la *Charte*.

En 2008, le programme a été rétabli partiellement pour ce qui est de la composante des minorités linguistiques. Il a été renommé Programme d'appui aux droits linguistiques. L'aspect des droits à l'égalité du Programme de contestation judiciaire n'a toutefois pas été restauré.

Le financement de la Commission du droit du Canada a été éliminé, ce qui empêche désormais un examen impartial continu de la législation fédérale, y compris celle pouvant porter atteinte aux droits, aux acquis et à l'égalité des femmes. La représentation féminine au sein du Cabinet fédéral des ministres a chuté, et la liberté de manœuvre de tous les ministres fédéraux, y compris les femmes, a été assujettie au strict contrôle préalable du Bureau du premier ministre fédéral.

Le budget du ministère fédéral de la Condition féminine a été substantiellement amputé avant d'être restauré suite aux protestations de la population, la moitié du personnel du ministère mis à pied, 12 de ses 16 bureaux régionaux fermés, ses activités de recherche démantelées, et le concept d'égalité retiré des objectifs du Programme de promotion de la femme (avant d'être restauré aussi), privant ainsi de financement toute association ou individu défendant les droits des femmes dans une optique égalitaire.

Le ministère de la Condition féminine étant le pilote du dossier de l'égalité des femmes à travers l'ensemble des organismes et ministères fédéraux, il est logique de craindre que le recul survenu dans ses politiques internes ne se répercute au travers du reste de la fonction publique fédérale.

Ces récents reculs en matière de droits des femmes sont préoccupants. Certaines personnes pourraient se demander pourquoi ces reculs n'ont pas été initialement bloqués par les trois partis d'opposition, alors majoritaires. Et la réponse est simple : c'est parce que les décisions de l'actuel gouvernement ont surtout pris la forme de coupures budgétaires ou d'abolitions de programmes.

Dans notre système parlementaire basé sur celui de Westminster au Royaume-Uni, toute mesure budgétaire du gouvernement ne peut être modifiée ou rejetée sans que ce geste ne fasse tomber le gouvernement et ne déclenche automatiquement des élections générales.

Depuis l'élection de 2006 jusqu'à la dernière, en 2011, le Canada a connu des gouvernements minoritaires. Les partis de l'opposition ne pouvaient s'opposer aux réductions budgétaires, à moins de vouloir déclencher une élection, ce qui n'était pas leur intention.

Les reculs des droits des femmes qui ont découlé d'abolitions de programmes n'ont même pas été soumis au vote des parlementaires, car ces abolitions de programmes sont du strict ressort des ministres impliqués et ne relèvent pas du Parlement. Les trois partis d'opposition n'ont donc pas eu l'occasion d'étudier, et encore moins de bloquer, ces abolitions de programmes.

Depuis l'élection de 2011, les conservateurs occupent la majorité des sièges de la Chambre des communes; ils pourront donc pleinement mettre en œuvre leur programme et les changements budgétaires connexes.

Heureusement, beaucoup de champs de compétence, tels l'aide sociale, l'éducation, les emplois dans le privé et la santé, demeurent du ressort exclusif des provinces et des territoires membres de la fédération, ce qui les met dans une certaine mesure à l'abri de changements de politique trop controversés de la part du gouvernement fédéral en poste. Il y a donc encore de l'espoir, mais la vigilance reste de mise. Même au Canada, la cause n'est pas encore gagnée.

Pour terminer sur une note positive, j'aimerais souligner une initiative canadienne porteuse d'espoir pour notre jeunesse et les femmes en général. Il s'agit du deuxième Sommet Girls 20 qui s'est tenu à Paris la semaine dernière. Lancé en 2010 par la Fondation Belinda Stronach (madame Stronach a été députée et ministre au Parlement canadien) en parallèle au Sommet du G20 de Toronto, ce forum regroupe une déléguée de 18 à 20 ans de chaque pays du G20, et une représentante de l'Union africaine. Ces jeunes femmes ont l'occasion de parler au nom de 3,3 milliards de filles et de femmes du monde entier, puis de retourner dans leur communauté et mettre en action l'expérience qu'elles ont vécue au Sommet. La déléguée du Canada, Hanan Dhanani, étudiante en économie à l'Université Queen, comptait y aborder les questions d'hypersexualisation des filles dans les sociétés occidentales en tant qu'obstacle à leur confiance et au développement de leurs habiletés. Nous ne pouvons que nous réjouir d'une telle initiative et lui souhaiter longue vie.

Je vous remercie.

Annexe A :
Dispositions législatives fédérales canadiennes pertinentes (extraits)

Charte canadienne des droits et libertés
(partie 1 de la Loi constitutionnelle de 1982)

1. La *Charte canadienne des droits et libertés* garantit les droits et libertés qui y sont énoncés. Ils ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique.
- 15.(1) La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.
- (2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques.
28. Indépendamment des autres dispositions de la présente charte, les droits et libertés qui y sont mentionnés sont garantis également aux personnes des deux sexes.

Intervention de Mme Eyoum MINONO EPOUBE, députée à l'Assemblée nationale du Cameroun

LA CEDEF au Cameroun

Madame la Présidente du Réseau des Femmes Parlementaires de l'APF,
Honorables et Vénérables membres du Parlement,
Honorables Invités en vos fonctions et vos qualités respectives,
Auguste assistance,

Le Parlement de la République du Cameroun s'honore de participer à cette rencontre solennelle, sous l'égide de l'Assemblée parlementaire de la Francophonie et par mon entremise, en ma triple qualité de Première Vice-Présidente du Comité Directeur du Réseau des Femmes Parlementaires de l'APF, de Femme et de mère.

Permettez-moi, de vous présenter les meilleurs compliments de mon Président et ses vœux de réussite les plus sincères qui par l'intermédiaire de tous les participants iront directement aux femmes de tous les continents représentées ici.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, Chers Collègues Parlementaires, Distingués Invités, accordez-moi le privilège d'adresser nos sincères remerciements et félicitations à monsieur le Secrétaire Général de l'APF et à tous les organisateurs de ce séminaire pour l'invitation qui nous a été adressée, pour la tenue de ses assises.

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), tel est le thème que nous devons traiter

Avant et après la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes, le Cameroun a ratifié aussi d'autres instruments tels que :

- La Charte des Nations Unies de 1945 qui en a institué le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes ;
- La Déclaration Universelle des Droits de l'homme de 1948 qui a consacré la reconnaissance légale des droits humains ;
- La plate-forme d'actions issue de la Conférence de Beijing qui cible 12 domaines d'actions : Femme et pauvreté, éducation et formation des femmes, femme et santé, violence à l'égard des femmes, femme et conflits armés, femme et économie, femme et prise de décisions, mécanismes institutionnels, droits fondamentaux des femmes, femmes et environnement, petite fille et femme et médias.

Le Cameroun a ratifié le 23 août 1994 la Convention sur l'élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Egard des Femmes (CEDEF). Depuis la présentation du rapport initial en 2000 conformément à l'article 18 de la Convention, il en est à son cinquième rapport. Il a par ailleurs ratifié le protocole additionnel à la CEDEF le 7 janvier 2005, lequel est entré en vigueur le 7 avril de la même année.

Par ces actes, le Cameroun a voulu d'une part, manifester sa volonté politique de veiller à la promotion et à la protection des droits fondamentaux de la femme et, d'autre part, confirmer son engagement à respecter et à appliquer, sans réserve, les dispositions de cet instrument.

Avant de parler de l'application de la Convention au Cameroun, il convient d'évoquer le cadre normatif de protection des femmes en Afrique et au Cameroun.

1- En Afrique

Le **Protocole de Maputo**, adopté le 11 juillet 2003, lors du second sommet de l'Union africaine à Maputo, au Mozambique exige des gouvernements africains l'élimination de toutes les formes de discrimination et de violence à l'égard des femmes et la mise en œuvre d'une politique d'égalité entre hommes et femmes.

Le Protocole engage également les gouvernements africains qui ne l'ont pas déjà fait à inclure dans leur Constitution nationale et autres instruments législatifs ces principes fondamentaux et à veiller à leur application effective. En outre, il les contraint à intégrer dans leurs décisions politiques, législation, plans de développement et autres actions, l'élimination des discriminations fondées sur le sexe et de veiller au bien-être général des femmes.

Ce Protocole vient en complément de la Charte africaine, pour promouvoir les droits fondamentaux des femmes en Afrique et veiller à la protection de ces droits. Parmi ses dispositions figurent le droit à la vie, le droit à l'intégrité physique et à la sécurité des personnes, le droit de participer à la vie politique et aux processus de décision, le droit à l'héritage, le droit à la sécurité alimentaire et à un logement décent, la protection des femmes contre les pratiques traditionnelles dangereuses et la protection lors des situations de conflit armé. Sont également prévues des dispositions concernant l'accès à la justice et une protection égale devant la loi pour les femmes.

La mise en application du Protocole se fera sous la surveillance de la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples à qui les Etats parties au Protocole doivent également indiquer les mesures législatives et autres entreprises par eux pour permettre la pleine réalisation des droits reconnus dans le Protocole.

2- Normes juridiques Camerounaises

Le principe de l'égalité entre homme et femme figure dans le corpus des normes juridiques. Il convient de relever que les différents textes y relatifs ont été traités dans le rapport initial du Cameroun sur la CEDEF présenté en 2000. Il ne serait pas superflu de rappeler certains de ces textes qui consacrent ce principe à savoir :

- La Constitution révisée du 18 janvier 1996;
- Le Code Pénal;
- Le Code du Travail;
- Le Code Electoral;
- Le Statut Général de la Fonction Publique.

En ratifiant la CEDEF, le Cameroun a adhéré à l'application du principe de non-discrimination à l'égard des femmes.

Outre ces textes, deux projets de loi sont à l'étude, il s'agit de :

° L'avant-projet de loi portant code des personnes et de la famille, qui tend à uniformiser la gestion des relations hommes/femmes en adoptant des mesures spéciales qui consacrent le principe d'égalité entre ces deux composantes de la société. Au titre des

innovations majeures, il y a lieu de relever entre autres le renforcement de l'égalité entre l'homme et la femme en matière de nom, de domicile, d'âge de mariage, l'organisation et la revalorisation du conseil de famille;

° L'avant-projet de loi portant prévention et répression des violences faites aux femmes et des discriminations fondées sur le sexe. Ce texte est assez novateur, parce qu'il traite des infractions jusque-là impunies telles que les mutilations génitales féminines, le harcèlement sexuel. Les domaines évoqués dans cet avant-projet de loi garantissent effectivement la protection de la femme et de ses droits dans la société.

I- APPLICATION DE LA CONVENTION AU CAMEROUN :

Avant de parler des actions menées par le Cameroun pour appliquer la Convention, il convient d'évoquer les préjugés rencontrés par les femmes.

II- LES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES FEMMES

a- Des stéréotypes et préjugés relatifs aux activités professionnelles et éducatives :

La réservation des postes stratégiques, techniques et de responsabilité aux hommes

L'Assimilation de certaines professions au sexe féminin

Les professions de secrétaires, infirmières, institutrices, responsables des Œuvres sociales sont généralement exercées par les femmes. Cette situation traduit le faible taux d'inscription des filles dans les écoles et établissements d'enseignement technique, et la faible présence des garçons aux formations traditionnellement considérées comme féminines.

L'Agriculture : Dans ce domaine, le stéréotype existe mais tend à disparaître. La baisse des prix des produits de rente (cacao, café) a développé de nouvelles habitudes culturelles chez les hommes qui se reconvertissent aux cultures vivrières jadis réservées aux femmes.

L'Education : La préférence est donnée en matière d'éducation aux enfants de sexe masculin

b- Les stéréotypes et les préjugés relatifs aux rapports conjugaux

Bien qu'étant dans la plupart des cas la première conseillère de l'homme dans la famille, elle occupe le second rôle.

- La mère reste dans une large mesure responsable de l'éducation des enfants et de l'exécution d'innombrables tâches domestiques.
- La croyance répandue selon laquelle la femme détermine le sexe de l'enfant.
- La préférence des sexes masculins au niveau de la natalité.
- L'expression sexuelle féminine demeure un tabou.

Il revient généralement à l'homme d'aborder des débats relatifs à la sexualité.

La femme doit de ce fait subir toutes les frustrations liées à son mutisme (violence, injures sexistes, propos machistes).

L'assimilation de la femme à un bien

La femme est incapable de gérer. Etant considérée comme un bien, la gestion des biens du ménage incombe à l'homme. Par conséquent, la femme éprouve des difficultés à passer ses transactions financières sans moyens de garantie. Elle ne peut non plus hériter et a difficilement accès à la terre.

c- Les stéréotypes et les préjugés relatifs à la vie sociale

- Droits de la femme inférieurs aux droits de l'homme (Exemple : droit à la terre)
- Confinement de la petite fille aux tâches ménagères
- Les clichés reproduits dans les ouvrages scolaires et les spots publicitaires.
- La femme qui ne se soumet pas au rite de veuvage, parfois très dégradant, selon les régions, est considérée soit comme sorcière soit comme responsable de la mort de son époux
- La femme, vecteur de SIDA : Considérée comme celle qui véhicule le sida dans la communauté, elle est particulièrement marginalisée lorsque sa séropositivité est connue.

d- Les stéréotypes et les préjugés liés à la vie politique

Les aptitudes naturelles de la femme ne la prédisposent pas à faire la politique. Cette considération concourt à sa faible admission dans la sphère politique. Les moyens limités de la femme, pour celles qui se risquent à la politique, les amènent à être manipulées par les hommes.

Des mesures d'ordre politique, institutionnel, législatif, administratif ont été prises par les pouvoirs publics en vue de permettre aux femmes de jouir des droits reconnus par la CEDEF.

À cet effet, le Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE) constitue le cadre privilégié de mise en œuvre de la politique définie par le Chef de l'Etat. Les axes de ce document sont exécutés par les Administrations à travers des stratégies sectorielles, sous le contrôle du Ministère de la Condition Féminine, créé en 1982 et devenu Ministère de la Protection de la Femme et de la Famille (MINPROFF) en 2005.

Le gouvernement a ainsi marqué sa détermination à poursuivre efficacement la lutte contre la pauvreté à travers les actions spécifiques en faveur des femmes et d'autres groupes vulnérables.

À cet effet, des programmes et projets sont développés en faveur des femmes dans le cadre de la coopération bilatérale et multilatérale. Ces actions visent le renforcement des capacités des femmes dans les domaines socioéconomique et juridique en vue de promouvoir leur autonomisation complète.

Des actions du gouvernement dans ce domaine obéissent à quatre grandes orientations à savoir :

- L'amélioration du statut socio-juridique de la femme;

- L'amélioration des conditions de vie des femmes;
- La promotion de l'égalité et de l'équité entre les sexes dans tous les secteurs de la vie nationale;
- Le renforcement des structures et des mécanismes institutionnels.

Dans cette perspective, le MINPROFF a élaboré un plan d'action visant la promotion des femmes dans lequel il est proposé :

Sur le plan politique,

- De traduire dans la réalité le principe de l'égal accès des hommes et des femmes aux fonctions administratives, avec la nomination des femmes aux postes de responsabilité. Accès aux mandats électifs, de ce fait, le nombre de femmes en politique est croissant.

Sur le plan socio-économique,

- D'assurer l'égalité de traitement par rapport aux hommes quand leur statut le permet; salaire identique à formation égale ; recrutement non discriminatoire;
- De conforter la politique de lutte contre les violences faites aux femmes en organisant des séminaires et des ateliers pour sensibiliser les femmes à leurs droits
- D'adopter un Code de la Famille;
- De valider la stratégie en matière de formation professionnelle basée sur l'équité. Les programmes scolaires sont revus ainsi que les programmes télévisés pour encourager les filles à la formation scientifique ;
- De créer des centres spécialisés pour l'insertion socioprofessionnelle des prostituées. Il existe au Cameroun des Maisons de la femme qui forment spécialement les prostituées ;
- De renforcer les capacités économiques de la Femme. Ainsi, le thème 16e journée mondiale de la femme rurale portait sur la sensibilisation à l'accès à la propriété foncière par les femmes
- Organisation des séminaires sur les activités génératrices de revenus ; faciliter l'accès au crédit des femmes en renforçant leurs capacités managériales et de financement.

Sur le plan de la santé,

- De constituer un fonds de substitution du traitement aux antirétroviraux; Ce traitement est gratuit au Cameroun.
- D'assurer l'information et la sensibilisation des prostituées et Personnes Vivant avec le VIH/SIDA (PVVS), ainsi que l'élaboration des textes sur leurs droits;
- De lutter contre le paludisme une des causes de mortalité maternelle et infantile par la distribution gratuite des moustiquaires aux femmes enceintes et traitement gratuit des enfants de moins de 5 ans.
- De renforcer les capacités des femmes en ce qui concerne la santé de reproduction pour qu'aucune femme ne meure en donnant la vie. Ainsi des programmes de planning familial sont organisés pour éviter les grossesses non désirées.

Dans le domaine de l'éducation,

- De mettre en place la politique des bourses scolaires qui impose un quota de 40 % de bourses à attribuer aux filles;
- D'appliquer le projet « Ecole Amie des Enfants - Amie des Filles » qui met un accent sur la scolarisation de la petite fille ;
 - Proportion accrue des filles dans les universités et les grandes écoles.

Seulement au-delà de toutes ces actions, les pratiques culturelles, les coutumes et traditions séculaires demeurent de véritables freins à l'action que mènent les pouvoirs publics en faveur de l'amélioration de la condition de la femme dans tous les domaines. Ceci est plus notable en zone rurale et varie selon les régions et religions.

Avec la démarche du Gouvernement de procéder à l'**Identification des comportements et attitudes discriminatoires à l'égard de la femme**, nous avons espoir qu'au Cameroun les jours de la femme seront meilleurs dans l'avenir.

**Madame la Présidente du Réseau des femmes parlementaires de l'APF,
Honorables, Vénérables Collègues parlementaires,
Distinguées Invitées.**

Avec égard et respect pour vous toutes ici présentes, nous vous adressons nos plus vifs remerciements pour votre attention.

Intervention de Mme Henriette MARTINEZ, députée à l'Assemblée nationale française

« La France et la CEDEF »

Madame la Présidente, mes chères collègues,

La France a constamment cherché à améliorer, en droit et dans les faits, la situation des femmes sur son territoire. Elle continue de le faire.

La France a signé la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDEF) le 1^{er} juillet 1980, très rapidement donc après son ouverture à signatures. Son Parlement l'a ratifiée le 14 décembre 1983, délai classique en France en matière de ratification de traité.

Mon pays a déposé en avril 2006 son sixième rapport périodique, examiné en janvier 2008. À la demande du Comité, les septième et huitième rapports feront l'objet d'un rapport unique, à présenter en janvier 2013.

S'agissant des **réserves** posées, le progrès est manifeste. Des réserves initiales portant sur 5 articles, seules subsistent aujourd'hui deux d'entre elles :

- l'une, traditionnelle et récurrente, sur l'arbitrage (*article 29*),
- l'autre, sur le choix du nom de famille (*article 16 paragraphe 1 g*), qui a été maintenue en dépit d'une avancée législative en 2003 [*les parents peuvent dorénavant choisir le nom de leur enfant, soit le nom du père, soit le nom de la mère, soit leurs deux noms accolés dans l'ordre qu'ils déterminent librement, dans la limite d'un nom pour chacun d'eux*]. Avancée significative, mais pas totalement conforme aux termes de la CEDEF [*en cas de désaccord entre les parents, l'ancienne règle continue à s'appliquer : l'enfant né de parents marié ou reconnu simultanément par son père et par sa mère prend le nom de son père*], aussi cette réserve a été maintenue.

S'agissant des **principes de la CEDEF**, là encore, la France a beaucoup progressé, mais il reste encore à faire. Je vous précise ici que, puisque j'interviens également sur le second thème de notre séminaire, je développerai demain les dispositifs relatifs à la mixité en matière politique et économique.

Premier principe posé par la CEDEF, l'égalité en droits et en dignité.

En droit français, le principe de l'égalité de l'homme et de la femme devant la loi est un principe de valeur constitutionnelle, appliqué dans tous les domaines.

En particulier, le principe d'égalité entre l'homme et la femme s'applique dans la vie civile. Par exemple :

- pour l'âge du mariage [*l'âge légal a été porté en 2006 à 18 ans pour les garçons comme pour les filles*] ;
- pour la filiation [*la loi a consacré l'égalité des filiations quelles que soient les conditions de la naissance des enfants et a mis fin aux notions traditionnelles de filiations légitime et naturelle*] ;

- pour l'acquisition, la perte ou la conservation de la nationalité.

Mais poser un principe ne signifie pas hélas que la réalité s'y conforme parfaitement. Discriminations à l'égard des femmes, stéréotypes sexistes existent encore dans la société française.

Les pouvoirs publics français ne s'y résignent pas, et de nouveaux dispositifs juridiques et des actions concrètes ont permis de réaliser des avancées significatives.

La législation française ne comporte pas de définition spécifique de la discrimination à l'égard des femmes. Mais le Code pénal - et le Code du travail en matière d'emploi - définissent clairement les discriminations à raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de la situation familiale, notamment l'état de grossesse (depuis 2006), qui sont passibles de sanctions.

De plus, depuis une loi du 30 décembre 2004, les injures et diffamations sont réprimées de la même façon, qu'elles soient commises à raison du sexe, de l'orientation sexuelle ou du handicap.

Une autorité constitutionnelle et indépendante - double garantie -, le Défenseur des Droits assisté d'une adjointe et d'un collège spécialisés, sont chargés de traiter toutes les discriminations directes et indirectes, prohibées par la loi ou un engagement international; et de promouvoir l'égalité.

Le Défenseur des droits peut être saisi directement ou par un intermédiaire *[ses adjoints, un député, un sénateur, un député européen, par le président de l'Assemblée nationale ou du Sénat dans le cas d'une pétition déposée auprès de l'assemblée concernée, mais aussi du médiateur européen ou d'un homologue étranger]*. Il peut aussi se saisir d'office.

Il bénéficie de prérogatives importantes pour demander des explications à toute personne physique ou morale, publique ou privée, y compris si elles sont couvertes par le secret professionnel ou si elles font l'objet d'une instruction judiciaire *[dans ce cas, avec l'accord de la juridiction saisie]*. Il peut procéder à des visites de vérification au sein d'un organisme, formuler des recommandations qu'il peut rendre publiques. Il peut aussi dénoncer des infractions de discrimination au ministère public et saisir des autorités aux fins de poursuites disciplinaires ou de sanction administrative.

Ce Défenseur a pris la suite en 2011 d'une autre instance, la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'Egalité (HALDE), il n'est donc pas possible de faire le bilan de son action. Mais des statistiques disponibles pour la HALDE entre 2004 et 2011, il ressort que la moitié des réclamations portaient sur l'emploi et près de 50% de celles-ci émanaient de femmes.

Cependant, 3% seulement de ces saisines faites par des femmes l'étaient *à raison de leur sexe*. En effet, face aux discriminations dont elles sont victimes, les femmes ont tendance à les nier, à les minimiser ou à les masquer dans un contexte de multidiscriminations.

Or l'égalité des sexes est une dynamique d'avenir qu'il est nécessaire d'inscrire dans les mentalités et dans les comportements quotidiens, sur le terrain professionnel comme dans la vie privée. Dans cette optique, le Gouvernement français mène de façon régulière des campagnes nationales de communication sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes, afin de prévenir les propos sexistes et les représentations humiliantes des femmes dans la publicité et de valoriser la place des femmes dans la société.

Deux exemples parmi d'autres:

- une série de 40 mini-reportages d'une minute, mettant en scène des témoignages et des parcours de femmes et d'hommes *[diffusée sur une chaîne publique nationale]*. Cette série a permis de valoriser des exemples réussis d'égalité professionnelle et d'éducation au respect mutuel car les sujets traités rappelaient des valeurs fondamentales de la vie en société : l'égalité des droits et des devoirs de tous les citoyens, le respect comme norme de comportement dans les relations interpersonnelles et professionnelles et la lutte contre toutes les formes de discrimination, notamment pour l'accès à l'emploi. En diffusant ces films à la télévision à une heure de grande écoute, il s'agissait à la fois de sensibiliser le grand public aux questions liées à l'égalité entre les hommes et les femmes, d'aider les femmes à réfléchir à leur histoire et d'inciter les hommes à se situer par rapport à l'égalité.
- un petit ouvrage, « Respect les filles », qui a pour ambition d'aider les toutes jeunes femmes à prendre leur destin en main. Il résume les droits fondamentaux des femmes en matière d'image, de travail, de vie personnelle, de droit au respect... *[Quelques 400 000 Françaises de 18 ans recevront ce guide au moment des journées d'appel de préparation à la défense (JAPD) organisées par le ministère de la Défense partout en France. J'ai ici un exemplaire, que je tiens à votre disposition]*.

Je veux signaler également l'attention particulière qui est portée à la représentation des femmes et des filles dans les manuels scolaires, mais aussi à travers les media, la publicité, comme en témoignent diverses études et rapports.

Deuxième principe, le refus des violences faites aux femmes.

C'est, tout d'abord, la question des violences intra familiales.

Première mesure, prise en 2004, l'éviction du conjoint violent du domicile conjugal. Outre des avantages évidents d'ordre pratique pour la femme et les enfants, cette mesure doit permettre de souligner la responsabilité de l'auteur des violences et d'aider la victime à se reconstruire. *[Elle peut être mise en œuvre y compris avant l'engagement d'une procédure de divorce. Néanmoins, les dispositions prises deviennent caduques, si, à l'expiration d'un délai de quatre mois à compter de leur prononcé, aucune requête en divorce ou en séparation de corps n'a été déposée]*.

Mais c'est avec le vote de la loi du 4 avril 2006 renforçant la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs, que le Parlement français a pris la pleine mesure de la présence récurrente dans la société française de violences commises au sein des couples et de la spécificité de ces violences *[liée à la relation de dépendance matérielle, mais aussi psychologique qui peut s'établir dans le couple, ainsi que, le cas échéant, à la présence des enfants]*.

Le texte, issu à l'origine de deux propositions de loi, a été adopté à l'unanimité au Sénat comme à l'Assemblée nationale, preuve de la volonté commune des parlementaires français, au-delà des clivages politiques, de lutter plus efficacement contre les violences au sein du couple et de mettre en place un arsenal juridique plus efficace pour les prévenir et les réprimer.

Cette loi comporte des dispositions importantes, telles que l'instauration d'une circonstance aggravante générale pour les crimes et délits commis au sein du couple, l'extension de l'application de cette circonstance aggravante aux concubins, aux

partenaires liés par un PACS et aux « ex », la reconnaissance dans certains cas précis du vol entre époux, la reconnaissance du viol entre époux, ou encore le principe de l'éloignement du conjoint violent du domicile commun du couple.

Cette loi, d'application directe, a été unanimement saluée sur le terrain, tant pour ses avancées juridiques majeures que pour sa portée symbolique forte.

Deux bémols toutefois me conduisent à nuancer cette avancée : des disparités flagrantes demeurent entre les politiques pénales menées par les différents parquets et des structures de prise en charge adaptées doivent encore être développées, tant pour les victimes que pour les auteurs de violences.

La loi du 9 juillet 2010, adoptée elle-aussi à l'unanimité par les députés et les sénateurs, visait à combler cette dernière lacune, en permettant la délivrance par le juge aux affaires familiales d'une ordonnance de protection des victimes, en urgence [*dans le cas de violences exercées au sein du couple ou pour des personnes menacées de mariage forcé*]. Elle autorise des mesures provisoires en matière d'attribution du logement conjugal et d'exercice de l'autorité parentale, pour les enfants exposés aux violences conjugales. Elle instaure également l'expérimentation du port d'un bracelet électronique pour contrôler l'effectivité de la mesure d'éloignement du conjoint violent.

Autre type de violences, les pratiques traditionnelles préjudiciables, auxquelles cette même loi de 2006 s'attaque doublement :

- la lutte contre les mariages forcés avec : l'allongement de six mois à deux ans du délai de demande de nullité du mariage pour vice de consentement, en cas de cohabitation des époux; la possibilité pour le procureur, et non plus seulement pour l'un des deux époux, d'attaquer un mariage s'il soupçonne un mariage forcé; la possibilité d'annuler un mariage en cas d'intimidation de la part des parents sur l'un des deux époux (même sans violence de leur part) ; des modifications apportées aux formalités relatives au mariage, afin de faciliter l'audition des futurs époux préalablement à la cérémonie du mariage, en particulier lorsqu'un mariage forcé est suspecté ;
- la lutte contre les mutilations sexuelles féminines avec : l'allongement du délai de prescription à 20 ans à compter de la majorité; la possibilité, par dérogation, de réprimer ces pratiques lorsqu'elles sont commises à l'étranger sur une victime mineure étrangère résidant habituellement en France; la possibilité de lever le secret professionnel en cas de mutilations sexuelles sur mineur.

Enfin, la question de la traite des êtres humains.

Offrir un accompagnement social adapté aux victimes, assurer une meilleure répression des trafiquants, faire de la lutte contre la traite une priorité, favoriser la prise de conscience collective, la loi du 18 mars 2003 pour la sécurité intérieure permet de répondre à certains de ces objectifs.

S'agissant des personnes prostituées, elle prévoit qu'une autorisation provisoire de séjour, assortie d'un droit à l'exercice d'une activité professionnelle, peut être délivrée à la personne de nationalité étrangère qui porte plainte ou témoigne en justice contre une personne qu'elle accuse d'avoir commis à son encontre l'infraction de traite ou de proxénétisme. En cas de condamnation définitive de la personne mise en cause, la personne prostituée, qui a porté plainte ou témoigné, peut bénéficier d'une carte de résident.

Cependant une difficulté existe avec la création d'un délit de racolage même passif, qui fait de ces femmes des délinquantes et empêche souvent de créer une relation de confiance avec la police, ce qui les rend encore plus vulnérables face aux proxénètes.

S'agissant de ceux qui exploitent des personnes prostituées et de leurs réseaux, cette loi crée une nouvelle incrimination de traite des êtres humains, passible de sept ans d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende. *[Une dizaine de circonstances aggravantes sont définies, notamment lorsque l'infraction est commise à l'égard d'un mineur ou avec l'emploi de menaces, de contraintes ou de violences ou encore en bande organisée. Elles portent les sanctions jusqu'à la réclusion criminelle à perpétuité, assortie de 4,5 millions d'euros d'amende].*

S'agissant de l'indispensable prise de conscience collective, il semble désormais nécessaire de réfléchir au rôle des clients, à leurs motivations et à leur responsabilité.

Si en France le fait de recourir aux services d'une personne prostituée majeure n'est pas un délit, le législateur français a choisi d'accroître la répression à l'encontre des clients des personnes prostituées dans certaines circonstances. Ainsi la loi du 4 mars 2002 relative à l'autorité parentale permettait déjà la sanction du client d'un mineur prostitué, la loi pour la sécurité intérieure a étendu cette infraction au client d'une personne prostituée présentant une particulière vulnérabilité.

Le refus des violences faites aux femmes passe aussi par des campagnes d'information.

Le plan triennal 2011-2013 est le troisième plan interministériel. Six ans d'engagement gouvernemental ont contribué à lever le tabou des violences intrafamiliales et à augmenter le nombre de violences déclarées : en 2009, 650 000 femmes de 18 à 75 ans ont signalé avoir été victimes de violences sexuelles hors et dans le ménage.

Dans le cadre de ce plan, trois campagnes d'information destinées au grand public sont programmées. La première, cette année, concerne les viols et les agressions sexuelles. La deuxième portera, en 2012, sur les violences sexistes et sexuelles au travail comme source de discrimination professionnelle et d'atteinte aux droits. La troisième campagne, en 2013, montrera comment le client, par sa demande, alimente les réseaux de prostitution et participe à la traite des êtres humains.

Troisième principe, l'égalité politique, sociale et économique et l'accès des femmes aux responsabilités.

Je reviendrai longuement demain sur ce point lors de mon intervention, aussi je ne m'y attarde pas aujourd'hui.

Dernier principe, enfin, l'articulation des temps de vie et la protection de la santé des femmes.

Les jeunes hommes aujourd'hui, comme les jeunes femmes depuis longtemps, expriment le souhait d'un meilleur équilibre et souhaitent conjointement prendre en charge la vie familiale.

Cette conciliation entre vie professionnelle et vie privée des femmes - mais aussi des hommes - est un enjeu considérable. Car elle a un fort impact sur :

- l'éducation des enfants. La représentation sociale des rôles dans la famille est encore très sexuée. Mais les attitudes culturelles évoluent. Les jeunes pères aujourd'hui considèrent qu'il est bon de consacrer du temps à leur enfant quand il est tout petit. La France, à la suite d'autres pays plus avancés que nous en la matière, a mis en place un congé de paternité, d'une durée totale de 14 jours, ouvert à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, et rémunéré dans les mêmes conditions que le congé de maternité. Ce congé est rattaché au père avec le principe « pris ou perdu ». Certains Etats européens sont allés encore plus loin, et ont déjà adopté un congé paternité conséquent et non transférable, notamment l'Espagne récemment.
- l'accompagnement familial des personnes dépendantes. Avec le vieillissement de la population et l'allongement de la durée d'activité, de plus en plus de salariés seront conduits à concilier leur vie professionnelle avec des responsabilités d'aidant d'un parent âgé. De façon écrasante, c'est aux femmes que revient cette tâche, pour des raisons culturelles. Elles sont confrontées à des difficultés (absence de temps de répit, isolement, besoin de connaissances techniques) qui, si elles ne sont pas reconnues, peuvent mener à des situations d'épuisement. Or l'épuisement est une des principales causes de maltraitance, au sein de la famille, des personnes âgées ou handicapées. Pour y remédier, la France a mis en place un double mécanisme : un congé de soutien familial, allant jusqu'à un an, non rémunéré, garantissant le retour à un poste équivalent dans l'entreprise, et une aide au placement temporaire de la personne âgée en établissement spécialisé le temps du droit au répit permettant le repos de l'aidant familial. Enfin, un congé de fin de vie de 3 semaines payé par l'assurance maladie peut être pris pour l'accompagnement à domicile d'un proche en fin de vie.

Je serai brève sur la protection de la santé des femmes en France, dans l'ensemble satisfaisante comme le montre l'allongement régulier de leur espérance de vie à la naissance : 84,51 années en 2011, soit la deuxième au monde après celle des Japonaises (85,72 années).

Le dépistage intensif conduit depuis de nombreuses années, et dont le plan cancer 2009-2013 est la déclinaison la plus récente, porte ses bénéfices, le cancer du sein, qui reste le plus fréquent avec 53 000 nouveaux cas et le plus mortel avec 11 500 décès en 2011, voit le taux de mortalité qui y est associé diminuer depuis près de quinze ans. Et les cancers du col de l'utérus et de l'ovaire pourraient voir leur incidence diminuer cette année grâce au dépistage.

De fait, tout au long de leur vie, les femmes françaises sont plus attentives à leur état de santé et plus proches du système de soins que les hommes : elles sont plus nombreuses à déclarer consulter des médecins généralistes ou spécialistes et recourent davantage aux examens de prévention dont certains leur sont spécifiques comme les frottis et les mammographies. Les périodes de grossesse puis de la ménopause sont également l'occasion de bilans de santé assez complets. Les femmes sont enfin majoritairement plus attentives à leur équilibre alimentaire.

Pour conclure mon propos, je dirai, sans sous-estimer les difficultés que vivent encore certaines femmes et auxquelles la représentation nationale reste attentive à trouver des solutions, que le bilan est globalement positif, surtout si on le compare avec la situation des femmes dans la plupart des pays de notre planète.

Je suis à votre disposition pour répondre à vos questions et je vous remercie de votre attention.

Thème de la 2^e journée:

**Les femmes dans la vie politique,
dans la vie civile et dans la vie familiale**

Dans le monde :

Intervention de Mme Carole POIRIER, députée à l'Assemblée nationale du Québec

Madame la présidente,
Honorables parlementaires,
Distingués invités,
Mesdames, Messieurs,

Permettez-moi d'abord de vous dire combien je suis honorée et heureuse d'être parmi vous pour participer à ce neuvième séminaire du Réseau des femmes parlementaires de l'APF.

En tant que femme parlementaire, je me réjouis de notre présence ici et des échanges enrichissants que nous avons eus jusqu'à maintenant. Nous sommes, de toute évidence, unies par une forte volonté de promouvoir, dans nos sociétés respectives, une meilleure participation des femmes à la vie politique, économique et sociale. Cette participation pleine et entière des femmes constitue un enjeu fondamental pour le développement durable de nos sociétés. Puis, partager nos expériences ne peut qu'avoir, souhaitons-le, un effet d'entraînement positif.

Je me propose donc aujourd'hui, à mon tour, de vous dire quelques mots sur la représentation des femmes en politique au Québec et de vous présenter certaines mesures adoptées récemment dans le but de favoriser un partage plus égalitaire du pouvoir. Enfin, sur une note plus personnelle, je vous ferai part de mon expérience en matière de mentorat auprès de femmes qui souhaitent s'engager en politique, une responsabilité importante qui nous incombe à toutes je crois, femmes parlementaires.

REPRÉSENTATION POLITIQUE ET PARTAGE DU POUVOIR

La représentation des femmes dans les lieux de pouvoir est un enjeu démocratique important. Toutefois, au Québec, comme ailleurs dans le monde, les femmes demeurent généralement sous-représentées dans diverses institutions ou à différents postes décisionnels, que ce soit dans les domaines politique, économique et social ou dans la fonction publique. Les femmes s'investissent généralement en plus grand nombre dans des domaines qui semblent traditionnellement les concerner davantage, comme la santé, l'éducation ou la culture.

Actuellement, à l'Assemblée nationale du Québec, 37 des 125 sièges sont occupés par des femmes. Les femmes comptent donc pour près de 30 % des députés. La plus forte représentation féminine a été atteinte au Québec au cours de la 37^e législature (2003-2007), alors que 40 femmes soit 32 % étaient députées.

Par ailleurs, en avril 2007, le premier ministre a décidé de nommer, pour la première fois de l'histoire du Québec, un Conseil des ministres constitué à parts égales d'hommes et de femmes. Aux élections suivantes, en 2008, il a à nouveau formé un Conseil des ministres paritaire. Au-delà de la parité des sexes, les femmes ministres se sont alors vues confier des postes-clés tels que celui de présidente du Conseil du trésor, de ministre de l'Éducation, et de ministre des Finances sans oublier celui de vice-première ministre. À la suite d'une série de changements, le Conseil de ministres est maintenant composé de 11 femmes et 16 hommes.

Autre fait intéressant, à l'issue des dernières élections, madame Pauline Marois est devenue la première femme à accéder au titre de chef de l'opposition officielle à l'Assemblée nationale du Québec.

Puis, si les Québécoises sont présentes de façon générale dans les conseils d'administration des milieux de la santé, de l'éducation et de la culture, elles sont peu représentées dans les instances décisionnelles locales et régionales. Au sein des conseils municipaux, les femmes québécoises occupent actuellement 16 % des postes de maire et 29 % des postes de conseiller municipal.² Cette faible participation des femmes à la vie politique et à la vie publique municipale les prive certainement d'un pouvoir important sur leur milieu de vie, alors que les décisions qui y sont prises ont une influence directe sur la qualité de vie, l'habitation, le développement socioéconomique, l'environnement et l'aménagement du territoire, notamment.

Enfin, au 31 mars 2011, dans la haute direction de la fonction publique québécoise, les femmes représentaient 39 % des sous-ministres en titre, 36 % des sous-ministres associés ou adjoints et 28 % des présidents et présidentes d'organismes gouvernementaux.

La faible représentation des femmes dans plusieurs lieux de pouvoir au Québec pourrait s'expliquer notamment par certains stéréotypes traditionnels : responsabilités familiales incombant davantage à la femme, la nature même du pouvoir, parfois moins attirante pour les femmes, l'éducation différenciée entre les femmes et les hommes, les écarts socioéconomiques qui les séparent, etc.

C'est donc dans le but de lutter contre ces obstacles que différentes actions ont récemment été posées au Québec pour susciter une plus grande représentation des femmes dans les divers lieux et postes décisionnels. Permettez-moi de vous en présenter quelques-unes qui m'apparaissent particulièrement porteuses de résultats.

QUELQUES EXEMPLES D'ACTIONS POSÉES AU QUÉBEC

D'abord, c'est en avril 2006 que la ministre des Finances a déposé l'énoncé de politique *Moderniser la gouvernance des sociétés d'État*. Cet énoncé fixe un objectif clair concernant la représentativité féminine au sein des conseils d'administration des sociétés d'État du Québec ; d'ici le 14 décembre 2011, les conseils d'administration des 24 sociétés d'État touchés par l'énoncé devront être constitués d'au moins 50% de femmes. Cette mesure, la première de la sorte au Canada, a par la suite été inscrite dans la *Loi sur la gouvernance des sociétés d'État* adoptée en décembre 2006. Ainsi, entre avril 2006 et mars 2011, la proportion de femmes composant ces conseils d'administration est passée de 28 % à 48 %, soit une augmentation de plus de 75 %.

Certes, on espère que cette mesure aura aussi des répercussions positives pour les femmes siégeant au sein des conseils d'administration des entreprises, notamment en leur permettant de développer leurs compétences pour ensuite être recrutées par le secteur privé. Cela étant dit, une étude menée en 2010 auprès des 100 plus grandes entreprises québécoises nous apprend que seulement 16 % des membres des conseils d'administration de ces 100 entreprises sont des femmes.³

Il reste donc encore beaucoup de chemin à parcourir avant que les femmes n'occupent pleinement la place qui leur revient au sein de la gouvernance des entreprises. Selon le Conseil du statut de la femme, « la vision stéréotypée des rôles sociaux marque profondément la culture des organisations et a pour effet de nier aux femmes la possibilité

² Conseil du statut de la femme, *Égalité femmes/hommes : où en sommes-nous au Québec?*, 2010. pp.36-37.

³ Conseil du statut de la femme, *La gouvernance des entreprises au Québec : où sont les femmes?*, 2010.

d'exercer un leadership dans des secteurs traditionnellement masculins. » Heureusement, certaines entreprises n'hésitent pas à confier leur gouvernance à des femmes, notamment la Société de transport de Montréal avec plus de 44 %.⁴ Dans le secteur bancaire, certaines institutions font également bonne figure, notamment la Banque Laurentienne avec 31% de femmes au sein de son conseil d'administration et le Mouvement des caisses Desjardins qui a élu en 2008 une femme à sa direction.

Il existe au Québec d'autres mesures qui visent à accroître la représentation des femmes dans les lieux de pouvoir. Le programme d'aide financière *À égalité pour décider* en est un autre bon exemple. Ce programme, créé en 1999, soutient financièrement des projets qui visent à accroître le nombre de femmes dans les postes de décisions des instances locales et régionales dans toutes les régions du Québec. Depuis 2004, il soutient plus particulièrement les femmes des communautés autochtones dans la réalisation de tels projets. En 2010-2011, 31 projets ont été subventionnés par ce programme.

Enfin, une autre initiative québécoise dont j'aimerais vous parler aujourd'hui est celle de la création du *Centre de développement femmes et gouvernance*. Ce centre, créé en 2007, vise principalement à soutenir le développement des compétences et des habiletés des femmes afin que celles-ci accèdent plus nombreuses aux postes de pouvoir et d'influence dans les diverses sphères de la société (publique, politique, sociale, économique et autres). Il s'agit, parallèlement, de sensibiliser les dirigeants à un processus décisionnel associant les femmes et les hommes. Les activités du Centre permettent donc notamment de former et d'accompagner des femmes susceptibles de s'engager à différents niveaux décisionnels, de soutenir les femmes peu présentes dans les lieux d'influence (femmes immigrantes, autochtones, aînées) et de supporter les instances publiques ou privées soucieuses de favoriser l'égalité.

LE MENTORAT EN POLITIQUE

Cela m'amène à vous parler de mon expérience en matière de mentorat en politique. J'ai eu le privilège d'être accompagnée dans mon parcours professionnel par une femme qui a marqué notre réseau puisqu'elle en est l'instigatrice. Elle fut la première femme présidente de l'APF et celle qui a fondé le réseau des femmes, madame Louise Harel. Pour elle, la présence des femmes tant dans les parlements que dans les instances décisionnelles est un combat de tous les jours. « Chaque fois qu'une femme acquiert un poste, elle doit s'assurer qu'une autre femme pourra y accéder » disait-elle et cela fut son credo dans sa quête d'égalité pour les femmes.

J'ai débuté à ses côtés, il y a 20 ans, jamais je n'aurais cru un jour lui succéder tant comme députée, que comme féministe travaillant sans relâche à m'assurer que chaque pas franchit pour l'égalité ne permettra pas de revenir en arrière. À ses côtés, j'ai travaillé à la Loi sur l'équité salariale, la formation professionnelle plus accessible pour les jeunes femmes, la mise sur pied de programmes favorisant les femmes en politique municipale, mais principalement j'ai appris comment les femmes doivent être solidaires tant dans nos pays respectifs que dans les forums mondiaux.

⁴ Également Saputo avec 41,7% et le Groupe Champlain et Vêtements Peerless avec 33,3%.

Ce réseau aujourd'hui auquel nous participons a été une lutte serrée pour qu'il puisse faire son entrée à l'APF, j'y étais en 2002 lorsque pour la première fois nous avons abordé cette question et sans cette détermination dans le regard et cette fougue de vouloir construire des ponts entre les femmes francophones, jamais ce réseau ne serait devenu ce qu'il est aujourd'hui, un lieu d'échange et de partage entre femmes francophones unies.

C'est pourquoi je crois qu'il nous faut à notre tour, travailler sans relâche à faire découvrir aux femmes de chez nous, l'espace politique dans lequel les femmes peuvent se réaliser. Il faut démontrer aux jeunes femmes et aux femmes plus expérimentées comment la politique permet de changer les choses, qu'elle permet d'innover et que nous, les femmes nous pouvons changer ses choses à notre façon. Mais pour ce faire, nous devons occuper des postes de décisions, des postes qui nous permettent d'influencer et qui nous donnent l'opportunité de faire les changements auxquels nous croyons et qui nous semblent à nous les femmes, primordiaux. Décider de l'agenda politique, prioriser les volontés des femmes et faire les changements qui s'imposent en femmes. Nous devons nous donner ce mandat de devenir les mentors et accompagnatrices des femmes qui n'ont pas encore découvert qu'elles ont le talent, la compétence, et les valeurs nécessaires pour effectuer les changements pour faire de notre monde, un environnement qui nous ressemble un peu plus.

CONCLUSION

Ainsi, au Québec, plusieurs actions ont permis au cours des dernières années de corriger les différences de traitement entre les femmes et les hommes. Malgré cela, le passage à une véritable égalité de fait n'est pas encore acquis.

Pour nous toutes, parlementaires, le défi est de taille. Partout dans l'espace francophone, nous devons continuer de marteler le message suivant : toute forme de discrimination à l'égard des femmes est un problème qui compromet le développement durable des sociétés, les privant de l'immense capacité qu'ont les femmes de construire et d'innover dans toutes les sphères de l'activité humaine.

Je vous remercie de votre attention.

Intervention de Mme Eyoum MINONO EPOUBE, députée à l'Assemblée nationale du Cameroun

Lorsque la crise économique frappe la plupart des pays africains, y compris le Cameroun dans les années 90, elle aggrave la vulnérabilité des femmes et compromet davantage leur participation au développement politique, civil et familial de leur pays. Participation déjà limitée par un contexte sociopolitique défavorable du fait des préjugés et pratiques néfastes des discriminations observées dans le domaine de l'éducation, de l'accès aux crédits et autres moyens de production et dans les sphères de décision.

Pour pallier cette situation, le Gouvernement Camerounais a créé un ministère en charge de la promotion de la femme et de la famille en 2005 avec pour principale mission d'élaborer et de mettre en œuvre des mesures visant à éradiquer toute forme de discrimination à l'égard des femmes et de promouvoir leurs droits sociaux, politiques et culturels.

I - OBJECTIFS VISES

- a- Au plan politique et public
 - La représentativité accrue des femmes à l'Assemblée Nationale et dans les conseils municipaux.
 - Une meilleure présence des femmes dans les fonctions diplomatiques et de commandement.
- b- Dans la vie civile:
Les préoccupations des pouvoirs publics pour aider les femmes portent sur :
 - Sur le plan de l'éducation
 - Une forte scolarisation des filles au niveau primaire, secondaire et supérieur, avec un accent sur les zones sous scolarisées.
 - Lutte contre l'analphabétisme féminin.
 - La parité des filles et garçons dans les universités et grandes écoles.
 - Formation des femmes aux activités génératrices de revenus.
 - Sur le plan de la santé
 - a. Amélioration de la santé de reproduction pour qu'aucune femme ne meure en donnant la vie.
 - b. Lutte contre le VIH / SIDA, surtout chez les femmes.
 - c. Lutte contre le paludisme, principale cause de mortalité maternelle et infantile.

Sur le plan économique

- Faciliter l'accès des femmes au crédit
- Promouvoir l'accès des femmes à la propriété foncière et à la succession.

II- LES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES FEMMES

- e- Des stéréotypes et préjugés relatifs aux activités professionnelles et éducatives :

La réservation des postes stratégiques, techniques et de responsabilité aux hommes

L'Assimilation de certaines professions au sexe féminin

Les professions de secrétaires, infirmières, institutrices, responsables des Œuvres sociales sont généralement exercées par les femmes. Cette situation traduit le faible taux d'inscription des filles dans les écoles et établissements d'enseignement technique, et la faible présence des garçons aux formations traditionnellement considérées comme féminines.

L'Agriculture : Dans ce domaine, le stéréotype existe mais tend à disparaître. La baisse des prix des produits de rente (cacao, café) a développé de nouvelles habitudes culturelles chez les hommes qui se reconvertissent aux cultures vivrières jadis réservées aux femmes.

L'Education : La préférence est donnée en matière d'éducation aux enfants de sexe masculin

f- Les stéréotypes et les préjugés relatifs aux rapports conjugaux

Bien qu'étant dans la plupart des cas la première conseillère de l'homme dans la famille, elle occupe le second rôle.

- La mère reste dans une large mesure responsable de l'éducation des enfants et de l'exécution d'innombrables tâches domestiques.
- La croyance répandue selon laquelle la femme détermine le sexe de l'enfant.
- La préférence des sexes masculins au niveau de la natalité.
- L'expression sexuelle féminine demeure un tabou.

Il revient généralement à l'homme d'aborder des débats relatifs à la sexualité.

La femme doit de ce fait subir toutes les frustrations liées à son mutisme (violence, injures sexistes, propos machistes).

L'assimilation de la femme à un bien

La femme est incapable de gérer. Etant considérée comme un bien, la gestion des biens du ménage incombe à l'homme. Par conséquent, la femme éprouve des difficultés à passer ses transactions financières sans moyens de garantie. Elle ne peut non plus hériter et a difficilement accès à la terre.

g- Les stéréotypes et les préjugés relatifs à la vie sociale

- *Droits de la femme inférieurs aux droits de l'homme (Exemple : droit à la terre)*
- *Confinement de la petite fille aux tâches ménagères* : les clichés reproduits dans les ouvrages scolaires et les spots publicitaires.
- *La femme qui ne se soumet pas au rite de veuvage, parfois très dégradant, selon les régions, est considérée soit comme sorcière soit comme responsable de la mort de son époux*
- *La femme, vecteur de SIDA* : Considérée comme celle qui véhicule le sida dans la communauté, elle est particulièrement marginalisée lorsque sa séropositivité est connue.

h- Les stéréotypes et les préjugés liés à la vie politique

Les aptitudes naturelles de la femme ne la prédisposent pas à faire la politique. Cette considération concourt à sa faible admission dans la sphère politique. Les moyens limités de la femme, pour celles qui se risquent à la politique, les amènent à être manipulées par les hommes.

III- ACTIONS ENTREPRISES

Les actions entreprises pour combattre la discrimination à l'égard de la femme se situent à plusieurs échelles : les pouvoirs publics, les associations, les ONG, les médias et les confessions religieuses. Quelques-unes de ces actions:

- *La nomination de femmes à des postes de commandement et diplomatiques*
- *L'élaboration d'un avant projet de loi sur les violences*
- *L'institutionnalisation de l'approche GENRE dans les politiques et Programmes de développement.*
- *L'organisation des ateliers de sensibilisation sur les pratiques discriminatoires à l'égard de la femme* : en vue de susciter la prise de conscience des participants des effets néfastes des pratiques discriminatoires sur l'épanouissement de la femme.
- *L'organisation des cliniques juridiques* : Le Ministère en charge de la promotion de la femme a organisé des cliniques juridiques pour sensibiliser les femmes sur leurs droits.
- *L'organisation du Séminaire de formation des hauts cadres de l'Administration Publique* : pour les sensibiliser à la pertinence et la transversalité du Genre et, les amener à intégrer l'approche genre dans les politiques et les programmes de développement.
- *L'intégration des femmes dans les services d'aménagement des villes*
- *Elaboration d'un Document de Stratégie de Croissance Economique par les Pouvoirs Publics*, qui met l'accent sur l'éducation de la jeune fille, encore perturbée dans certaines régions, particulièrement en zones rurales pour les jeunes filles de 12 à 18 ans, à cause des mariages précoces.
 - Le taux d'analphabétisme a sensiblement reculé, chez les femmes.
 - La proportion des filles dans les universités et grandes écoles a sensiblement évolué, mais reste encore inférieure à celle des garçons.
 - De nombreux centres d'apprentissage (Maisons de la femme) ont été créés par les pouvoirs publics.

Sur le plan de la santé

- La santé de reproduction est bien suivie. Un programme intensif de contrôle de grossesse est mis en place par les pouvoirs publics. La planification familiale est renforcée, même en zone rurale, pour éviter les grossesses non désirées et les maladies sexuellement transmissibles.
- Un programme spécifique de prise en charge des malades du SIDA, surtout les femmes, a été mis en place. C'est ainsi que les Anti Rétroviraux leurs sont distribués gratuitement.

- La distribution des moustiquaires est assurée pour les femmes enceintes. Les enfants de 0 à 5 ans bénéficient du traitement gratuit du paludisme.

Malgré ces programmes on enregistre encore des décès maternels dus la plupart du temps à l'inaccessibilité aux informations importantes et aux services spécialisés au bon moment.

Sur le plan économique

- L'accès au crédit : Les pouvoirs publics interviennent dans le domaine du renforcement des capacités managériales et de financement des femmes.
- L'accès à la terre : Une sensibilisation est faite par le Gouvernement Camerounais pour assurer aux femmes le droit à la terre et à la succession.

CONCLUSION : Si de nombreuses femmes occupent des postes de premier plan qui les placent au-devant de la scène, aussi bien dans mon propre pays, que dans le reste du continent, cela demeure insuffisant par rapport aux potentialités des femmes.

Un peu partout, les avancées remarquables en matière de formation sont faites en Afrique. Mais beaucoup reste à faire pour lutter contre les freins que connaissent les femmes dans les domaines sociaux, culturels, politiques, économiques.

Je vous remercie de votre aimable attention.

Intervention de Mme Marie Mariam Gisèle DIASSO-GUIGMA, députée à l'Assemblée nationale du Burkina Faso

Monsieur/ Madame Le (a) Président (e) du Parlement de Hongrie ;
Madame la Secrétaire d'Etat, Présidente de la section hongroise de l'APF ;
Madame la Présidente du Réseau des femmes parlementaires de l'APF ;
Honorables collègues ;
Distingués invités ;
Mesdames et Messieurs ;

Loin de moi l'idée de vouloir sacrifier à une tradition simplement protocolaire, je voudrais, avant d'aborder l'un des sujets qui nous préoccupe aujourd'hui, exprimer toute ma gratitude à l'endroit du Parlement de Hongrie et à l'Assemblée parlementaire de la Francophonie pour avoir pris l'initiative d'organiser la présente rencontre et de m'y avoir invitée. Je voudrais surtout dire, toute ma reconnaissance et mes chaleureux remerciements à notre collègue et amie, madame Roza Hoffmann, Présidente de la section Hongroise de l'APF, pour l'accueil chaleureux et pour toutes les marques de sollicitude dont j'ai été l'objet depuis mon arrivée dans cette belle ville de Budapest ; ville mythique et intellectuelle, qui a vu naître le grand poète et journaliste ADY Endre. Ces sentiments de reconnaissance s'adressent également à l'ensemble de ses collaborateurs et collaboratrices pour l'organisation parfaite de cette rencontre.

Madame la Présidente, Chères collègues,

Il m'a été demandé d'intervenir sur le thème : « *les femmes dans la vie politique, dans la vie civile et dans la vie familiale* » en relation évidemment, avec les réalités que vivent mes compatriotes femmes du Burkina Faso.

Mon souci, en abordant ce sujet était celui de savoir, comment le traiter sans courir le risque ce faisant, de parler de la femme en général dans le monde, car, à l'évidence, peu ou prou, toutes les femmes sont confrontées aux mêmes réalités et doivent relever les mêmes défis, par conséquent livrer les mêmes combats. Il s'agit du combat contre l'exclusion dont nous sommes les victimes de par le vaste monde, et ce, dans tous les secteurs de la vie : que ce soit dans la sphère publique, dans la vie civile et de manière plus restreinte, dans la vie familiale.

Cette ressemblance de conditions sociales des femmes qui conduit aux mêmes défis à relever se vérifie beaucoup plus pour ce qui concerne mes consœurs d'Afrique de l'Ouest où, il n'est pas exagéré d'affirmer que, dans cette partie du monde, d'un pays à l'autre, les femmes, dans leurs situations sociales, sont interchangeables.

Cependant, pour parler de ce que je connais le mieux, je me limiterai dans cet exposé introductif à nos débats sur ce sujet, à mon pays, le Burkina Faso. Pays sahélien, enclavé à plus de 70% agricole dans lequel les femmes représentent un peu plus de 52% de la population avec un taux d'analphabétisme global de 70% qui touche davantage les femmes.

Dans ce contexte, les pesanteurs socioculturelles sont celles qui influencent fortement la participation de la femme à la vie publique, sociale et familiale. L'on relève notamment :

- l'analphabétisme et le manque de formation de la jeune fille et des femmes ;
- les difficultés d'accès aux soins de santé primaire (insuffisance d'infrastructures et d'équipements) ;
- les préjugés sociaux liés aux influences des rôles traditionnels dévolus aux femmes ;
- le manque de confiance et d'assurance (résultat d'un conditionnement par l'éducation reçue) ;
- la hiérarchisation des structures sociales traditionnelles et modernes fortement guidée par la légitimation et la domination masculine et la subordination féminine ;
- le grand nombre d'activités, d'obligations et de charges familiales qui tiennent la femme éloignée de la vie publique ;
- le manque d'ambition et la capacité de mobilisation timide dus au poids des coutumes et traditions néfastes et dévalorisantes pour les femmes et les filles ;
- l'impact négatif des mutilations génitales sur la vie sociale de la femme ;
- la non-application des lois en faveur de la femme et la persistance des lois discriminatoires à son égard (la garde des enfants est de préférence laissée au père en cas de divorce) ;
- la discrimination et les rapports de forces déséquilibrés entre les époux au sein de la famille (division inégale du travail et des responsabilités au sein du ménage) ;
- les nombreuses maternités qui, par l'indisponibilité qu'elles engendrent, constituent un frein à la promotion de la femme, etc.

Tous ces facteurs handicapants peuvent être regroupés et faire l'objet d'une étude analytique de la situation des femmes au Burkina Faso dans les sphères de prise de décision politique, sociale et familiale.

1. La femme burkinabè dans la vie politique

Dans le domaine politique, les femmes constituent un potentiel électoral indéniable. Pourtant, elles interviennent peu dans les prises de décision.

Or, l'un des grands principes sur lequel repose la Bonne Gouvernance est la participation des femmes et des hommes sur le même pied d'égalité à la prise de décision, soit directement, soit par le biais d'institutions légitimes et reconnues articulant leurs intérêts, ce qui implique la liberté d'opinion, de parole et d'association.

Le constat est que dans mon pays, les hommes et les femmes ne jouissent pas des mêmes chances et des mêmes opportunités dans le domaine de l'accès et de l'exercice du pouvoir.

D'une manière générale, les femmes ont toujours été sous-représentées dans les institutions nationales et locales depuis l'indépendance du pays.

Le nombre de femmes à chaque gouvernement n'a jamais dépassé 7 et, à ce propos j'en sais quelque chose dans la mesure où j'ai été moi-même, membre du gouvernement (dans une autre vie politique). Et celles-ci ont généralement occupé, au sein du gouvernement, les domaines qui renvoient à leur rôle social (enseignement, action sociale, promotion féminine, etc.). Le dernier gouvernement n'a pas dérogé à la règle puisqu'il compte 3 femmes sur 30 ministres et ministres délégués, soit un taux de 10,% de représentation féminine.

Au niveau des postes électifs, même si l'on constate des améliorations, le progrès se fait toujours attendre. Durant la période 1959-2002, les chiffres indiquent un total de 537 hommes contre 30 femmes qui ont siégé au parlement, ce qui représente seulement 5,29% (1,4% à la première législature, 9% à la deuxième, 12% à la troisième et 14% à la quatrième). Quant au pouvoir local, les femmes élues ont progressé respectivement, 8,9% en 1995, 20,8% en 2000, et 35,80% en 2006. Sur les 351 maires que compte actuellement le pays, 20 seulement sont des femmes.

On espère que l'institution d'un quota en faveur de la femme va contribuer à améliorer la représentation politique des femmes.

Au niveau des postes nominatifs, on note également une faible présence des femmes aux hautes fonctions de l'administration. A titre d'exemple, on a 2 femmes gouverneurs sur 13 ; 5 femmes ambassadeurs sur 26 postes ; 1 femme présidente du Conseil d'Etat sur 4 hautes juridictions ; 2 femmes procureurs sur 19 ; 3 femmes-chefs de juridictions sur 19 tribunaux de grande instance, etc.

On note également une inégalité de genre dans l'occupation des postes de direction au sein des organisations nationales ou locales : organisations professionnelles, organisations locales (Conseil villageois pour le développement), syndicales, associatives (sauf si l'association est constituée uniquement de femmes).

Cette sous-représentation des femmes limite leur influence sur l'élaboration des lois et des politiques à tous les niveaux.

Enfin, si dans la société traditionnelle, la femme est le vecteur essentiel de la transmission de nos cultures (chanteuses, chansonnières, diseuses de contes, etc.), elle est absente dans les instances de direction coutumières et religieuses ainsi, à notre connaissance il y a très peu ou pas du tout de femmes au niveau de la chefferie traditionnelle et coutumière : il n'y a donc aucune femme-chef de village, chef de canton ou encore moins chef de terre.

Au niveau de la gestion du pouvoir traditionnel, il existe cette faible visibilité du rôle de la femme parce que ce type de leadership est essentiellement construit sur un système patriarcal.

Plusieurs raisons ou facteurs expliquent la sous-représentation des femmes en politique, au nombre desquels on peut retenir : la persistance des préjugés socioculturels et des stéréotypes sexistes ; le faible niveau d'éducation et d'instruction de la femme ; le statut de « perpétuelle étrangère » dans la famille de son époux et dans la famille d'origine de la femme ; le mauvais positionnement des femmes sur les listes électorales.

La situation de la femme n'est guère meilleure dans la vie sociale.

2. La situation de la femme dans la vie sociale

La situation de la femme au plan social se caractérise également par une inégalité de traitement entre elle et l'homme tant au niveau des emplois publics, des emplois du secteur privé que des autres branches de production.

En l'état actuel des textes et des politiques nationales relatives aux emplois publics, il n'est pas facile, d'entrée de jeu, de dire qu'il existe des conditions spécifiques fixées pour l'accès aux emplois aux emplois publics concernant le personnel féminin. Cela découle du fait que tous les textes et les politiques nationales relatives aux emplois n'établissent aucune discrimination entre l'homme et la femme dans ce domaine.

Ainsi, au plan normatif, au niveau national on note l'existence d'un certain nombre d'engagements et d'instruments juridiques qui traduisent la volonté politique dans la lutte contre les inégalités liées au sexe.

Parmi les textes nationaux, on peut rappeler :

- la Constitution du 2 juin 1991 qui dispose en son article premier que « tous les Burkinabés naissent libres et égaux en droits. Tous ont une égale vocation à jouir de tous les droits et de toutes les libertés garantis par Constitution. Les discriminations de toutes sortes, notamment celles fondées sur la race, l'ethnie, la région, la couleur, le sexe, la langue, la religion, la caste, les opinions politiques, la fortune et la naissance, sont prohibées » ;
- le Code des personnes et de la famille de 1988 vise l'amélioration du statut juridique et la protection sociale de la femme et de l'enfant. Il établit les bases juridiques pour une justice sociale au sein de la famille ;
- les textes portant réorganisation agraire et foncière confèrent aux hommes et aux femmes les mêmes droits d'accès et de jouissance à la terre ;
- le Code du travail et le Code pénal intègrent, quant à eux, des mesures de promotion de l'égalité des sexes et de justice sociale ;
- le Code Général des Collectivités Territoriales confère à l'homme et à la femme les mêmes droits de participation à l'action citoyenne et à la gestion des affaires locales.

De même, au plan national il a été initié et mis en œuvre un certain nombre de politiques qui visent à établir l'égalité entre l'homme et la femme à tous les niveaux. Ces politiques intègrent la question d'égalité et d'équité entre l'homme et la femme comme condition « sine qua non » et comme principe directeur pour parvenir au développement socio-économique du pays. Il s'agit :

- de la Stratégie de croissance accélérée pour un développement durable (SCAD);
- de la Lettre de Politique de Développement Rural Décentralisé ;
- de la Politique Nationale de Promotion de la Femme ;
- du Document portant Politique et Plan d'Action et d'Orientation pour la Promotion et la Protection des Droits Humains ;
- de la Politique Nationale d'Action Sociale, etc.

Cependant, l'arbre ne doit pas cacher la forêt ; car, face à une égalité de « jure » c'est-à-dire de droit entre l'homme et la femme face à l'emploi il existe une inégalité « de facto », de fait, entre les deux sexes.

Des inégalités dans les emplois publics

On pourrait penser un peu rapidement, que l'égalité professionnelle hommes femmes dans l'accès aux emplois publics n'est pas un véritable sujet.

La fonction publique dans son ensemble, affiche en effet un taux de féminisation plus élevé que le secteur privé. Les femmes sont donc majoritairement présentes dans la fonction publique. En outre, la prohibition de toute discrimination fondée sur le sexe figurant dans le statut général de la fonction publique (loi n°013/98 du 28 avril 1998) est en droit le garant d'une égalité hommes femmes dans la fonction publique.

D'autre part, les discriminations salariales à qualification et métier identiques ou analogues mises en avant dans le secteur privé n'existent objectivement pas dans la fonction publique : la rémunération est calculée suivant l'indice auquel se trouve le ou la fonctionnaire, indice qui lui-même découle de son grade (emploi) et de son ancienneté dans le grade, et cette ancienneté et son accès au grade sont eux aussi issus en très grande partie de règles strictement neutres d'avancement de carrière.

A priori, la fonction publique est donc égalitaire, sur le plan de la rémunération (égale à grade égal), mais aussi de l'accès à l'emploi public (grâce au concours) de la promotion (grâce aux examens professionnels) ou encore de la gestion des personnels (les mutations obéissent aux mêmes normes par exemple).

Mais se limiter à ces constats ferait passer à côté d'une situation qui, même si elle est objectivement meilleure que celle du secteur privé, est pourtant moins idyllique qu'il n'y paraît. Les inégalités existent : le déroulement de la carrière des hommes et des femmes au sein de la fonction publique n'est pas le même. Ainsi, les mutations et affectations étant plus difficiles à mettre en œuvre pour ce qui concerne les femmes, celles-ci ne peuvent donc pas occuper des postes gratifiants, toute chose qui fait que finalement elles n'ont pas le même niveau de rémunération et de pension que les hommes.

Par ailleurs, malgré une progression de la place des femmes dans les métiers réputés « masculins » (armée, police, gendarmerie, douane, eaux et forêts) dans lesquels elles font encore figure d'exception, les femmes occupent très largement les métiers « traditionnellement » considérés comme féminins : elles sont ainsi nombreuses et à nombre presque égal que les hommes dans l'Education nationale, elles sont également nombreuses et bien représentées dans les métiers à vocation sociale ou de service et également en grand nombre dans la filière soignante.

Cependant, elles ont un déroulement de carrière plus « heurté » que pour les hommes.

En effet, on ne peut parler du déroulement de carrière des femmes sans rappeler que ce sont les femmes qui assument encore majoritairement la charge de l'éducation et des soins aux enfants. Même s'il y a des évolutions positives pour les hommes des jeunes générations dans leur rôle de pères, les stéréotypes demeurent : le rôle social de la femme est d'être plus présente pour ses enfants et c'est dans la majorité des cas, elle qui sacrifiera son évolution professionnelle d'une manière plus ou moins consentante, alors que l'homme poursuit sa carrière.

Des inégalités dans les autres secteurs d'activité

En dehors des emplois de l'administration publique, dans les autres secteurs d'activité, de nombreuses inégalités et disparités entre les hommes et les femmes existent encore en matière d'accès à l'emploi rémunéré ou non et d'exercice d'un métier tout court. Ces disparités se construisent et se fondent sur la division traditionnelle sexuelle du travail, défavorable à la femme.

Bien que les deux sexes soient affectés par la précarité d'emplois en milieu urbain comme en milieu rural, les femmes ont plus de difficultés à retrouver un emploi ou travailler pour leur propre compte, du fait du manque d'éducation et de formation, de la subordination, de l'exclusion dans les instances de décision, et l'absence d'un accès indépendant au capital productif.

Dans l'emploi formel, l'on assiste parfois à des résistances de certains hommes par rapport à l'emploi, au départ en mission ou en formation de leurs épouses, aux affectations préférentielles des femmes dans les grands centres urbains. Par ailleurs, certains employeurs (hommes et femmes) procèdent à des recrutements préférentiels de l'un ou l'autre sexe selon les emplois dans le secteur privé.

Dans le secteur informel qui joue un rôle de premier pourvoyeur d'emplois surtout en milieu urbain, l'on constate de fortes disparités et inégalités de genre. Les femmes sont les plus nombreuses dans ce secteur mais elles occupent généralement les emplois les moins rémunérés, principalement dans la transformation des produits alimentaires, le petit commerce et l'artisanat domestique de confection vestimentaire. Par contre, les hommes se retrouvent dans le bâtiment, les transports et le commerce de gros et de détail dans les magasins. Le secteur informel est aussi caractérisé par la faible productivité et la précarité des emplois.

Dans le milieu rural, on note des évolutions dans la redistribution des rôles avec une moindre sexualisation des métiers surtout lorsqu'ils deviennent assez lucratifs. Et dans ces cas de figure, le constat est que les hommes s'accaparent des occupations qui rapportent plus d'argent et laissent les moins lucratives aux femmes. Il faut noter en outre que les activités des femmes sont plus permanentes, donc consommatrices de temps, alors que celles des hommes sont souvent temporaires, ce qui leur laisse plus de temps libre qu'ils reversent dans le repos ou les divertissements.

Les inégalités et les disparités dans l'emploi s'expriment aussi dans le peu de valorisation du travail domestique et du travail non payé en général, travaux qui concernent beaucoup plus les femmes et les enfants (les filles souvent plus que les garçons) domestiques.

A peu de différence près les relations homme/femme dans les sous-secteurs de la production telles que l'agriculture, l'élevage, la pêche, les ressources naturelles, les mines et l'artisanat sont marquées par des fortes inégalités et disparités de genre présentant les mêmes caractéristiques générales.

La répartition traditionnelle des rôles dévolus aux hommes et aux femmes est à l'origine voire constitue l'une des causes majeures de l'inégalité d'accès des hommes et des femmes aux ressources et à leur contrôle et au comportement différencié des genres dans l'activité de production.

Les systèmes de production sont dominés et dictés dans la plupart des sociétés burkinabées par un système patriarcal prédominant où les femmes et les enfants sont simplement considérés comme des actifs productifs ou simplement une main d'œuvre non payée qui ne participe pas aux prises de décision. De façon générale, les femmes qui assurent plus de 75% de la production de subsistance ont paradoxalement un faible accès aux moyens de production, au capital humain et aux services financiers et de vulgarisation.

En particulier, l'insécurité foncière ainsi que le faible accès aux équipements, aux intrants agricoles, aux technologies, aux crédits constatés chez la femme et à un moindre degré chez l'homme, constituent une contrainte majeure à la productivité, notamment celle des femmes (par exemple, 96% des ménages dirigés par une femme et pratiquant les cultures maraîchères utilisent des équipements traditionnels, houes, dadas... alors que 21,5% des ménages dirigés par un homme pratiquant la même spéculation, utilisent des charrues).

La question d'accès aux crédits avec les conditionnalités que cela exige, est surtout en défaveur des femmes et des enfants (garçons comme filles) par le fait que ces derniers ont toujours du mal à trouver des hypothèques pour garantir lesdits crédits.

La redistribution des revenus ou des produits issus du secteur de production se fait le plus souvent en défaveur des femmes et des enfants (garçon et fille) les rendant plus vulnérables à l'incidence de la pauvreté et du même coup constitue le principal frein à l'autonomisation des femmes.

3. La situation de la femme dans la vie familiale

C'est dans le milieu familial que se manifestent avec le plus d'acuité et de violence les actes et comportements dévalorisants à l'égard de la femme.

Dans le monde rural, La subordination de la femme est si profondément ancrée dans les mœurs qu'elle est encore considérée comme un phénomène naturel et inévitable plutôt que comme une construction politique entretenue par des intérêts, une idéologie et des institutions patriarcales.

Dans le cadre familial, la violence se développe avec l'accord du groupe social qui, lui, est construit sur des « valeurs » traditionnelles censées être immuables. Ainsi, la trilogie « Femmes, mariage, maternité » est parfois présentée comme le parcours idéal-type de la réussite sociale féminine. De ce point de vue, le mariage et l'expérience de la maternité sont considérés comme les voies de reconnaissance sociale de la valeur féminine. Chez les Mossé, une femme sans enfant est une « femme vide ». C'est dire que la représentation de la femme est celle d'une bonne mère qui n'interrompt jamais le cycle de la reproduction. Elle féconde, elle accouche, elle allaite, etc. Il est même fréquent d'entendre dire qu'une femme « a soit un enfant au dos, soit un enfant dans le ventre » »

Mais, si toutes les femmes désirent se marier et avoir des enfants, l'anticipation de la fécondité sur le mariage est un facteur d'exposition à la vulnérabilité relationnelle dans la famille à l'exclusion du groupe social quelquefois au bannissement pur et simple.

La vulnérabilité de la jeune femme est marquée par le fait que contrairement aux espoirs de ses parents, elle se retrouve mère alors qu'elle n'est pas mariée.

Par ailleurs, dans certaines sociétés subsahariennes, le mariage des filles constitue un critère d'honorabilité pour leurs familles. Inversement, la honte peut advenir du fait qu'une fille « en âge de se marier » ne le soit pas. Cette honte est encore plus grande quand une grossesse survient avant le mariage. Car de façon paradoxale, si la fécondité est valorisée localement, la survenue d'une grossesse avant la demande en mariage est désapprouvée.

Ainsi, la violence familiale, structurelle, se concentre sur les acteurs dont la position est la plus vulnérable, veuves, personnes âgées, femmes sans enfants ou abandonnées, etc.

Dans les ménages polygames, les violences conjugales (morales, psychologiques ou physiques) sont quotidiennement présentes et subies par la femme.

Il n'est pas possible d'épuiser l'étude de la situation de la femme aux plans politique, social et familial dans le cadre d'une telle rencontre, mon propos se voulait une introduction à nos échanges d'expériences qui j'en suis convaincue nous enrichirons davantage.

Je dirai cependant pour conclure qu'en définitive, seule une politique de rétablissement d'une égalité de droit et de fait entre l'homme et la femme permettra à l'humanité tout entière de se réconcilier avec elle-même. Car dire que les hommes sont égaux - en raison de leur rationalité, de leur passion ou de leur dignité - revient à considérer que l'humanité commune à tous les individus a une portée politique plus décisive que les différences empiriquement observables. « Parce que les hommes sont des hommes », dit R.H. Tawney, « les institutions sociales... doivent être organisées de telle sorte qu'elles développent et consolident non pas les différences qui sont sources de division mais l'humanité commune à tous et qui les unit » (Egalité). Prise dans ce sens, l'égalité paraît plus comme un jugement de valeur que comme un constat factuel sur la condition humaine.

Je vous remercie pour votre aimable attention.

Intervention de Mme PUM SICHAN, sénatrice au Parlement du Cambodge

I- Introduction

Le Cambodge a ratifié la CEDEF en 1992 et la Constitution du Royaume a été adoptée le 21 septembre 1993. C'est une Constitution moderne, basée sur les règles coutumières et sur les principes de la Monarchie constitutionnelle, de la démocratie libérale, de la protection des droits de l'homme et de l'Etat de droit.

Concernant la promotion de la justice pour les femmes, certains articles de la Constitution de 1993 confient des droits aux femmes dans les affaires politiques, économiques, culturelles et sociales du pays. Cette constitution qui permet aux femmes de mener toutes les activités est basée sur les principes universels qui sont le fondement de la CEDEF des Etats-Unis. Dans cette Constitution, quel rôle joue le Parlement pour promouvoir la justice des femmes ?

II- Le rôle du Parlement dans la promotion des droits des femmes

Le travail de législation

Parmi les 258 lois adoptées, celles concernant les droits des femmes sont suivantes :

- la loi sur la lutte contre la violence domestique et la protection des victimes ;
- la loi sur la suppression du trafic des êtres humains et l'exploitation sexuelle ;
- la loi sur le travail ;
- la loi sur le mariage et la famille ;
- la loi foncière ;
- la loi sur l'Administration de la capitale, des provinces, des Srok-Khan ;
- les quatre codes en vigueur (Code Civil, Code de la Procédure Civile, Code Pénal et Code de Procédure Pénale) ;

Ainsi que des projets de loi en préparation.

Toutes ces dispositions rappellent les principes d'égalité entre les hommes et les femmes suivants :

- l'égalité devant la loi ;
- l'égalité dans le droit de vote et de se représenter aux élections ;
- l'égalité professionnelle ;
- l'égalité salariale ;
- l'égalité dans l'assurance sociale ;
- l'égalité dans les travaux domestiques et à l'extérieur ;
- l'égalité dans la protection judiciaire ;
- l'égalité dans la propriété immobilière ;
- l'égalité dans le mariage et la famille ;
- l'égalité religieuse.

Le travail de diffusion des lois

Le Parlement a organisé des séminaires et des rencontres directs avec le peuple. Cependant, ce travail reste encore limité.

Le travail du contrôle d'application de la loi

Conformément aux lois adoptées par le Parlement, le Gouvernement a pris des mesures particulières pour promouvoir la justice des femmes à travers un certain nombre de recommandations envers des institutions de l'Etat.

Première recommandation : Le Conseil national pour les femmes doit poursuivre les recommandations de la Reine mère *Norodom Monineth Sihanouk* dans la diffusion de la CEDEF et les règles la concernant la plus large possible jusqu'au niveau de *Srok/Khan/Khum* et *Sangkat*.

Deuxième recommandation : Le ministère de l'Intérieur et le ministère de la Justice doivent renforcer la coopération entre les forces policières et l'autorité judiciaire dans la bonne application de la loi selon leurs compétences respectives afin de garantir la justice aux parties concernées.

Troisième recommandation : Le ministère de la Justice doit promouvoir la diffusion de la loi sur la répression du trafic des êtres humains et du trafic sexuel ainsi que d'autres règles juridiques concernant les droits des femmes et des enfants aux juges, procureurs et aux fonctionnaires concernés par ces normes juridiques pour assurer la justice et accélérer le règlement des conflits judiciaires.

Quatrième recommandation : Pour maintenir la bonne culture et la bonne tradition nationale, le ministère des Informations et le ministère de la culture doivent contrôler tout le contenu et les images ainsi que les gestes, les paroles et les vêtements des acteurs dans les émissions télévisées et sur toutes les scènes.

Cinquième recommandation : Le ministère de l'Économie et des Finances doit poursuivre le financement du budget caché dans le budget de chaque ministère et de chaque institution pour le travail envers des femmes.

Sixième recommandation : Le ministère de l'Intérieur doit accroître le nombre des policiers et des forces de police judiciaire femmes pour prendre en charge des fonctions concernant la violence envers des femmes.

Septième recommandation : Tous les ministères/institutions et toutes les autorités locales doivent porter des attentions sur l'augmentation du nombre des fonctionnaires femmes dans le processus de la prise des décisions.

Huitième recommandation : Tous les ministères/les institutions et toutes les autorités locales doivent, en coopération avec la société civile, porter leurs attentions dans la diffusion et le renforcement de l'application de la CEDEF dans leurs domaines respectifs.

Neuvième recommandation : Pour les ministères/institutions qui n'ont pas encore préparé le plan d'activités sur les femmes doivent coopérer avec le ministère des affaires féminines afin d'établir un tel document. Tous les ministères/institutions doivent coopérer avec le Conseil national pour les femmes pour préparer un rapport annuel sur les résultats de l'application de ces documents.

Dixième recommandation : Le Conseil national pour les femmes doit surveiller et évaluer la situation des femmes qui sont vice-gouverneurs de la capitale, des provinces, des *Srok*,

et des *Khans* pour étudier les obstacles et les impacts dans l'accomplissement de leurs fonctions. D'ailleurs, le ministère de l'Intérieur peut proposer au Conseil des ministres d'ouvrir des cours de formation particuliers, destinés aux secrétaires d'Etat, aux sous-secrétaires d'Etat et aux vice-gouverneurs femmes sur les lois sur l'administration locale.

Onzième recommandation : L'autorité compétente doit prendre des mesures nécessaires afin de lutter contre les attaques d'acide sur les femmes.

Douzième recommandation : Le Conseil national des femmes doit s'efforcer de rechercher des aides judiciaires et des avocats pour les femmes démunies lors des procès devant les tribunaux et mettre en mouvement des avocates pour que ces dernières donnent leurs aides nécessaires. Un groupe de femmes avocates serait envisagé d'être créé et un budget de 100 000 000 riels déduit des allocations du gouvernement à l'ordre des avocats sera utilisé à cette fin.

Treizième recommandation : Le Conseil national des femmes doit surveiller et comprendre la situation économique et la productivité des femmes dans les zones rurales pour assurer la pérennité de l'économie familiale, notamment les travaux que les femmes ne reçoivent pas des indemnités sur la base de l'article 14 de la CEDEF.

Toutes ces recommandations sont prises en compte et exécutées par tous les ministères de l'Etat. Ces mesures montrent des résultats positifs, car les femmes sont présentes dans tous les ministères, dans les institutions étatiques et à tous les niveaux locaux. Même si ce nombre reste encore minime, la justice des femmes progresse au fur et à mesure.

III- Les défis pour les femmes

- 1- L'application de la loi n'est pas encore juste et équitable pour les femmes ;
- 2- La capacité limitée des femmes (le régime génocidaire ne confiait pas assez aux femmes l'éducation, les hommes ne reconnaissent pas la capacité des femmes...) ;
- 3- L'absence de reconnaissance des hommes ;

IV- Conclusion

La situation progresse. Les instruments juridiques sont assez suffisants et les mesures sont déjà prises. Ce qui reste est l'application stricte de la loi de manière juste et équitable envers les femmes. Ces dernières doivent être capables et confiantes en elles-mêmes. Les hommes doivent aussi avoir des compréhensions envers les femmes. Tout le monde doit en effet se hâter à participer à la réalisation des objectifs du développement millénaire qui auront lieu prochainement en 2015, car ce sont des principes majeurs pour la promotion des droits des femmes.

Intervention de Mme Henriette MARTINEZ, députée à l'Assemblée nationale française

Madame la Présidente, mes chères collègues,

J'ai eu l'honneur - et le plaisir - il y a quelques années d'être Rapporteur de notre Réseau des Femmes. À ce titre, j'avais présenté un rapport sur « La Femme dans la vie politique ».

C'était en 2007. Qu'en dire ? Que mes conclusions d'hier pour le monde politique pourraient aujourd'hui être étendues au monde économique. Que les solutions proposées hier, une action volontariste du Parlement et des actions d'éducation et de sensibilisation, ont permis une amélioration de la représentation des femmes dans la vie politique en France, et qu'il en va de même dans la vie économique et sociale.

Car on y retrouve le même paradoxe, la sous-représentation des femmes aux échelons décisifs. Et la même réponse : seuls une volonté ou un consensus politique forts, qui se traduisent à la fois par des dispositions constitutionnelles ou législatives en faveur de la participation des femmes, par la mise en place de structures dédiées aux droits et à la cause des femmes et une politique de promotion des femmes, permettent d'améliorer de manière sensible la présence des femmes dans les assemblées politiques comme dans les conseils d'administration ou les instances de direction des entreprises et des syndicats.

Quelle est la photographie de la place des femmes dans la vie politique en France en 2011 ?

Les femmes participent en France en grand nombre et de manière très active à la vie associative et syndicale, tant à l'échelon local qu'à l'échelon national. À la suite, elles ont aussi largement investi la vie politique locale.

Mais c'est la situation des femmes parlementaires qui est déterminante parce que :

- d'une part, l'accès à la représentation nationale est un aspect fondamental de la vie politique et un paramètre significatif, s'agissant de nos démocraties représentatives,
- et d'autre part, parce que c'est à l'échelon des assemblées nationales qu'une présence plus massive des femmes - estimée par les experts à environ 30% - peut influencer sur les politiques gouvernementales

En l'espace de dix ans, la France a partiellement comblé son retard sur la représentation des femmes au sein de l'Assemblée nationale comme au Sénat.

Par rapport à 2002, il y a neuf ans, l'Assemblée nationale compte aujourd'hui 58% de femmes députées de plus. Elle se rapproche ainsi de la moyenne des femmes membres des chambres basses ou uniques des 27 parlements nationaux au sein de l'Union européenne qui se situait, en octobre 2010, à 24%. Avec 112 femmes députées, la France est passée de 11% de députées en 1999 à près de 19,5% aujourd'hui.

Au Sénat, aussi, la parité avance, mais parfois d'un pas hésitant. Elles sont 77 aujourd'hui, sur un total de 348 sénateurs. Mais elles n'étaient que 35 en 2001...

Les partis politiques ont peu à peu pris conscience que les femmes constituaient une clientèle électorale importante, dont il importait de prendre en compte les préoccupations et qu'il convenait d'associer aux décisions. Cette prise de conscience a été accélérée par un dispositif juridique touchant à la fois aux modes de scrutin et au financement des partis politiques.

La loi constitutionnelle du 8 juillet 1999 relative à l'égalité entre les hommes et les femmes a permis d'introduire à l'article 3 de la Constitution le principe selon lequel la loi « favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ». Cette révision a ainsi autorisé des réformes législatives qui ont permis une meilleure représentation des femmes en politique.

La loi dite sur « la parité » du 6 juin 2000 a visé à favoriser l'accès des femmes aux fonctions électives en contraignant les partis politiques à présenter un nombre égal d'hommes et de femmes pour les élections régionales, municipales *[dans les communes de 3 500 habitants et plus]*, sénatoriales (à la proportionnelle) et européennes. Elle pénalise financièrement les partis ou groupements politiques qui ne respectent pas le principe de parité lors de la désignation des candidats pour les élections législatives.

La loi du 11 avril 2003 *[relative à l'élection des conseillers régionaux et des représentants au Parlement européen]* a modifié les modes de scrutin des élections régionales et européennes, et précisé que les listes doivent comporter une stricte alternance entre hommes et femmes. Dès l'année suivante ont pu être élues 43 % de femmes au Parlement européen et la part des élues dans les conseils régionaux est passée de 27 % à 47 %.

La loi du 30 juillet 2003 *[relative à l'élection des sénateurs]* a introduit le scrutin proportionnel avec des listes alternant les candidats hommes et femmes dans les départements élisant quatre sénateurs et plus, soit la moitié des départements français. La réforme a permis une augmentation de 24 % des élues au Sénat lors du renouvellement partiel qui a suivi, en 2004.

Enfin, **la loi du 31 janvier 2007** *[visant à promouvoir l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives]* a marqué une nouvelle étape dans la promotion de la participation des femmes en politique avec trois séries de mesures :

- l'instauration d'une obligation de parité entre hommes et femmes dans les exécutifs des communes de 3 500 habitants et plus, ainsi que dans les exécutifs régionaux
- la création de suppléants pour les conseillers généraux, le titulaire et le suppléant devant être de sexe différent
- le renforcement des sanctions financières appliquées en cas de non-respect par les partis de la parité dans les candidatures aux élections législatives.

Depuis un peu plus de dix ans donc, les progrès de la participation des femmes dans la vie politique ont été très nets, mais dépendent encore du mode de scrutin, les scrutins de listes à la proportionnelle restant le moyen privilégié de faire élire des femmes.

En outre, la participation des femmes s'amenuise au fur et à mesure que l'enjeu de pouvoir s'accroît, à l'échelon local comme à l'échelon national.

- le Bureau de l'Assemblée nationale compte ainsi 2 femmes sur 6 vice-présidents, 1 femme sur trois Questeurs, 4 femmes sur 12 Secrétaires ;

- le Bureau du Sénat compte ainsi 1 femme sur 8 vice-présidents, 0 femme sur trois Questeurs, 5 femmes sur 14 Secrétaires ;
- seule 1 des 8 présidences de commissions a été confiée à une femme à l'Assemblée (la commission des affaires culturelles), et seulement 2 sur 6 au Sénat (la commission des affaires sociales et la commission de la culture, de l'éducation et de la communication), secteurs traditionnellement considérés comme « féminins ».
- 5 femmes sont président de conseil général (sur 101) et 2 sont présidentes de conseil régional (sur 22 régions métropolitaines)

Cette énumération illustre clairement le chemin qu'il reste à parcourir. Pour autant donc, prise de conscience et incitations législatives ne se sont pas encore traduites par une augmentation significative des investitures accordées à l'occasion des élections nationales et la prééminence des hommes sur les mandats électoraux nationaux et les fonctions exécutives locales ou nationales est encore bien réelle.

Les femmes disposent désormais, au sein des partis politiques, d'un pouvoir de négociation tel qu'il sera de plus en plus difficile de les reléguer dans des rôles de figuration. La loi du 6 juin 2000 a changé le regard que les citoyens et les médias portent sur les instances politiques; et les femmes prennent progressivement conscience de leurs potentialités et s'impliquent davantage dans la vie politique.

Mais la parité n'a réellement progressé que là où les candidatures étaient soumises à des conditions contraignantes, c'est-à-dire dans les instances élues au scrutin proportionnel de liste.

Il en est allé de même dans le domaine économique.

En matière d'égalité professionnelle, toute l'histoire du travail des femmes en France se cristallise autour d'une tension entre des avancées vers l'égalité, des stagnations et des régressions. En effet, si des avancées notables ont été enregistrées concernant l'emploi féminin, des inégalités flagrantes persistent.

Les femmes ont massivement investi le marché du travail : en 2009, en France, 84 % des femmes âgées de 25 à 49 ans participaient activement à la vie économique du pays.

Toutefois, la féminisation de la population active s'est traduite à la fois par l'accès d'un certain nombre de femmes à des professions qualifiées et, dans le même temps, par :

- la concentration de l'emploi des femmes dans un petit nombre de métiers et de secteurs traditionnellement féminins, peu valorisés socialement. *[Les femmes représentent 76,8 % des employés, 50,6 % des professions intermédiaires, et seulement 39,5 % des cadres et professions intellectuelles supérieures] ;*
- des conditions d'emploi atypiques, facteurs de précarité *[En 2009, 29,9 % des femmes et 6,0 % des hommes étaient à temps partiel, et les femmes représentaient 81,9% des salariés à temps partiel] ;*
- un processus de non-reconnaissance du niveau de formation des femmes qui accentue la précarisation de l'emploi féminin. *(Dans la fonction publique d'Etat, les femmes constituent 51,7% de l'effectif total et seulement 20,3% des emplois de direction. Elles représentent notamment 9,9% des préfets.)*
- des différences de rémunération entre les hommes et les femmes qui persistent, de l'ordre de 27 % en moyenne. *(À travail égal, un écart de salaire perdure à hauteur de 5 % en défaveur des femmes.)*

C'est un véritable vivier de compétences qui est sous-exploité par l'économie; vivier qui constitue un facteur de richesse, pour gérer la rareté de la main-d'œuvre, fournir la diversité des compétences nécessaires aux entreprises et améliorer les conditions de travail. Par conséquent, le lien entre la croissance économique et l'égalité professionnelle est indéniable

Là encore, comme en matière politique, cette prise de conscience a été accélérée par les dispositifs juridiques mis en place pour favoriser la juste participation des femmes à la vie économique et sociale, à l'efficacité plus ou moins grande, il faut toutefois en convenir.

Guère efficaces, *[comme nous venons de le voir avec les statistiques]*, les diverses lois relatives à l'égalité de rémunérations entre les hommes et les femmes, celle de 1972, celle de 1983, celle de 2001, ou encore la dernière, celle de 2006. Pour cette dernière, le décret d'application est enfin paru en juillet dernier, mais, rédigé à minima, il ne traduit pas l'esprit des députées et sénatrices qui voyaient en cette disposition un moyen concret de lutter contre les inégalités salariales.

Un peu plus efficace, les diverses lois relatives à l'égalité professionnelle, qui concernent tout à la fois la protection des femmes enceintes *[lois de 1909, 1980, 2001 et 2006]*, l'accès à la formation professionnelle *[loi de 1983 et 2001]*, ou encore l'objectif de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils des prud'hommes, les comités d'entreprise et les délégués du personnel, les organismes consultatifs et les jurys et comités de sélection *[loi de 2001]*.

Une efficacité constatée d'ores et déjà, la loi de 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance.

Je voudrais m'attarder quelques minutes sur ce texte, parce qu'il est éclairant.

Les entreprises françaises comptaient en 2009 environ 17 % de dirigeants de sexe féminin. Si les femmes occupaient 18,5 % des places décisionnelles dans les PME de moins de dix salariés, elles siégeaient à hauteur de seulement 10,5 % des conseils d'administration ou de surveillance des sociétés du CAC 40. Dans les 500 plus grandes sociétés françaises, elles n'occupaient que 13,5 % des postes exécutifs au sein des comités de direction et comités, 42 % de ceux-ci ne contenant même aucun membre féminin.

Pourtant, certaines sociétés, importantes, n'avaient pas hésité à accorder une place substantielle aux femmes dans leur organisation : au sein de 4 sociétés du CAC 40, la proportion de sièges du conseil d'administration ou de surveillance occupés par des femmes excédait ainsi déjà le seuil de 20.

Pourquoi le Parlement français a-t-il alors décidé de prendre l'initiative d'agir par la loi pour favoriser une plus grande représentation des femmes dans les conseils d'administration ou de surveillance?

En premier lieu, exiger la présence de davantage de femmes dans ces conseils constitue un moyen de diversifier la composition de cénacles souvent considérés comme trop hermétiques. Par ailleurs, une telle initiative est de nature à infléchir structurellement les considérations des conseils dans l'exercice de leurs missions d'orientation stratégique et de contrôle. Il est enfin avéré, dans des études menées outre-Atlantique comme en Europe, que la performance financière et commerciale des sociétés accordant davantage de place aux femmes dans leurs instances de direction est supérieure à la moyenne de leur secteur d'activité.

Or au sein du CAC 40, la féminisation des conseils d'administration et de surveillance ne progressait que de 0,2 à 0,4 % par an. En 2009, seules six nouvelles femmes avaient fait leur entrée dans l'une de ces instances de direction, soit deux fois moins qu'en 2008.

Il fallait donc légiférer pour atteindre dans un laps de temps raisonnable l'objectif reconnu comme bénéfique de mixité et il a semblé judicieux aux parlementaires français de poser des règles incitatives et structurantes, qui facilitent les changements souhaités.

Le dispositif retenu s'est voulu à la fois efficace et pragmatique.

Il fixe un objectif de mixité des instances de direction *[des sociétés anonymes et en commandite par actions qui emploient plus de 500 salariés et présentent un chiffre d'affaires supérieur à 50 millions d'euros, des sociétés publiques et des établissements publics de l'État]*, et non pas un objectif de parité.

La loi prévoit une progressivité dans sa mise en œuvre. Deux paliers, assortis d'objectifs chiffrés, sont ainsi définis :

- la proportion de 20 % de membres des conseils issus du même sexe devra être atteinte au 1^{er} janvier 2014 ;
- la proportion minimale de 40 % devra être atteinte au 1^{er} janvier 2017.

Des règles sont prévues afin de garantir l'effectivité de ce processus de féminisation des instances décisionnelles des entreprises privées et publiques les plus importantes. (*La nullité des nominations, la suspension du versement des indemnités de présence*).

Quel est le résultat, neuf mois plus tard ? Entre 2009 et 2011, le nombre de mandats détenus par les femmes dans les conseils d'administration du CAC 40 est passé de 60 à 119. Après avoir stagné pendant des années, la part d'administratrices a ainsi passé les 20% en moyenne dans ces CA. Cette poussée signifie que les grandes entreprises, dans leur ensemble, ont anticipé la loi.

Enfin, concernant la conciliation vie familiale- vie professionnelle, il faut remarquer d'abord que les femmes ont massivement investi le marché du travail en France. En 2009 84% des femmes âgées de 25 à 49 ans participaient activement à la vie économique du pays.

Cette exception française tient, je crois, au choix fait par mon pays d'accompagner les femmes - et les hommes - dans leur désir d'enfants. Le coût d'un enfant est largement socialisé et l'existence de crèches, de la maternelle gratuite dès l'âge de 3 ans, ainsi que d'allocations familiales incitatives apporte un réel soutien aux familles.

Or, dans le même temps, et en dépit de la crise, la France connaît un boum de sa natalité jamais atteint depuis 35 ans. Une exception européenne, la France affiche un indice de fécondité de 1,99 en 2009 et de 2,01 en 2010, en hausse constante depuis 2000.

À quoi tient l'exception française ?

Au choix, je crois, fait par mon pays d'accompagner les femmes - et les hommes - dans leurs désirs d'enfants. En France, le coût d'un enfant est largement socialisé. L'existence des crèches, de la maternelle gratuite dès l'âge de trois ans, et d'allocations familiales incitatives apporte un réel soutien aux familles.

Parmi ces dernières, je citerai seulement la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE), mécanisme « à deux étages » qui comprend, d'une part, une prime versée à la naissance ou à l'adoption, ainsi qu'une allocation de base (toutes deux sous condition de ressources) et, d'autre part, des compléments selon les choix des parents :

- Soit le « complément de libre choix du mode de garde », pour les parents qui emploient un assistant maternel agréé ou une personne à domicile pour la garde de leurs enfants. ; ce complément est majoré de 10 % pour les parents ayant des horaires de travail atypiques (travail de nuit, du week-end, à temps partiel, horaires imprévisibles ou décalés, semaines irrégulières...) ;
- Soit le « complément de libre choix d'activité », dès le premier enfant, lorsqu'un des parents n'exerce pas d'activité professionnelle ou l'exerce à temps partiel pour s'occuper d'un enfant (pendant six mois pour le premier enfant, et jusqu'aux 3 ans de l'enfant à partir du deuxième).

Les femmes italiennes ou allemandes vont envier les femmes françaises : 200 000 nouvelles places de garde d'enfant auront été créées d'ici à 2012.

- 100 000 places « d'accueil individuel », ce qui ne veut pas dire solitaire puisque les assistants maternels peuvent garder quatre enfants et qu'ils ont aussi la possibilité de se regrouper et d'exercer au sein d'un local commun, offrant ainsi aux enfants un cadre collectif et favorisant l'échange entre professionnels *(Plusieurs mesures en faveur du développement de ce mode de garde ont été mises en place, pour permettre d'adapter le logement des assistants maternels à leur activité (prêt à taux réduit ou zéro, prime d'installation dans les zones où l'offre de garde est faible, etc.)* ;
- 100 000 places « d'accueil collectif » Parmi ces places, on compte 1 536 places de crèches d'entreprise, je voudrais vous en dire un mot.

La flexibilité qu'elles offrent est l'une des raisons du succès des crèches d'entreprise. En effet, les heures de fonctionnement sont adaptées pour diminuer les contraintes (ouverture dès 7 heures le matin, fermeture à 21 heures, ou ouverture le samedi - c'est le cas notamment de la crèche du pôle aéroportuaire de Roissy).

En outre, l'emplacement de la crèche, généralement situé à proximité des entreprises voire dans les locaux de l'entreprise pour les grands groupes, permet un gain de temps appréciable sur les trajets. En retour, libérés de certains soucis liés à la garde de leurs enfants, les salariés s'impliquent davantage dans leur travail.

Pour l'entreprise, outre les avantages financiers, l'ouverture d'une crèche a un impact favorable sur son image. L'entreprise montre ainsi sa capacité à répondre aux préoccupations de ses salariés. Le fait de disposer d'une crèche d'entreprise peut s'avérer déterminant pour fidéliser les salariés et être un argument décisif dans un processus de recrutement.

C'est le « plan crèches » proposé par le Gouvernement en 2003 qui a été le facteur déclencheur des créations de ces crèches d'entreprises, avec :

- d'une part, des aides : une subvention versée aux entreprises qui créent une crèche pour leurs salariés ou qui réservent des places dans une structure externe, à hauteur de 55% des sommes engagées par l'entreprise chaque année ; une « prestation de service unique » versée au gestionnaire de la crèche, en complément de la participation des familles aux frais de garde ;

- un crédit d'impôt, les entreprises pouvant récupérer fiscalement 50 % des dépenses engagées pour la création et le fonctionnement d'une structure d'accueil destinée aux enfants de moins de trois ans de leurs salariés. Les dépenses sont prises en compte également dans les charges déductibles.

Comme vous le voyez, la France consent un investissement financier important en direction de la politique familiale, qui représente 5,1 % du PIB en 2008 pour que les femmes et les hommes accèdent à un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Sans sous-estimer les difficultés auxquelles se trouvent confrontées de nombreuses femmes, en particulier dans les familles monoparentales où la précarité est plus grande, je souhaiterais, sur un plan général, conclure mon propos par une note positive et des encouragements.

En effet, les exemples que je vous ai donnés des évolutions législatives - même imparfaites et jamais terminées - démontrent à l'évidence l'importance de la volonté politique pour changer les modes de vie et les mentalités. Et nous femmes politiques, avons un rôle majeur à jouer dans nos parlements, pour proposer et faire voter des lois donnant aux femmes de nos pays respectifs de meilleures conditions de vie et de réussite dans le respect de la liberté de choix qui doit être la leur.

Je vous remercie.

En Hongrie :

Intervention de Mme Rózsa HOFFMANN, secrétaire d'État, présidente de la section hongroise de l'APF

Au tournant de 2010-2011, nous étions encore confiants et pensions qu'à l'exception de quelques états dans une situation particulièrement difficile, l'Europe allait petit à petit sortir de la crise économique et financière. Malgré tous nos espoirs, actuellement, nous sommes témoins des phénomènes vertigineux qui nous entraînent vers le bas et qui touchent en particulier nous, les femmes. Pourquoi ? Au début du XXI^e siècle, les femmes ont la « chance » (la malchance ?) d'avoir une identité multiple qui les expose au moins sur trois plans. Elles sont menacées en tant que femmes qui font vivre, même si elles ne sont pas seules, leur famille : comme mères de famille, travailleuses et femmes. Je viens de parler d'une triple exposition : cela est également vrai pour des femmes célibataires sans enfants qui se trouvent tout de même intégrées dans une famille (grâce aux parents ou aux frères et sœurs), mais à cela s'ajoute, comme j'en parlerai par la suite, l'exposition des mères de famille qui élèvent des enfants.

Les femmes qui correspondent aux deux premières catégories indiquées dans le titre, femmes politiques ou actrices sur la scène de la vie publique, sont relativement peu nombreuses, mais leur poids social nous oblige à les mentionner en premier lieu. (Clairement, je ne peux pas ignorer le fait d'être une femme politique moi-même, alors, mon ton risque d'être parfois personnel). La crise a un impact différent sur une femme politique que sur une femme ordinaire, car elle ne peut pas seulement subir les conséquences des problèmes nationaux et internationaux, mais elle doit aussi assumer le rôle, avec toutes les autres femmes de la vie publique, de trouver et appliquer des solutions, d'ailleurs tout comme les hommes ayant les mêmes responsabilités. Ainsi, les phénomènes de la crise pèsent encore davantage sur les femmes actives dans la vie politique ou publique que sur les autres femmes, sans pour autant pouvoir se retirer des autres rôles, joies ou difficultés féminins.

Il existe des cas exceptionnels quand une femme se retrouve très jeune dans la vie politique ou publique. Dans une telle situation, elle concentre toute son énergie à son travail et son entourage se sent obligé de la soustraire des tâches ménagères, de la solution des problèmes familiaux ou de toutes autres responsabilités. En revanche, la majorité des femmes devient « un poids lourd » en politique ou sur la scène publique vers la fin de son âge fécond ; il suffit de penser aux leaders femmes politiques du présent et du passé récent. D'une part, ces femmes doivent rester mères de famille ou grand-mères et doivent pouvoir se porter un regard critique et se dire avec la conscience claire que leurs enfants n'ont pas subi de handicaps ou que leurs petits-enfants n'avaient pas à souffrir à cause de leur carrière politique. D'autre part, elles ne doivent pas se laisser intimider par leur rôle psychiquement ou physiquement parfois très dur. En outre, elles doivent déployer, tout au long de leur parcours, des tonnes d'énergie supplémentaire en vue de faire accepter leurs missions ou pensées au cours des batailles menées avec une classe politique dominée par les hommes, membres du gouvernement, hauts fonctionnaires, députés et élus ou responsables d'institution et d'organisation - bien que les collègues hommes ne le reconnaissent jamais, car ils ne peuvent pas changer de nature. De toute façon, ce ne sont « que » des femmes. La société masculine est d'ailleurs polarisée, et l'est peut-être de plus en plus. Beaucoup d'hommes sont agressifs, bruyants, violents, mais de plus en plus d'hommes possèdent des caractéristiques moins viriles et préfèrent se retirer, être au calme, éviter les conflits. Cela peut bien être la raison pour laquelle on a l'habitude de dire quand, dans un gouvernement ou un ministère, au milieu des hommes, il y a aussi une femme à poigne qu'elle est, même si cela peut paraître

étrangement drôle, l'unique « homme » dans cette institution, par exemple Élisabeth. En revanche, les femmes politiques et les femmes de la vie publique ont un avantage important vis-à-vis de leurs collègues hommes : de nos jours, le personnel de service des institutions, des organisations, voire du gouvernement ou du parlement se compose majoritairement de femmes, et ce, à toute échelle. Étant donné cette situation, si nous choisissons bien nos collaboratrices, la solidarité féminine, le respect et la compréhension fonctionnent ou doivent fonctionner. J'espère, chères Collègues, que vous n'allez pas me trouver ridicule quand j'avoue qu'un petit compliment par rapport à notre coiffure, vêtement ou chaussures, qu'un collègue homme ne pourrait pas nous dire sans que l'on le regarde d'un air curieux, peut embellir notre journée même si nous avons des soucis bien plus grands.

Et permettez-moi d'avoir encore quelques mots à propos des femmes actives en politique ou sur la scène de la vie publique. Il est tout à fait juste que l'on attend d'elles d'être aussi intelligentes, cohérentes, intègres et bonnes organisatrices que leurs collègues hommes. Et comme pratiquement derrière chaque homme à carrière il y a une femme aimante, les femmes ayant les mêmes responsabilités sont soutenues par leur mari, par un homme aimant. Le contraire pose problème. La vie d'un homme n'est complète, et ceci est particulièrement et encore plus vrai pour une femme même si elle est active en politique ou sur la scène de la vie publique, que s'il (elle) est accompagné(e) d'un partenaire qui le (la) complète, partage avec lui (elle) ses joies et ses chagrins, conduit les enfants à l'école, organise la vie de la famille tout en ayant un travail sérieux. C'est un cadeau exceptionnel qu'il faut apprécier à sa juste valeur.

Brièvement, j'aimerais m'attarder à présenter la situation d'une catégorie de femmes parmi les femmes dites « de la vie publique », celles des médias, car elles forment une catégorie à part par rapport aux directrices ou présidentes d'institutions ou de fondations, ou à d'autres acteurs de la vie publique. Les médias, c'est un monde à part, cruel et implacable, mais le succès doit être une source de bonheur. Ici, en Hongrie, seules les chaînes privées peuvent, si elles veulent, offrir un revenu suffisamment important pour que les présentateurs puissent subvenir aux besoins leur famille. En même temps, il est douloureux de constater que ces mêmes personnalités des médias ont parfois un impact négatif sur les formes du comportement social et l'évolution du système des valeurs, bien qu'il y ait évidemment des exceptions. Quelle est la partie imputable aux attentes des supérieurs hiérarchiques dans tout cela, ce serait probablement impossible de le définir à l'aide des analyses ou statistiques, mais depuis la nuit des temps, ce sont l'exemple et le modèle qui servent de facteurs décisifs dans l'éducation. C'est toujours le cas. En conséquence, les exemples que donnent les médias jouent un rôle déterminant dans le média-idiotisme, le développement galopant de l'anomie ou l'absence de goût et de discipline.

Un autre facteur très important du groupe « acteur de vie publique » est l'artiste. L'artiste femme. Des actrices, écrivaines ou peintres authentiques forment le trésor de toute nation. Il faudrait alors les apprécier à leur juste valeur. Actuellement en Hongrie, de nombreux vrais artistes ne réussissent pas à gagner leur pain quotidien avec leur art et c'est une honte. Un changement rapide s'impose donc. Il existe néanmoins une autre catégorie d'artistes, les « célébrités ». Malheureusement, leur exemple, leurs allures superficielles et parfois immorales peuvent détruire la vie de beaucoup d'enfants ou de jeunes immatures. Et les médias jouent volontiers le rôle de transmetteur entre ces « célébrités » et le cerveau, le cœur des enfants et des jeunes sans défense. Mais partons vers des contrées moins controversées.

Le préambule de la nouvelle Constitution de la Hongrie, qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2012, connu sous la dénomination Profession de foi Nationale stipule : « Nous avons

la conviction que les cadres les plus importants du vivre ensemble sont la famille et la nation et que les valeurs fondamentales de notre appartenance sont la fidélité, la foi et l'amour. » Pour nous, les femmes, cette phrase complexe signifie bien plus qu'une simple formule juridique, c'est une profession de foi, un objectif, un programme et une méthode. C'est comme les Dix Commandements : nombreux sont ceux qui veulent savoir pourquoi, il y a 3 500 ans, il fallait noter des choses aussi évidentes que « aime ton père et ta mère », par exemple. En réponse, je cite le point (1) de l'article L de la partie « Alapvetés » : « La Hongrie défend l'institution du mariage comme communauté de vie volontaire entre un homme et une femme et la famille comme la base de la survie de la nation. »

Pourquoi les concepteurs de la Constitution ont-ils fait les constatations si simples et factuelles que le cadre le plus important du vivre ensemble est la famille et la nation, et que la Hongrie défend l'institution du mariage ? Ils l'ont certainement fait car une tendance est en train de prendre forme de manière de plus en plus menaçante qui veut que ce cadre ne soit plus la famille (ou la nation, mais nous ne nous occuperons que de la famille), que le mariage ne soit qu'une formalité vide de sens et que la survie de la nation ne dépende plus de la famille, mais de je ne sais quoi, l'immigration, peut-être. Dans la situation démographique actuelle, cette tendance menace le peuple européen d'une diminution irréversible. Le mode de vie « single » est si populaire en Hongrie, tout comme, d'ailleurs, dans les autres pays dits développés, que beaucoup de jeunes ne veulent pas devenir indépendants même après leur 30^e anniversaire ou veulent encore moins avoir d'enfants. Quelle est la cause de ce phénomène ? La mode ? La peur des responsabilités ? Le manque de préparation à la vie adulte ? La laxité de l'école et/ou des parents comme résultat d'une interprétation erronée du rôle éducatif qui produit des semi-adultes ? L'autre jour, j'ai écouté une série de reportages à la radio qui a révélé que les étudiants à l'université n'avaient encore jamais préparé une omelette, ouvert un compte en banque ou fait des courses au supermarché ! Chez les filles, la situation était peut-être un peu meilleure, car certaines ont au moins dit que tôt ou tard, elles allaient tout apprendre. C'est dans ce contexte que j'attire votre attention sur les résultats prometteurs d'une enquête selon lesquels les jeunes Hongrois aimeraient avoir au moins 2, et pour de nombreux d'entre eux, encore plus d'enfants, et que la famille occupe une place privilégiée dans leur système de valeurs. Pourtant, la réalité est tout autre : on ne cesse de diminuer en nombre, et c'est déjà bien si quelqu'un a une famille avec un enfant ; deux enfants, cela commence à être plus rare et seules certaines catégories en ont trois ou plus. Ce sont des familles croyantes pratiquantes, catholiques ou protestantes, la population tzigane dont le pourcentage s'élève à environ 8 % par rapport à la totalité de la population et des rares familles qui, pour une raison ou pour une autre, sont ravies d'avoir des enfants. D'ailleurs, la Hongrie est en train de recenser sa population, alors, dans quelques mois, nous en saurons plus sur l'exactitude de ces données ou estimations pour 2011.

L'article II de la Constitution comprend une seule phrase : « Chaque être humain a le droit à la vie et à la dignité humaine, la vie du fœtus a le droit à la protection dès la conception. » Vous avez certainement remarqué, Mesdames et Messieurs, que la protection du fœtus découle automatiquement de ce principe. Ainsi, il faut ajouter à la liste « profession de foi, objectif, programme et méthode », sommairement mentionnée il y a quelques instants, cet article II de la Constitution qui concerne le troisième sujet de mon discours. Il faut d'abord que je précise une chose : la protection de fœtus n'est pas en premier lieu une mission de l'état, car en Hongrie, les femmes peuvent avoir recours à l'avortement volontaire de la grossesse. La plupart des femmes aimeraient pourtant avoir des enfants, mais il y a le père, la famille, la pauvreté ou encore plus, la peur de la pauvreté, le spectre de perdre son travail, ainsi de suite. On pourrait dire qu'obliger une femme à avorter est une forme d'agression commise contre les femmes. Les travaux scientifiques, les enquêtes et les statistiques révèlent un large répertoire des méthodes.

Et si on parle des statistiques, permettez-moi de citer, même si je ne le fais seulement que dans les grandes lignes, des données intéressantes⁵ relatives à l'emploi des femmes, car certaines conclusions s'imposent. Je présuppose que dans vos pays respectifs, tout comme en Hongrie, les femmes sont omniprésentes dans le secteur éducatif. En Hongrie, en 1990/91, soit pendant la transition politique, 390 000 enfants ont été pris en charge à l'école maternelle par 33 000 institutrices. En 2005/6, seuls 325 000 enfants ont été inscrits à l'école maternelle, éduqués par 30 000 institutrices. Aucun instituteur n'a été enregistré pour l'école maternelle. En 1990/91, 1 177 000 enfants étaient scolarisés à l'école primaire et au collège, enseignés par 96 700 instituteurs et professeurs, dont 81 000 femmes. En 2005/6, le nombre des enfants inscrits s'est élevé à 862 000 et celui des enseignants à 85 000 dont 74 000 femmes. Les proportions dans l'enseignement supérieur méritent également notre attention : en 1990/91, 108 000 inscrits (dont 53 000 femmes) ont été formés par 17 000 professeurs dont 5 600 femmes. En 2005/6, le nombre des étudiants de l'enseignement supérieur s'est élevé à 424 000 (dont 247 000 femmes) et celui des professeurs à 23 000 dont 8 800 femmes. En 15 ans, le nombre des étudiants a quadruplé dans l'enseignement supérieur, tandis que la proportion des filles a été multipliée par 5 ; parallèlement à cette évolution, le nombre des enfants inscrits à l'école maternelle et primaire, donc le nombre des naissances, a chuté. Il est intéressant de noter l'énorme différence entre la proportion homme femme entre les instituteurs (plutôt institutrices) d'école et les professeurs de l'enseignement supérieur : plus de 90 % des instituteurs et des enseignants à l'école primaire et collège sont des institutrices et des enseignantes, en revanche, dans l'enseignement supérieur, la proportion des femmes professeurs n'atteint que 30 %. Les raisons de cette différence sont multiples, mais dans notre contexte, il faut souligner que faire une carrière scientifique avec enfant(s) et famille reste très difficile et qu'en Hongrie, une maman peut rester à la maison en congé de maternité jusqu'à l'âge de trois ans des enfants. La majorité des mamans restent à la maison pendant ces trois ans (souvent, faute d'autres solutions, elles n'ont pas le choix), et après un ou deux, et encore plus après trois enfants, elles ne sont plus compétitives avec leurs collègues qui mènent un travail de recherche ininterrompu.

Alors, la femme dans la famille. Dans une famille, la femme peut représenter et vivre la fidélité, l'amour et la foi, mais elle peut également subir le rôle de paria, à la merci d'un ou de plusieurs membres de la famille et des circonstances. Rien qu'énumérer le titre des instruments internationaux à vocation à protéger les femmes contre la violence conjugale ou en famille serait bien trop long. C'est en 1993 que la première déclaration de grande envergure, intitulée *Mettre fin à la violence à l'égard des femmes*, a vu le jour sous l'égide de l'ONU, et depuis, l'OMS, l'ILO, le Conseil de l'Europe, la Commission européenne, le Parlement européen, et évidemment, les lois et autres instruments juridiques des états s'occupent également de cette problématique dans des règlements, rapports, documents législatifs et autres publications. On a un peu l'impression qu'autrefois, le monde ne s'est pas intéressé au manque de protection des femmes, aux atteintes commises à l'égard des femmes ou aux menaces physiques, psychiques ou sexuelles formulées contre elles. Depuis des siècles, la traite des jeunes femmes vulnérables, la contrainte à la prostitution sont des activités bien rodées, et si je ne me trompe, il fallait attendre jusqu'en 1950 pour que le Traité de Rome les interdise formellement pour la première fois. Et depuis ? Est-ce que les femmes (et les enfants) ne subissent plus d'actes de torture au sein de la famille ? Bien sûr que si. Qui en est responsable ? L'indifférence de la société ? Oui. Les voisins entendent les cris, mais ce n'est pas leurs oignons, alors ne font rien. La peur ? Oui. Si quelqu'un intervient, il risque

⁵ J'ai arrondi les chiffres. Source : Ministère de l'Éducation et de la Culture, Département de Développement, Service des Statistiques

son intégrité physique. Les lacunes juridiques ? Oui. La primauté absolue des droits de la personne qui fait que dans un cas donné, ce ne sont pas les droits qui sont lésés, mais la personne même.

Mais revenons à la situation idéale, quand la femme représente et vit la fidélité, l'amour et la foi dans une famille. De nos jours, même la littérature ne privilégie plus ce cas de figure. La réalité des arts, des médias et des publicités nous présente des femmes mécontentes (insatisfaites), déprimées, surmenées et au bord de la crise des nerfs ou le contraire de tout cela, elles sont hyperactives, trouvent la solution à tout avec un large sourire indélébile sur leur visage, mangent du chocolat et utilisent des produits miracles pour faire disparaître des taches. Et entre les deux, il n'y a rien ? En Europe de l'Ouest, peut-être si. En Hongrie, seulement exceptionnellement. J'aimerais citer quelques lignes tirées d'un rapport d'un professionnel de la santé mentale (je tiens à préciser que la femme en question n'a pas jugé son cas suffisamment sévère pour aller consulter un psychologue ou psychiatre) : « Quand (sur mon lieu de travail), le FISC est venu pour une révision rétrospective de 3 ans, j'ai eu très peur.... On a trouvé quelques infractions.... J'avais beau dire que c'était le patron qui m'avait donné l'ordre de payer.... mon patron m'a dit de chercher un autre emploi, il m'a convaincue de mettre fin à mon contrat de travail par consentement mutuel ce qui me favoriserait pour retrouver plus rapidement un emploi. Bien sûr, je n'ai pas eu un seul rond. Ça s'est passé il y a deux ans. J'ai cherché du travail pendant cinq mois, j'en suis devenue quasiment folle, je n'ai même pas eu droit à des réponses. Puis, j'ai trouvé un emploi dans une PME, je suis responsable de la facturation, mon salaire n'atteint que la moitié de mon ancien salaire. Mais j'ai été contente d'avoir pu retrouver un emploi. Sauf que je vis dans une peur constante d'un éventuel licenciement. J'ai une boule à l'estomac quand je vais au travail. Je vérifie au moins trois fois toutes les factures entrantes ou sortantes... Chaque jour, je passe deux heures et demie dans les transports. En me rendant sur mon lieu de travail, je ne peux pas m'empêcher de penser à une erreur éventuelle. Alors, quand j'arrive, je suis en sueurs... Je n'attends que la fin de la journée de travail. Après, en rentrant, je pense à ma famille où il y a également des problèmes sérieux. Mon mariage est terminé, j'en parlerai à une autre occasion. Ma vie est très difficile. J'ai la peur au ventre de perdre mon travail. À 55 ans, je n'ai plus aucune chance d'en trouver, et alors, qu'est-ce que je pourrais faire ? » Cette femme citée a 55 ans. C'est important, car le sujet « des femmes dans la famille » ne peut être abordé qu'en examinant leur situation par tranche d'âge. Les jeunes femmes (disons entre 20-35 ans), si elles fondent une famille et ont des enfants, sont malheureusement souvent contraintes au divorce ou choisissent elles-mêmes le divorce. Les 35-50 ans s'occupent de l'éducation de leurs enfants et, dans le meilleur des cas, essaient d'avoir une carrière - dans une famille complète ou monoparentale. Leurs journées de travail durent souvent 10-12 heures, il faut tout organiser, conduire les enfants à l'école, chez le médecin ou à des cours particuliers, préparer vite fait le dîner, le week-end, faire le ménage, laver et repasser. Après 50 ans jusqu'à la retraite, ce sont des cauchemars et des calculs. Puis on en arrive à l'âge de la retraite, alors, c'est un vrai plaisir de s'occuper des enfants et des petits-enfants... Si on en a ! En outre, les femmes âgées sont très vulnérables. Les maris, si le couple n'a pas divorcé, meurent en général avant les femmes qui une fois veuves, vieillissent rapidement et ont toutes sortes de maladies psychosomatiques qui sont beaucoup plus difficiles à supporter seules qu'en famille. Et malheureusement, la triste réalité fait qu'il y a une telle différence entre les retraites actuelles et le prix des vivres et des médicaments, que ces femmes âgées doivent tout le temps se poser la question « Lequel acheter ? le pain ou le médicament ? ». Et où sont les jeunes ? Ils essaient d'économiser le peu qu'ils ont pour démarrer leur vie.

Certes, l'Assemblée européenne de la francophonie évalue le poids global et local de ces considérations, mais vous, les Parlementaires, vous pouvez attirer l'attention du monde extérieur sur cette misère souvent cachée de l'ancien bloc soviétique. Je suis persuadée

que cette situation ne pourra changer que si l'économie et la société deviennent plus humaines. Nous, les femmes politiques, nous avons un rôle unique pour faire changer le monde et le rendre plus humain. Des changements s'imposent.

Je vous remercie de votre attention.

**Intervention de Mme Anita KISSNÉ OLÁH,
représentant M. Zoltán BALOG,
secrétaire d'État du ministère de l'Administration et de la justice**

**Aspirations gouvernementales : Femmes dans la vie politique,
femmes dans la vie publique, femmes dans la vie familiale ;
la Situation des femmes roms**

Le Secrétariat d'État pour l'Inclusion Sociale mène une activité gouvernementale dont la mission est l'inclusion sociale de la population Rom, des habitants des zones défavorisées, des groupes sociaux dont l'emploi est difficile à cause de leur faible niveau de qualification ou de leur santé fragile et des groupes qui ne peuvent pas entrer dans le monde du travail et ce, afin d'améliorer leurs conditions de vie, leur situation sociale et de renforcer leur intégration sociale. C'est dans ces efforts que s'intègre l'inclusion sociale des femmes roms, car dans la population cible, la proportion des femmes est élevée.

Mme Lívia Járóka, députée européenne, a déclaré que les femmes roms sont doublement discriminées : d'une part, à cause de leur origine Rom, d'autre part, à cause du fait d'être femme.

Après comparaison des femmes et hommes roms, force est de constater que le niveau d'études des femmes reste plus faible, elles sont davantage défavorisées sur le marché du travail et leurs revenus sont également moins élevés. L'état de santé des femmes roms est plus fragile, elles ont moins accès aux systèmes de soins, en conséquence, elles meurent plus jeunes. Dans la majorité des cas, leur vulnérabilité au sein de la famille, les violences commises contre elles ou leur mariage à un âge d'enfant sont des phénomènes qui ne reçoivent pas suffisamment d'attention, comme la question de leur prostitution ou le fait qu'elles deviennent victimes de la traite humaine.

Les femmes roms peuvent être considérées comme un groupe très défavorisé même à l'intérieur de la population Rom. Cette situation est due à la discrimination sociale, aux préjugés et à l'immobilisme des traditions typiquement roms. Il existe certains domaines identifiés où on constate la présence quasi exclusive des femmes roms, et c'est dans ces domaines que des interventions concentrées doivent être menées.

Le 19 mai 2011, le texte définitif de la Stratégie européenne pour l'intégration des ROMS, une des priorités de la Présidence hongroise, a été adopté. Ce texte définit les cadres européens des stratégies nationales visant à l'inclusion des Roms.

La stratégie hongroise pour l'inclusion sociale a été élaborée sur la base des recommandations de la Commission européenne relatives au système-cadre des stratégies pour l'intégration des Roms. Ainsi, la Hongrie reconduit jusqu'en 2020 son actuelle stratégie nationale⁶ en tenant compte des objectifs de l'Union européenne pour l'intégration des Roms et en soutenant ses objectifs par un financement (national, communautaire ou autre) approprié et par des actions ciblées⁷. La stratégie d'inclusion

⁶ 68/2007 (le 28 juin) Décision parlementaire sur le Plan Stratégique du Programme Décennie pour l'Intégration des Roms

⁷ COM(2011) 173. Bruxelles, le 5 avril 2011, système-cadre des stratégies pour l'intégration des Roms jusqu'en 2020

sociale se base sur les 10 principes communs⁸ pour l'intégration des Roms, adoptés lors de la Plateforme européenne sur les Roms. Ces principes sont les suivants : 1) des politiques constructives, pragmatiques et non-discriminatoires, 2) un ciblage spécifique, mais non exclusif, 3) une approche interculturelle, 4) démarginaliser les Roms, 5) une sensibilisation à la dimension hommes-femmes, 6) le transfert de politiques fondées sur des données probantes, 7) le recours aux instruments communautaires, 8) la participation des collectivités régionales et locales, 9) la participation de la société civile, 10) la participation active des Roms. De notre point de vue, il est important de tenir compte du principe 5 sur la sensibilisation à la dimension hommes-femmes.

La Hongrie a élaboré sa Stratégie nationale pour les Roms et pour leur inclusion sociale qui est actuellement l'objet d'un dialogue social. La nouvelle stratégie a comme nouveauté de comprendre une priorité, la quatrième, qui s'occupe spécifiquement de la situation des femmes roms, en particulier de la diminution des désavantages des femmes roms en matière de scolarisation et d'emploi. Cette question se trouve désormais en première ligne et n'est plus reléguée en seconde ligne.

Dans le cadre de ses efforts menés en vue de l'intégration des ROMS, le Gouvernement a également conclu un accord avec le Gouvernement autonome rom de Hongrie et a fixé des indicateurs concrets : un dépistage pour 150 000 ROMS et un conseil permanent en vue d'améliorer leur mode de vie. C'est ce même accord qui comprend le programme TÁMOP 5.3.1.B qui concerne les femmes roms.

Le projet TÁMOP 5.3.1/B-1, comprenant un volet exclusivement accessible à 2 000 femmes roms, pourrait également devenir un programme unique : c'est une première, car c'est la première fois qu'une formation est spécifiquement proposée aux femmes tziganes en vue de leur inclusion et en mettant en avant leurs qualités qui pourront influencer leurs familles et indirectement toute la société.

Ce programme offre des possibilités aux femmes roms de générer des processus d'intégration en mettant en avant l'intégrité de leur identité tzigane-hongroise, leur dignité de femme, leur rôle et leur vocation qui en découlent, et de renforcer ainsi l'intégration sociale des ROMS et l'apaisement des relations entre la population tzigane et hongroise.

L'exclusion de la population Rom est le résultat d'un manque d'information, de l'ignorance, d'expériences négatives et d'une fausse image identitaire, ce qui fait que les Roms ne sont plus capables de surmonter seuls cette situation et de créer une position mentale qui leur permettrait, ainsi qu'à leur famille, de se réintégrer dans la société. C'est pourquoi il ne suffit pas de mener une politique sectorielle en matière d'inclusion sociale des ROMS, mais il faut également mettre l'accent sur la transmission des connaissances et des compétences culturelles, éthiques et morales.

Notre Secrétariat d'État a pris l'initiative d'établir un groupe de travail professionnel avec la participation de personnalités scientifiques et politiques. Ce groupe de travail professionnel compte parmi ses membres Mme Mária Kopp, professeur d'université, docteur de l'Académie des Sciences, fondatrice de l'Institut des Sciences Comportementales de la SOTE, médecin-psychologue, Mme Ilona Ékes, députée parlementaire du FIDESZ, membre de la commission des droits de l'homme, des minorités et des causes civiles et religieuses, Présidente d'Honneur de l'Association des Femmes Hongroises, Mme Szilvia Gáspár, députée Lungo Drom, femme politique du Gouvernement

⁸ Les 10 principes fondamentaux pour l'inclusion sociale des Roms ont été présentés lors de la première réunion de la plateforme le 24 avril 2009. Ils figurent dans l'annexe des conclusions du Conseil du 8 juin 2009.

autonome rom de Hongrie, Mme Judit Szabóné Kármán, spécialiste des questions roms, professeur d'université, organisatrice de l'atelier du service pastoral tzigane.

L'objectif de ce groupe de travail est d'élaborer des normes qui pourront être incluses par la suite dans tous les programmes visant le développement des compétences parentales.

Le Secrétariat d'État pour l'Inclusion Sociale a établi le Conseil de la Coordination rom avec les acteurs de la vie municipale, religieuse, civile et scientifique. Un des six organismes civils membres du Conseil se consacre expressément à la représentation des intérêts des femmes roms, trois autres organismes sont présidés par des femmes ou sont représentés par des femmes. C'est une garantie pour que les points de vue des femmes roms soient également pris en considération dans le travail du Secrétariat d'État.

Une expérience toute personnelle : je travaille au Secrétariat d'État en tant que femme rom et y travaille également un jeune homme issu d'une famille aux pures traditions tziganes « oláh » (Vlach). Une fois, nous avons dû nous rendre tous les deux à une soirée débat pour parler justement de la Stratégie. Ma mission était, entre autres, d'attirer l'attention sur la nouveauté de la stratégie, c'est-à-dire sur le potentiel des femmes roms. Chemin faisant, mon collègue m'a systématiquement devancée. Je ne pouvais que marcher honteusement derrière lui. Au forum, quand la question de la différence culturelle a été mise sur la table, ce jeune collègue a avoué que chez les Tziganes, la place de la femme était toujours derrière l'homme et qu'elle devait toujours le suivre de deux pas derrière. Bien que dans ma communauté, cette « tradition » ne soit pas vivante, j'ai tout de suite identifié ma propre situation par rapport à lui : notre trajet pour arriver au forum était caractéristique.

D'une façon imagée, je n'ai pas l'objectif de devancer un homme rom. Toutefois, ma dignité de femme veut que je puisse être au même rang que lui. C'est dans cette optique que je mène mon travail.

Intervention de Mme Katalin CSÖBÖR, directrice adjointe de la Direction Juridique et de l'Autorité pour l'Égalité de Traitement

La mise en valeur de l'égalité de traitement à l'égard des femmes, égalité des chances des femmes

Garantir l'égalité entre femmes et hommes est un des objectifs politiques majeurs de l'Union européenne, c'est ce que laisse entendre le fait que la politique communautaire visant à instaurer l'égalité des chances figure sur l'ordre du jour de la Communauté comme objectif à atteindre depuis 1957, date à partir de laquelle l'intégration européenne est lancée. À cela s'ajoute la pratique de la Cour européenne, organe qui, en particulier à partir des années 1970, s'efforce de trouver la définition la plus précise à la notion de la discrimination.

Discrimination, garantie de l'égalité des chances et égalité de traitement - aussi similaires que ces notions puissent paraître, il est toutefois nécessaire de faire la distinction entre elles. L'égalité des chances est un état où chacun possède les mêmes droits et obligations. Sa mise en place exige des mesures actives et effectives de la part des États membres européens, et ceci, dans presque tous les domaines de la vie quotidienne. Garantir l'égalité de traitement signifie en revanche l'interdiction de la discrimination négative, dans le cas présent entre les hommes et les femmes.

Il est cependant important de rappeler que la politique communautaire ne se limite pas à la seule interdiction de la discrimination négative à l'égard des femmes, mais interdit également la discrimination entre les deux sexes parmi les citoyens de l'Union européenne. Dans la pratique internationale, nous trouvons des exemples où la discrimination est faite par l'employeur justement à l'égard du travailleur masculin, ou, conformément aux principes juridiques, c'est bel et bien le candidat masculin qui jouit des avantages. Il est cependant évident que les hommes subissent beaucoup moins de discriminations que les femmes.

Adoptée à New York le 18 décembre 1979, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) est un élément clé, méritant ainsi d'être examinée de plus près. Le premier article de la Convention stipule :

Aux fins de la présente Convention, l'expression « discrimination à l'égard des femmes » vise toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine.

Réglementation nationale

Le 27 janvier 2004, la loi CXXV/2003 sur la promotion de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances (Ebkty.) est entrée en vigueur.

Le 1^{er} février 2005 est créée l'Autorité de l'Égalité de Traitement (dont les missions et le système de fonctionnement, outre la loi Ebktv, sont gérés par les dispositions du décret gouvernemental de 362/2004. (26 décembre 2004).

L'interdiction générale de la discrimination négative entre les deux sexes figure dans le paragraphe 66. (1) de la Constitution : la République de Hongrie garantit des droits égaux aux femmes et hommes pour tous les droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels.

Le paragraphe (3) de l'article XV de la Constitution de la Hongrie, adoptée le 25 avril 2011 (document qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2012) stipule également que les femmes et les hommes sont égaux.

Le respect de l'exigence d'un traitement égal à l'égard des femmes était déjà apparu dans le Code du Travail, comme l'exemple de l'interdiction de la discrimination nommée cachée (en termes actuels, l'interdiction de la discrimination indirecte) l'atteste.

Discrimination relative à l'emploi

Les pratiques discriminatoires les plus courantes au travail pendant l'exécution du contrat de travail ou d'un autre contrat sont les suivantes :

- Harcèlement,
(Les femmes subissent fréquemment cette forme de discrimination au travail, cette catégorie comprend le harcèlement sexuel, des blagues grossières visant directement la sexualité, le fait d'appeler les salariées femmes par un petit nom d'animal, des questions indiscrettes, etc.)
- Violation du principe d'une rémunération égale pour récompenser le même travail (cette forme de discrimination concerne typiquement les salariées femmes dans la mesure où la nature et le caractère du travail, le niveau de qualification et de formation ainsi que les expériences professionnelles de la salariée, ses efforts intellectuels ou physiques, son attitude envers le travail ne sont pas pris en considération au moment de définir son salaire ou sa rémunération, son sexe et certains faux stéréotypes ayant plus de poids)
- Système de promotion (est étroitement lié au phénomène « plafond de verre »)
- Grossesse, maternité (absentéisme au travail pour une maladie liée à la grossesse ou pour les soins portés à l'enfant)

Les comportements discriminatoires les plus courants au moment de la rupture du contrat de travail ou d'autres contrats professionnels

- la salariée tombe enceinte pendant la période d'essai, elle subit alors un licenciement immédiat sans justification sérieuse.
- son contrat à durée déterminée, antérieurement renouvelé à plusieurs reprises, n'est pas renouvelé après le terme en raison de sa grossesse.

Violation du principe à travail égal, salaire égal :

Indépendamment de son sexe, ainsi qu'indépendamment de l'État membre dans lequel le citoyen européen est embauché comme salarié, il a droit à un salaire égal pour un travail égal.

Depuis 1957, les fondateurs de l'intégration ont affiché comme objectif économique permanent d'éviter que les États membres dans lesquels l'égalité des chances était déjà une réalité quotidienne ne subissent de désavantages dans la concurrence par rapport à ceux dans lesquels ce principe figurait seulement dans le texte de la Constitution. La mise en pratique du principe à travail égal, salaire égal peut rendre plus cher le recours à la main-d'œuvre féminine. Ainsi, les États membres plus développés craignaient que l'investissement du capital ne se fasse à long terme uniquement dans les pays où ce droit constitutionnel est complètement bafoué dans la pratique, ainsi la main d'œuvre féminine y est beaucoup moins chère. La seule possibilité d'éviter cette situation passe par l'obligation de l'ensemble des États membres d'atteindre le même niveau dans ce domaine.

En dépit de la législation des quatre dernières décennies et des efforts déployés pour sensibiliser le grand public concernant la question, l'écart demeure encore important entre les femmes et les hommes effectuant le même travail. Les données de BÉRBAROMÉTER sont les suivantes :

L'évolution du taux de rémunération en fonction des deux sexes

sexe	échantillon filtré	échantillon complet
femme	96 632	95 514
homme	113 774	116 179
Taux de rémunération	17,7%	21,6%

In. : Rigler-Vanicsek : Inégalités entre les Deux Sexes sur le Marché du Travail
www.berbarometer.hu

Réalisée en 2011, la recherche de Bérbarométer démontre que les femmes effectuant un travail intellectuel dans l'administration sont fréquemment victimes de comportements discriminatoires (7,4%), il est néanmoins vrai que cette proportion est moins importante dans le cas des femmes cadres (2,2%).

Définition exacte du terme salaire - ce n'est toujours évident !

Tout avantage social offert de manière directe ou indirecte dans le cadre d'un contrat de travail

Si on compare le travail de deux ou de plusieurs salariés, il n'est pas nécessaire que ces salariés effectuent leur travail sur la base de la même lettre de mission ainsi qu'il n'est pas nécessaire non plus que le travail effectué soit le même. Le non-respect du principe à travail égal salaire égal peut également être constaté dans le cas où les salariés examinés n'effectuent pas le même travail, mais leur travail a une valeur égale. La notion de la discrimination négative directe n'entraîne pas nécessairement le fait que les salariés, qui sont dans une situation comparable, subissent un traitement différent au même moment. Ce principe doit être également et obligatoirement appliqué aux salariés employés dans le cadre d'un contrat avec une agence d'intérim.

Il est également possible de faire appel à l'article 142/A du Code du Travail si le salarié discriminé NE BÉNÉFICIE PAS d'un des dispositifs de protection définis par la loi Ebktv.

Protection des femmes dans la loi Ebktv., au-delà du sexe, comme dispositif de protection

Maternité, grossesse (Ebktv. 8.5 point I)

Discrimination au travail fondée sur le sexe

La discrimination au travail fondée sur le sexe apparaît le plus souvent sous forme de discrimination négative directe. Dans de nombreux cas, elle est liée à l'embauche, à la grossesse et à l'éducation des enfants.

Les décisions des autorités prises pour sanctionner une discrimination font ressortir que chaque année, la maternité (la grossesse) occupe une place sur le podium.

Le point 3.2 du chapitre 10 présente quels sont les statuts qui tombent sous la validité de la loi Ebktv dans le domaine de l'emploi. Dans le cas présent, nous citons des exemples où l'employeur a eu des comportements discriminatoires en raison du sexe, de la paternité/maternité ou de la grossesse du plaignant.

Au moment de l'accès à un emploi, en particulier dans le cas des offres d'emplois publiques, au moment de l'embauche (entretien, entretien d'embauche, test d'admission écrit), lors des conditions d'embauche, aucun candidat ne doit subir de discriminations en raison de son sexe, de sa maternité/paternité ou de sa grossesse.

Exemple : une discrimination négative est pratiquée si, lors du processus d'embauche, le futur employeur sélectionne le candidat idéal selon les réponses données par les candidats à des questions concernant directement leur personne, par exemple aux questions à caractère familial, portant sur leur situation familiale, le nombre d'enfants, l'âge des enfants, une maternité prévue.

Avant l'établissement du contrat de travail ainsi qu'au cours de l'application de dispositifs d'aide précédant la mise en place du statut de salarié, les salariés ne peuvent pas faire l'objet de discrimination pour des raisons de sexe, de maternité/paternité ou de grossesse.

Exemple : *une entreprise recherchant du personnel recourt à l'aide d'une agence pour l'emploi/d'une agence locale pour l'emploi/d'un bureau de placement en demandant de ne pas lui envoyer des femmes avec des enfants en bas âge.*

Dans ce cas, une discrimination négative est pratiquée non seulement par la société recherchant de la main-d'œuvre, mais aussi par le centre d'emploi (agence pour l'emploi, agence locale pour l'emploi, bureau de placement) dans la mesure où ces derniers nient la transmission de la candidature du candidat jouissant d'une protection en raison de sa maternité.

Au moment de l'établissement ou de la cessation du contrat de travail ou d'autres contrats professionnels visant l'embauche, l'exigence de l'égalité de traitement doit être également respectée, aucun demandeur d'emploi ne peut donc faire l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe, la maternité/la paternité ou la grossesse.

L'employeur peut mettre fin au *contrat* de travail (à durée déterminée, indéterminée ou probatoire) de la salariée enceinte, *mais toujours dans des conditions exceptionnelles, telle que la violation grave des règles de travail par la salariée.* Dans le cas des femmes ayant pris des congés de maladie en raison de certaines maladies liées à leur grossesse, la protection est censée être prolongée même au-delà du congé de maternité, vu qu'elles sont tombées malades en raison de leur grossesse (pregnancy related illness).

Pour justifier leurs actions discriminatoires à l'encontre des femmes enceintes, les employeurs évoquent souvent leurs difficultés financières. Comme la Cour européenne considère que des considérations financières ne peuvent aucunement justifier la discrimination négative fondée sur le sexe, elle refuse systématiquement cet argument. La Cour européenne a également arrêté à plusieurs reprises qu'une discrimination négative directe est constatée si l'embauche d'une femme enceinte est rejetée en raison de sa grossesse (Dekker (C-177/88), Mahlburg (C-207/98.)).

Une telle discrimination négative ne peut être justifiée ni par la perte financière de l'employeur de la femme enceinte (perte financière survenue pendant le congé de maternité ou la grossesse de la salariée), ni par des dispositifs visant la protection de la femme enceinte qui empêcheraient sa nomination au poste vacant depuis le début et pendant la durée de la grossesse (Mahlburg). La Cour a également jugé que le licenciement en raison d'une grossesse est contraire à la directive 76/207 non seulement dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, mais aussi dans celui d'un contrat à durée déterminée (affaire Jiménez Melgar (C-438/99.), affaire TeleDanmark (C-109/00)). La cessation du contrat de travail par l'employeur n'est pas non plus justifiée dans le cas où la salariée, en raison d'une interdiction légale (travail dangereux, travail de nuit) ne peut pas effectuer le travail pour lequel elle avait été embauchée. Le fait qu'une femme enceinte avait été originalement embauchée pour remplacer une femme étant en congé de maternité ne peut pas non plus justifier son licenciement (affaire Webb, C-32/93).

Dans le cas des attributions fixées par le contrat de travail ou justifiées par d'autres contrats professionnels visant l'embauche, ainsi en particulier dans celui de la définition et la garantie de la rémunération, il est strictement interdit d'utiliser la discrimination négative fondée sur le sexe, la maternité/paternité ou sur la grossesse.

D'autres domaines, différents de celui de l'emploi, dans lesquels l'égalité de traitement doit être respectée à l'égard des femmes

- circulation des marchandises et recours à des prestations de services

L'utilisation de certains services pose expressément des difficultés aux femmes ayant des enfants en bas âge, telles les difficultés à circuler avec une poussette (certains prestataires de services interdisent l'accès avec poussettes à la salle destinée à la clientèle, sans justification sérieuse, ainsi que des difficultés de circulation et d'accès aux véhicules ; passages souterrains, gares, etc. difficilement accessibles)

Dans le cas des prestations de services en assurance et celles fondées sur le principe de l'assurance, la distinction faite en raison des coûts provoqués par la grossesse et par la maternité ne respecte pas l'exigence de l'égalité de traitement.

- sécurité sociale et système de santé

Étant donné le fait qu'elle touche l'ensemble des domaines de la vie, la question de l'égalité des chances ne peut pas se limiter à l'emploi. Le principe de l'égalité de traitement rejette tout acte discriminatoire fondé sur le sexe, en particulier sur l'état civil ou familial concernant :

- les conditions d'accès aux systèmes de sécurité sociale
- l'obligation de verser des cotisations,
- le calcul des allocations.

Intervention de Mme Ilona ÉKES, députée à l'Assemblée nationale de Hongrie

Chère Assemblée,
Chères collègues femmes,

Comme dit un médecin-biologiste de renom : *« les femmes font vivre la famille, la communauté et le monde entier à l'image des particules élémentaires perpétuellement en mouvement, établissant les liens et la communication entre elles ; la mise en relation féminine, l'être féminin soude la communauté de la même façon que le contact permanent entre les cellules construit le système immunitaire. »*

Notre réunion en est également la preuve. Les contributions que nous avons pu entendre hier parlaient de faits importants, précieux et progressistes.

Dans le domaine des valeurs socioculturelles, à travers l'éducation, les modèles et les témoignages que nous représentons, nous sommes partisans de l'intégration et non de la concurrence, de la victoire du plus précieux et non de celle du plus fort ainsi que de l'universel, de l'horizon humain et non des rôles figés. Pour nous, la création d'une nouvelle terminologie, les changements culturels revêtent une grande importance tout comme la saisie de l'existence féminine non pas par négation, mais par invention, astuces, ingéniosité et imagination.

Le renforcement du vivre ensemble est une de nos priorités. Au lieu de la combattivité du féminisme, nous soutenons la politique de dialogue et le rétablissement des valeurs de l'écoute et de l'attention. Il est important de souligner l'égalité des droits et des valeurs, le renforcement de la conscience féminine.

L'« intégrativité », l'orientation vers le relationnel, le service et le souci des autres représentent une interface féminine complète.

Je suis persuadée que c'est ce dont notre société en désintégration a le plus besoin. Les valeurs féminines, ce sont la coopération, le partage des charges, la compréhension des plus faibles et le transfert de la force. Ainsi, nos valeurs ne sont pas d'actualité.

Et si elles sont précieuses, et pourtant elles le sont, le risque d'échec provisoire ne les ébranle pas, au contraire, il les rend encore plus fortes, encore plus mûres. Voire, ce risque les transforme en mission.

Dans une revue, j'ai lu le titre suivant : **le continent le plus triste : 200 millions de personnes souffrent de troubles psychologiques dans l'Union européenne**. Dans un contexte global, l'Europe est le continent le plus touché par la dépression et les maladies mentales : dans l'Union européenne, 38% de la population a besoin de thérapies psychologiques et ce chiffre est encore plus alarmant si on considère tout le continent européen ; pourtant, seulement deux tiers des patients bénéficient d'une prise en charge médicale. Les troubles les plus fréquents sont l'anxiété, la dépression, l'alcoolisme et les troubles du sommeil. Une prise en charge appropriée coûterait dix fois moins à la société que les conséquences économiques des maladies non soignées.

Selon les études de l'Institut des Sciences Comportementales SE, 25% de la population hongroise souffre de dépression et devrait être pris en charge. Les chercheurs estiment que les raisons de cet état sont le matérialisme, le stress chronique et l'individualisme de survie d'une part, et d'autre part, le passé chaotique et la mauvaise gestion des tragédies individuelles et familiales. Le matérialisme et un système de valeurs basé sur la consommation sont des traits caractéristiques partout en Europe alors que l'impact négatif sur la santé de l'insécurité existentielle et du stress au travail ne cesse de générer des coûts de plus en plus élevés. En Allemagne, ce coût est estimé à hauteur de 6 milliards d'euros par an. Les professionnels de la santé soulignent que le stress pathologique joue un rôle très important dans la survenue des troubles dépressifs et d'angoisse.

Une expression dit que tout commence au sein de la famille.

C'est pourquoi il est temps de mettre la famille au-devant de la scène, plutôt que les « antécédents familiaux ».

En mai 2011, la délégation européenne du Mouvement Mondial des Mères (MMM) a publié une étude très intéressante, intitulée « Enquête des mères en Europe » - une très belle occasion de faire ressortir ce sujet. Cette enquête concerne 16 pays européens, y compris la Hongrie, et prend en compte les problèmes, les points de vue et les propositions de 11 000 mères concernant le bien-être de leur famille et d'elles-mêmes.

Bien qu'en Europe, les mères constituent 76% des femmes de plus de 18 ans, les gouvernements ne les voient que rarement comme un groupe cible avec une identité et une fonction indépendantes. Elles ont encore moins l'occasion de donner leur avis concernant les décisions politiques fondamentales qui ont un impact direct sur elles et sur leurs familles.

Les messages profonds de ce mouvement pourront engendrer d'autres pensées qui devront être entendues partout en Europe. Le MMM s'adresse aux acteurs politiques européens et leur demande de donner la possibilité aux mères de mener un dialogue avec les gouvernements pour que ces derniers puissent prendre en considération leurs idées dans l'élaboration des politiques sociales les rendant plus avantageuses aux parents, aux enfants et à la société tout entière.

Les points de vue convergent sur trois sujets majeurs

Le temps

Les participantes à l'enquête demandent aux gouvernements de prendre des mesures afin que les mères trouvent plus facilement le bon équilibre entre travail et famille.

- Pour mettre l'accent sur l'importance du temps passé avec les enfants (en particulier avec les enfants non scolarisés)
- Pour assurer des places et plus de flexibilité dans des établissements de garde de jour et des garderies d'entreprises
- En assurant un emploi plus flexible, en tenant compte des horaires et des vacances scolaires
- En assurant plus d'emploi à temps partiel
- En augmentant le nombre de lieux de travail pro-famille
- En allongeant la durée du congé de maternité et parental

Donner le choix

La majorité des mères interrogées revendiquent plus d'attention pour les parents qui restent au foyer avec leurs enfants. Elles souhaitent obtenir plus d'avantages et d'options économiquement réalisables, comme la possibilité d'externaliser la garde de l'enfant ou une solution à l'intérieur de la famille.

Le rapport basé sur l'enquête « Ce que les mères d'Europe veulent » jette la lumière sur les faits suivants :

- Dans la vie d'une femme, devenir mère chamboule les priorités et fait qu'elle a la volonté de représenter ses intérêts avant tout comme mère.
- Une convergence digne d'intérêt se dessine dans l'opinion des mères et ce, de Londres à Budapest, de Stockholm à Madrid !
- La contradiction entre « maman à plein temps » et « maman travailleuse » paraît désuète étant donné le fait que les deux termes indiquent la même femme, celle qui aimerait être un acteur actif sur le marché du travail et consacrer en même temps suffisamment de temps à ses enfants.

Plus de reconnaissance

Les femmes interrogées revendiquent plus d'attention concernant le conseil et le rôle des mères et des pères : les familles devraient être considérées comme une ressource et un facteur de cohésion dans la société. En éduquant leurs enfants, les pères et les mères travaillent pour l'avenir de la société.

Le message des mères aux décideurs politiques

À la fin du questionnaire, les mères ont eu la possibilité de rédiger leur message à l'attention des décideurs politiques et ont ainsi pu formuler leurs problèmes et leurs recommandations. Plus de 7 500 mères ont rempli cette partie du questionnaire. Les messages reflètent bien leurs prévisions et leurs soucis, et les réponses sont souvent concordantes. Quelques exemples :

Le Mouvement Mondial des Mères (MMM), crée en 1947, est présidé par Mme Florence von Erb et siège à New York. Le MMM sensibilise les décideurs politiques et l'opinion publique au rôle essentiel des mères pour promouvoir la paix et contribuer au progrès social, économique et culturel. Le MMM est une ONG internationale, apolitique et non confessionnelle et jouit du statut consultatif général auprès des Nations unies. Le réseau MMM comprend 40 organisations nationales et représente environ 6 millions de mères à travers le monde.

« En ces temps de vieillissement démographique quand les enfants devraient être notre avenir, avoir des enfants me semble effrayant ou même une punition. Actuellement, on donne naissance à des enfants qui seront élevés par d'autres. Le congé de maternité est trop court, une garderie est très difficile à trouver, les heures de travail et les heures d'école ne correspondent pas, et que faire avec les enfants durant l'été lorsque les parents travaillent ? Accordez aux mères un statut raisonnable, pour que celles qui choisissent la maternité n'aient pas à choisir entre la pauvreté et le surmenage. »

« Faites du travail lié à l'éducation de ses enfants une partie entière du PNB ! »

« L'éducation est le meilleur investissement. »

« Grâce à des avantages financiers, facilitez le fait de passer plus de temps avec ses enfants. »

« L'équilibre humain est le gage de la réussite des générations. »

« Que les hommes participent également aux tâches ménagères. Sur le lieu de travail, la répartition du travail entre les hommes et les femmes est paritaire, mais une fois arrivées à la maison, une deuxième journée de travail commence pour les femmes. »

« Donnez plus de congés aux parents sans que ces derniers ne doivent renoncer pour autant à leur niveau de vie antérieur. »

« Famille = unité économique productive de la société. »

« Des emplois plus humains ! »

« Mettre son enfant en garde est une bonne solution, mais à court terme seulement. »

« Que le travail à temps partiel devienne un nouveau mode de vie pour les mères. »

« Aidons les travailleurs indépendants à bénéficier du congé de maternité et ce, accompagné d'une rémunération adéquate. »

Conjuguer les rôles de mère « travailleuse » et « à plein temps »

1. Les temps où les femmes ont pu choisir de retourner au travail ou de rester à la maison avec les enfants sont révolus. Une majorité des femmes ayant répondu souhaitent rester actives sur le marché du travail en gardant la possibilité de consacrer suffisamment de temps à leurs enfants, surtout en bas âge.

2. La préférence temporelle des mères dépend grandement de l'âge de l'enfant : avant la scolarisation des enfants, l'écrasante majorité des mères aimeraient passer tout leur temps avec les enfants. Si les enfants sont scolarisés (entre 6 et 18 ans), elles favorisent le travail à temps partiel. Après le 18^e anniversaire des enfants, les mères choisiraient le travail à plein temps.

3. Le nombre d'enfants est un facteur déterminant de l'emploi du temps des mères. La bascule est le passage deux à trois enfants.

4. Les mères européennes partagent les mêmes idées concernant le bien-être de leur famille. Elles soulignent toutes l'importance d'une relation saine (sans violence) au sein du couple et un emploi du temps qui respecte les besoins d'une famille.

5. Les femmes ont fait entendre leur insatisfaction due au manque d'attention de la part de la société concernant leurs besoins et responsabilités différents.

6. Les femmes se considèrent comme un acteur important de la cohésion sociale.

Source : MMM Europe, resztavmunka.hu

Une question se pose : Que pouvons-nous faire pour vivre de manière plus harmonieuse et plus heureuse et pour que l'Europe devienne un continent plus sain et plus gai ? Dans les messages des mères, les réponses sont là.

Notre tâche est de persévérer, d'accepter, d'entendre et de comprendre l'appel de notre féminité. Notre mission est de maintenir la vie saine dans de plus en plus de tissus des communautés pour que nous ne jouions plus un rôle dans la famille ou dans la vie publique, mais pour que finalement nous remplissions complètement notre existence.

Je vous remercie de votre attention.

Intervention de Mme Ágnes OSZTOLYKÁN, députée à l'Assemblée Nationale de Hongrie

Soyez les bienvenus en Hongrie où une rencontre de ce type revêt une importance toute particulière. Nous attendions ce jour avec impatience et j'espère que nous allons pouvoir promouvoir la cause de la participation des femmes. En tant que députée LMP, le parti vert hongrois et en tant que femme Rom, j'aurais beaucoup à dire, mais comme je ne pourrai pas aborder tous les volets de ce vaste sujet, je vais me focaliser sur les problèmes les plus évidents. Je représente une minorité dont le sort d'un des membres a déclenché pour la première fois le protocole additionnel, dont Madame Patten a parlé hier, et a fait condamner la Hongrie : une femme Rom a été contrainte de se faire stériliser dans mon pays. C'est un cas flagrant et heureusement isolé, toutefois ce qui caractérise vraiment la situation en Hongrie, c'est la violation de la représentation politique des femmes et le faible niveau d'emploi des femmes, d'ailleurs sans égale dans l'Union européenne, qui touche en particulier des femmes hautement qualifiées et dont la première raison est la nécessité de conjuguer travail et famille. Ces deux sujets feront alors l'objet de notre attention pendant cette journée de travail.

Vous connaissez certainement l'effet « tête-queue » : si dans une société, la situation la plus grave se trouve en haut et en bas, cela donne une triste image du milieu.

En Hongrie, de nos jours, à peine 10% des femmes avec un enfant de moins de 3 ans, seul 20% des mamans d'un enfant de 2 ans et seulement 45% des mères d'un enfant non encore scolarisé travaillent. Pourquoi ? Il n'y a pas d'emplois flexibles, ni de places en crèche ou en école maternelle. La situation est si grave que les femmes retardent l'arrivée d'un enfant ou y renoncent carrément dès qu'elles se trouvent confrontées à la mission quasi impossible de devoir conjuguer travail et famille. Jour après jour, nous déposons d'innombrables propositions afin d'améliorer cette situation (c'est un point dont je parlerai volontiers si vous avez des questions), nous avons même obtenu qu'il y ait une ligne séparée dans la loi sur le budget de 2011 pour financer le travail d'un commissaire ministériel et de son équipe dont l'unique objectif serait de réfléchir à comment rendre les emplois plus flexibles et comment augmenter rapidement le nombre de places en crèche et en école maternelle, avec des heures d'ouverture plus flexibles. Cela fait depuis le mois de janvier que nous attendons qu'il soit nommé...

L'autre question, d'ailleurs intimement liée à celle dont on vient de parler, est l'absence de la représentation politique des femmes.

Je pense véhiculer la conviction de beaucoup de femmes hongroises quand je déclare que s'il y a un domaine où il est temps d'agir de manière radicale, c'est bien la cause de la participation des femmes dans la vie politique. S'il y a un seul domaine où une large coopération outrepassant les partis est possible, c'est bien cette cause-là. Augmenter la participation des femmes dans la vie de la société et de l'économie est l'intérêt élémentaire de nous tous : tout argument rationnel soutient la nécessité de changer la situation actuelle, car elle est insoutenable.

Pour la Hongrie, il est indigne que la situation de la représentation politique des femmes ne soit absolument pas proportionnelle à son développement socio-économique et que la situation soit pire que dans les pays voisins ou même qu'en Asie Centrale : seulement 9% de députés femmes représentent à l'Assemblée Nationale les 52% de femmes de la population totale. La situation est identique en Ukraine, en Arménie et en Géorgie, et en

ce qui concerne l'Union européenne, seuls Chypre, la Roumanie et le Monténégro sont à 11%. Au Kazakhstan, en Albanie, en Azerbaïdjan, au Tadjikistan et dans beaucoup d'autres pays encore, le niveau de représentation des femmes est quasiment le double que le chiffre hongrois, 15-16%. De la Bulgarie aux pays baltes, dans toute la région où se trouve la Hongrie, ce chiffre dépasse partout les 20%. De plus, même de nombreux pays d'Asie Centrale, comme l'Ouzbékistan et le Kirghizstan atteignent 22-23%. En Macédoine et au Belarus, ce pourcentage dépasse les 30%, et la nouvelle championne est la Pologne avec 35%. Conformément aux données statistiques de l'IPU, en 20 ans, la Hongrie est passée de la 43^e à la 134^e place pour ce qui concerne la proportion des députés femmes. Voir TABLEAU

De surcroît, la situation est vraiment absurde : il y a de plus en plus de candidates aux élections, pourtant, de moins en moins de femmes sont élues.

En 2007, le CEDEF a appelé la Hongrie à prendre sans tarder des mesures provisoires exceptionnelles, conformes à l'article 4, soit un quota de genres, qui pourrait aider à améliorer la représentation beaucoup trop faible des femmes.

La semaine passée, à l'initiative du LMP, une journée de débat a été tenue, car, au cours de l'automne, l'Assemblée débat sur une loi qui définira pour de longues décennies le système électoral hongrois et dont le vote requiert la majorité qualifiée. N'oubliez pas qu'en Hongrie, le gouvernement dispose de la majorité qualifiée et est ainsi capable de voter toutes lois sans opposition et sans consensus ; d'ailleurs, au cours des 18 derniers mois, l'exemple de la Constitution en est la preuve.

Au cours de cette journée de débat, nous avons tenté de convaincre le gouvernement de suivre l'exemple polonais et de fixer dans la loi un quota de 33%, qui est appliqué par nous, les verts. (Les Polonais étaient insatisfaits de la proportion de 20%, ce qui est un rêve pour nous.)

Nous avons argumenté, énuméré des exemples, démontré à quel point le style change si les femmes sont impliquées dans les débats et si ce sont à elles de débattre de leur propre sort. Malheureusement, le lendemain, le leader homme des démocrates chrétiens a qualifié le quota de bâtard et de rejeton, né de l'ultra-féminisme. Il n'a proposé aucune autre solution, selon lui, il n'y a aucun obstacle envers les femmes. Rapprocher la proportion des femmes dans le processus de décision au plus haut niveau à la proportion naturelle est notre intérêt fondamental, car le déséquilibre nuit à la qualité des décisions. L'art de la prise de décision réside notamment dans la capacité à prendre en considération de manière simultanée la situation des groupes ayant différents intérêts, et les femmes sont particulièrement capables de le faire. De nos jours, les femmes sont plus qualifiées que les hommes, leur participation améliore de manière objective le professionnalisme et la qualité des décisions.

Les femmes se basent avant tout sur l'argumentation et non pas sur la lutte. Cette qualité est particulièrement importante dans un monde mondialisé fonctionnant selon les règles de l'interdépendance où c'est une politique consensuelle et orientée vers les solutions qui l'emporte : tandis que la base de la politique moderne était le conflit, la vertu et la capacité de la politique de l'ère postmoderne est de trouver la solution.

Bien que nous nous comparons aux états de notre région, il faut mentionner l'exemple des pays nordiques ; selon le Forum économique mondial, un lien étroit relie la compétitivité d'un pays à l'égalité des chances entre hommes et femmes : les têtes de listes sont des pays nordiques qui ont mené un travail acharné pour donner suffisamment de place aux femmes, par exemple des pays comme le Canada, les pays scandinaves et la Nouvelle-

Zélande qui, de ce point de vue là, compte parmi les pays dits nordiques. Ces pays ne donnent pas de place aux femmes parce qu'ils peuvent désormais se le permettre, leur économie étant dynamique, mais au contraire, si leur économie est dynamique, c'est parce que les femmes ont eu leur place. Ces pays-là, comme l'Union européenne, pensent à mettre en place un quota économique tandis que nous, nous luttons toujours pour l'égalité des chances politiques. C'est en incluant les femmes que nous serons tous plus riches et que la Hongrie pourra devenir un pays fier, heureux et efficace.

Comment aider les femmes, comment les préparer à la prise de rôle, comment les attirer sur la scène publique ? Les solutions sont nombreuses. Ce n'est plus la tâche de l'Assemblée, mais celle des partis, et certainement, celle des femmes aussi. Nous, au LMP, nous faisons des efforts pour les inclure, les rendre encore plus actives : nous organisons des formations et, avant chaque Congrès, une Journée de la Femme, nous avons un porte-parole femme, chaque réunion est dotée d'un moyen de garderie, et la liste pourrait encore s'allonger. Ces efforts garantissent que dans notre formation politique, ce ne sont pas les femmes-quotas qui sont investies de rôles importants, et ce, depuis plusieurs années déjà. Nous sommes prêtes. C'est désormais le tour des autres partis et du gouvernement.

Nous recueillerons avec plaisir les propositions des participants à cette conférence : nous souhaitons puiser dans vos expériences pour trouver une sortie à la situation actuelle.

Biographies des conférencières

Mme Françoise BERTIEAUX

Naissance : le 17 septembre 1958

Vit à : Etterbeek Etat civil : mariée et mère de famille

Formation :

- Licence en Droit, à l'UCL
- Licence en Marketing
- Licence en études théâtrales

Sa carrière politique débute en 1983 en tant qu'assistante parlementaire, puis chef de cabinet du Sénateur-Bourgmestre de Woluwe-Saint-Pierre. C'est à cette époque également qu'elle œuvre à la fondation des JRL d'Etterbeek dont elle assumera la présidence durant cinq années et, ensuite, la vice-présidence des Jeunes MR, au niveau national cette fois.

En politique, depuis 1983 :

- Assistante parlementaire de la Députée européenne française Marie-Jeanne Puvost
- Secrétaire du Groupe PRL au Conseil de la Communauté française
- Collaboratrice pour les matières juridiques au Groupe PRL du Conseil de la Région bruxelloise
- Députée fédérale suppléante
- Conseillère provinciale du Brabant
- Conseillère au cabinet du Président du PRL et Ministre d'Etat Jean Gol
- Conseillère au cabinet du Président du Parlement de la Région bruxelloise Armand De Decker
- Coordinatrice des femmes de la Régionale de Bruxelles du PRL
- Echevin-Officier de l'Etat civil d'Etterbeek (1988-aujourd'hui)
- Députée bruxelloise et communautaire (1999-aujourd'hui)
- Vice-Présidente du Réseau des Femmes parlementaires de l'APF (Assemblée parlementaire de la Francophonie) (2004-2011)
- Chef de Groupe MR au Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (ex-Communauté française) (2004-aujourd'hui)
- Présidente du MR bruxellois (MRLB) (2007-aujourd'hui)
- Présidente du Réseau des Femmes parlementaires de l'APF (Assemblée parlementaire de la Francophonie) (2011-aujourd'hui)

Mme Carole POIRIER

Née à Montréal le 2 octobre 1958

Mère de deux enfants

Formation

- Baccalauréat multidisciplinaire en administration, en gestion des services municipaux et en administration des services publics, Université du Québec à Montréal (2005)
- Maîtrise en administration publique, École nationale d'administration publique (2008)

Expérience professionnelle

- Directrice de cabinet de la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale (1997-1998)
- Directrice de cabinet de la ministre des Affaires municipales et de la Métropole (1998-2002)
- Directrice de cabinet de la présidente de l'Assemblée nationale du Québec (2002-2003)
- Directrice de cabinet de la chef de l'opposition officielle (2005-2006)
- Directrice générale de la Société de développement environnemental de Rosemont inc. (2007-2008)

Engagement communautaire et politique

- Membre du conseil d'administration, Centre communautaire Hochelaga (1985-2008)
- Vice-présidente fondatrice, ex-trésorière et membre, Club optimiste Hochelaga (2002-2008)
- Présidente du Parti québécois d'Hochelaga-Maisonneuve (2003-2004)
- Trésorière, Parti québécois d'Hochelaga-Maisonneuve (2006-2008)
- Députée d'Hochelaga-Maisonneuve
- Parti québécois
- Porte-parole de l'opposition officielle pour les aînés
- Porte-parole de l'opposition officielle en matière de laïcité

Mme Rose-Marie LOSIER-COOL

Date de naissance: Le 18 juin 1937

Rose-Marie Losier est née à Tracadie, au Nouveau-Brunswick. Elle a fait ses études à l'Académie Ste-Famille de Tracadie, à l'École normale de Fredericton (brevet d'enseignement), et à l'Université de Moncton (baccalauréat en éducation). Elle a enseigné 33 ans dans les écoles du Nouveau-Brunswick, dont les 20 dernières années à l'École secondaire Népisiguit de Bathurst. Elle est mariée à Wilbrod Cool depuis 1959. Ils ont deux fils, Jacques et Denis, et trois petits-enfants, Vincent, Céline et Clara-Rose.

Première femme présidente de l'Association des enseignantes et des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick en 1983, Rose-Marie Losier-Cool a aussi siégé au conseil d'administration de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants, et a été membre de l'Association canadienne d'éducation de langue française, ainsi que de la Commission de la langue française. Elle a siégé à plusieurs comités pour l'avancement des femmes dans l'éducation. En mai 1992, le ministère de l'Éducation du Nouveau-Brunswick lui a décerné le prix de l'Enseignante de l'année pour un enseignement non-sexiste. Elle a été vice-présidente du Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick en 1994-95, et membre du Musée du Nouveau-Brunswick de 1990 à 1998. Active dans sa communauté, elle a siégé à plusieurs conseils d'administration ou de fondations hospitalières et elle est aujourd'hui présidente honoraire de la Fondation du Collège de Bathurst.

Rose-Marie Losier-Cool a été nommée au Sénat le 21 mars 1995. Elle en a été la vice-présidente du 17 novembre 1999 au 7 octobre 2002, et la toute première femme Whip du gouvernement du 15 janvier 2004 au 23 janvier 2006. Elle a été reconduite à la vice-présidence le 6 avril 2006, haute fonction qu'elle a conservée jusqu'au 2 mars 2010. Elle a également présidé le comité permanent des Langues officielles et le comité permanent de Sélection et a siégé aux comités permanents des Affaires étrangères et des Droits de la personne. De plus, elle a fondé et co-présidé l'Association canadienne des parlementaires pour le développement et la population. Très active au sein de l'Assemblée parlementaire de la Francophonie, elle est devenue Chevalier de l'Ordre de la Pléiade le 20 mars 2002, a été promue Officier le 7 juin 2007, puis Commandeur le 7 juillet 2010. Par ailleurs, elle a présidé le Réseau des femmes de l'APF du 6 juillet 2007 au 8 juillet 2011. Elle est également membre des associations parlementaires Canada-Afrique et Canada-France, ainsi que de l'Union interparlementaire

Mme Henriette MARTINEZ

Députée des Hautes-Alpes, 3ème mandat (élue en 1993, en 2002 et en 2007)

Membre de la Commission des Affaires Etrangères de l'Assemblée nationale et rapporteur du budget de l'Aide Publique au Développement

Présidente du groupe d'études « Population et Développement » à l'Assemblée nationale depuis 2002 et membre depuis 1993

Parlementaire en mission auprès du Secrétaire d'Etat à la Coopération et à la Francophonie de janvier à juillet 2009. Auteur du rapport « L'aide publique au développement française analyse des contributions multilatérales, réflexions et propositions pour une plus grande efficacité »

Présidente déléguée de la section française de l'Assemblée parlementaire de la Francophonie depuis 2007

Membre depuis 2002 du réseau des femmes parlementaires francophones de l'Assemblée parlementaire de la Francophonie : auteur à ce titre d'un rapport sur la Natalité et la Santé maternelle dans l'espace francophone

Réunions, colloques et missions Aide Publique au Développement et groupe d'études Population :

2011

- Nomination à venir d'Henriette Martinez, Présidente du comité d'évaluation de l'aide publique au développement.
- Déjeuner de travail autour du POS3 avec M. Dov Zerah, Directeur général de l'AFD (28 septembre)
- Rédaction du rapport budgétaire sur l'Aide Publique au Développement pour 2012.
- Rencontre avec Andrew Mitchell, Ministre britannique pour le développement international (7 septembre)
- Intervention lors du colloque sur l'évaluation de la Déclaration de Paris à l'AFD (8 septembre)
- Publication du décret nommant Henriette Martinez membre du conseil d'administration de France
- Expertise internationale (14 juillet)
- Participation à la réunion du Bureau de l'Assemblée parlementaire de la francophonie à Kinshasa en République démocratique du Congo (juillet)
- Dîner sur le thème de l'Aide Publique au Développement, avec M. Dov Zerah, Directeur général de l'Agence Française de développement (8 février 2011)
- Voyage avec le Président de la République à Addis-Abeba en Ethiopie, pour le sommet de l'Union Africaine (30 janvier 2011)
- Intervention lors de la cinquième conférence annuelle sur la recherche en Population, Santé de la reproduction et Développement économique à Marseille (19-21 Janvier 2011)

2010

- Participation au déjeuner des parlementaires de la Commission des Affaires Etrangères et Européennes avec Mme Michèle Alliot-Marie, Ministre des Affaires Etrangères et Européennes et M. Henri de Raincourt, Ministre chargé de la Coopération (décembre 2010)
- Discussion en séance du budget de l'aide publique au développement dans le projet de loi de finances 2011 (novembre)
- Présentation du rapport pour avis sur le budget de l'aide publique au développement devant la commission élargie Affaires étrangères-Finances de l'Assemblée nationale (novembre)
- Réunion du groupe d'études Population et Développement sur le thème « Le budget de l'aide publique au développement pour 2011 » (novembre)
- Participation au déjeuner de travail du groupe d'experts sur la santé maternelle et infantile au Ministère des Affaires Etrangères et Européennes (octobre)
- Intervention lors de la conférence organisée par l'IFRI sur le rapport 2010 de l'OCDE « Suivi des principes d'engagement international dans les Etats fragiles et les situations précaires » (octobre)
- Réunion du groupe d'études Population et Développement, audition de M. Mehdi TAJE, Chercheur à l'Institut de Recherche Stratégique de l'Ecole Militaire, expert en géopolitique et méthodologies de la prospective, doctorant à l'Université Paris Sorbonne, sur le thème « Les vulnérabilités et les facteurs d'insécurité au Sahel : enjeux affectant directement le développement des populations » (juin)
- Déplacement à Ottawa au Canada pour le Sommet annuel du réseau des parlementaires sur le thème des OMD (juin)
- Participation au déplacement de la délégation conduite par le président de la République au Sommet France-Afrique à Nice (mai-juin)
- Intervention lors de la journée rencontre-débat avec les ONG sur le thème « Quel message la France doit-elle porter à New York lors du sommet sur les OMD en septembre 2010 ? » (mai)
- Déjeuner de travail parlementaire sur le thème « VIH/Sida : comment donner aux femmes les moyens de se protéger ? », organisé conjointement avec Marie-George Buffet, Présidente du groupe d'études sur le Sida, et Danielle Bousquet, Vice-présidente de l'Assemblée nationale et membre de la Délégation aux droits des femmes (avril)
- Voyage d'études parlementaire sur le thème VIH-tuberculose et migration organisé par AIDES et Avocats pour la Santé dans le Monde (mars)
- Participation à la réunion du Bureau de l'Assemblée parlementaire de la francophonie à N'Djaména au Tchad (février)
- Participation à la plate-forme « Egalité femmes-hommes et développement » au Centre de conférences internationales du Ministère des Affaires Etrangères et Européennes (janvier)
- Réunion avec M. Yvon KALANGA, député de la République Démocratique de Centrafrique (janvier)

2009

- Intervention lors du séminaire international organisé par l'Organisation internationale de la Francophonie sur « les nouveaux paradigmes de coopération au développement » (novembre)
- Présentation du rapport pour avis sur le budget de l'aide publique au développement devant la commission élargie Affaires étrangères-Finances de l'Assemblée nationale (novembre)

- Présentation aux membres du groupe d'études Population et Développement du rapport « L'aide publique au développement française : analyse des contributions multilatérales, réflexions et propositions pour une plus grande efficacité », rédigé par Henriette Martinez
- Organisation d'un déjeuner avec les principales ONG œuvrant dans le domaine de l'aide au développement (octobre)
- Participation au Séminaire de l'Agence Française de Développement sur l'efficacité de l'aide publique au développement à Abidjan en Côte d'Ivoire (septembre)
- Présentation du rapport de mission aux Journées des partenariats de l'Agence Française de Développement (juillet)
- Mission ministérielle sur « L'aide publique au développement française : analyse des contributions multilatérales, réflexions et propositions pour une plus grande efficacité » (de janvier à juillet)

Déplacements à l'étranger

- Bruxelles : réunions avec commissaires et parlementaires européens travaillant sur le thème de l'APD et plusieurs ambassadeurs des pays ACP (mars)
- Genève : réunions avec le FMSTP, l'OMS, UNITAID, ONUSIDA, la CNUCED, le PNUE, l'UNHCR (mai)
- Rome : réunions à la FAO, au FIDA, au PAM (mai)
- Niger : réunions avec les ministres nigériens de la Santé, de l'Education nationale et de la Promotion de la Femme et de la protection de l'Enfance, l'ambassadeur de France, le délégué de la commission européenne, les représentants du PNUD, de l'AFD, de la Croix-Rouge Française, de l'OMS, d'UNICEF, d'Action Contre la Faim, de l'OMS, du PAM, du FNUAP, de la Banque mondiale, de Care International (juin)
- Réunion du groupe d'études Population et Développement : audition de Mme Cécile Molinier, Directrice pour l'Europe du Programme des Nations-Unies pour le Développement (mars)
- Organisation avec l'ONG Action for Global Health d'un débat sur le thème « Pourquoi, en cette période de crise économique, l'Europe doit contribuer plus énergiquement à la réalisation des objectifs du Millénaire en santé ? » (avril)

2008

- Présentation du rapport pour avis sur le budget de l'Aide Publique au développement devant la commission des affaires étrangères de l'Assemblée nationale (novembre)
- Participation au petit-déjeuner de travail sur le thème de la tuberculose organisé par l'ONG Avocats pour la Santé Globale (octobre)
- Organisation avec le Secrétariat d'Etat à la Coopération et l'Agence Française de Développement d'un colloque à l'Assemblée nationale sur la sensibilisation aux Objectifs du Millénaire pour le Développement (octobre)
- Participation au lancement de la campagne de communication sur les Objectifs du Millénaire pour le Développement (septembre)
- Participation au colloque sur le thème du paludisme organisé à l'Assemblée Nationale par Michèle Barzach, présidente des Amis du Fonds Mondial (septembre)
- Participation à la rencontre entre le Parlement Européen et les parlements nationaux sur le thème de la coopération et du développement (juin)

2007

- Présentation du rapport pour avis sur le budget de l'Aide Publique au développement devant la commission des affaires étrangères de l'Assemblée nationale (novembre)

- Participation au comité directeur du réseau des femmes parlementaires de l'Assemblée parlementaire de la Francophonie à Kribi (Cameroun) : présentation du rapport « la femme dans la vie politique » (février)
- Accueil à l'Assemblée nationale d'une table-ronde lancée dans le cadre de la campagne nationale « Aide publique au développement : priorité jeunes ! », soutenue par l'ONG Equilibres & Populations (janvier)

2006

- Participation au séminaire sur la santé, l'éducation, les services et produits en matière de santé sexuelle et reproductive et les politiques de développement européennes à Bruxelles (octobre)
- Mission parlementaire au Burkina Faso sur la lutte contre le paludisme (rapports entre grossesse et paludisme) à l'initiative d'Equilibres & Populations (juillet)
- Participation à la XXXème session ordinaire de l'Assemblée parlementaire de la Francophonie à Charlottetown (Ile du prince Edouard), présentation du rapport d'étape sur le thème « Natalité et santé de la reproduction » (juillet)
- Réunion à Edimbourg (Ecosse) des parlementaires en vue du sommet du G8 (juin)
- Participation au colloque organisé par le Groupe de Recherches et d'Actions contre la Mortalité Maternelle dans le cadre du programme AQUASOU « Amélioration de la Qualité et de l'Accès aux Soins Obstétricaux d'Urgence dans les Pays en développement » à l'Institut de France (juin)
- Participation à la table-ronde « Santé et Coopération » à l'Assemblée nationale (juin)
- Réunion de travail avec Monsieur David MARTINON, Conseiller diplomatique de Nicolas SARKOZY (avril)
- Réunion du groupe d'études rendant compte de la mission Kollo à Niamey au Niger (avril)
- Déjeuner de travail avec Monsieur Benoît MIRIBEL, Directeur général d'Action contre la Faim (mai)
- Déplacement à Niamey dans le cadre de la mission Kollo, à l'initiative de l'ONG Equilibres & Populations (avril)
- Déjeuner de travail à l'Assemblée nationale avec Mme OBAID, Directrice exécutive du FNUAP, à l'occasion de son séjour en France (mars)
- Participation au Comité directeur du réseau des femmes parlementaires de l'Assemblée Parlementaire de la Francophonie à Toronto au Canada (janvier)

2005

- Réunion du groupe d'études en vue de la préparation de la mission Kollo organisée en partenariat avec l'ONG Equilibres & Populations. Auditions de Pascal Brouillet, représentant de la division de l'AFD et de Patrick DAL BELLO, Coordinateur géographique au Quai d'Orsay (novembre)
- Participation à la XXXIème session ordinaire de l'Assemblée Parlementaire de la Francophonie à Bruxelles (Belgique), présentation du rapport « Natalité et santé de la reproduction » (juillet)
- Participation à la XXXIXème Commission de la Femme à New York aux côtés de Nicole AMELINE, Ministre de la Parité et de l'Egalité professionnelle (mars)
- Intervention à Bruxelles lors de la conférence « Pékin + 10 » organisée par la Vice-présidence européenne (mars)

2004

- Accueil du Comité directeur du réseau des femmes parlementaires de l'Assemblée Parlementaire de la Francophonie à Laragne-Montéglin (décembre)

- Réunion du groupe d'études sur le problème des fistules obstétricales (juin)
- Rencontre avec Monsieur François JAY, Conseiller technique délégué au Ministère de la Coopération et de la Francophonie, pour lui présenter le groupe d'études (juin)
- Déjeuner de travail avec les membres d'Equilibres & Populations (avril)
- Participation au Comité directeur des femmes parlementaires de l'Assemblée Parlementaire de la Francophonie à Marrakech au Maroc (mars)
- Colloque sur le thème « Populations et développement : les réponses aux défis du XXIème siècle », co-organisé avec l'ONG Equilibres & Populations (mars)
- Rencontre en comité restreint, avec Monsieur DUBERNARD, Président de la Commission des Affaires culturelles, Familiales et Sociales, de Mme OBAID, Directrice exécutive du FNUAP, à l'occasion de sa visite en France (mars)
- Déjeuner de travail avec les membres d'Equilibres & Populations en vue de la préparation du colloque « Populations et développement : les réponses aux défis du XXIème siècle » (janvier et avril)
- Réunion du groupe d'études sur la mission Kollo de coopération Sud-Sud, dite projet Kollo (février)

2003

- Participation à la 4ème conférence africaine pour le développement à Tunis (décembre)
- Déjeuner du comité scientifique d'Equilibres & Populations (mai)
- Réunion du groupe d'études Population et Développement, audition de P.-A. WILTZER, Ministre délégué à la Coopération et à la Francophonie (mai)
- Déjeuner du comité scientifique d'Equilibres & Populations (février)
- Réunion constitutive du groupe d'études Population et Développement, auditions de Madame le Docteur TESSON-MILLET et Monsieur Robert TOUBON, respectivement Présidente et Directeur de l'ONG Equilibres & Populations (février)

2002

- Participation au déplacement de Monsieur P.-A. WILTZER, Ministre de la Coopération, au Burkina-Faso à l'occasion de la Journée mondiale de lutte contre le Sida

Mme Sichan PUM

Née le 1^{er} novembre 1947 de nationalité cambodgienne

Circonscription : Première région sénatoriale (Phnom Penh)

Etudes : Maîtrise en droit privé à l'Université royale de droit et de l'économie de Phnom Penh (Cambodge).

2006 - 2011 : Sénatrice (2^{ème} législature, Vice-présidente de la commission de la santé publique, du travail et des affaires féminines

1999 - 2006 : Sénatrice (1^{ère} législature), Vice-présidente de la commission de la banque et des finances

1991 - 1999 : Directrice du département du tourisme à la municipalité de Phnom Penh

1980 - 1991 : Membre du Comité administratif de la municipalité de Phnom Penh
(Postes occupés avant le régime des Kmers rouges)

Mme Lydienne EPOUBE née EYOUM MINONO

Née le 19 décembre 1957 à Douala (Cameroun)

Députée RDPC du Mounjo Nord

Vie à Yaoundé

Mère de 4 enfants

Parcours universitaire : 1978 - 1982 : Université de Yaoundé

- Licence Droit Privé : 1981
- Maîtrise Droit des Affaires : 1982

Activités Professionnelles :

- 1983 : Recrutement en qualité de Cadre Contractuelle d'Administration au Ministère des Postes et Télécommunications
- 1984 : Chef de Bureau des Transports Conventionnés
- 1985 : Chef de Service des transports Conventionnés
- 1987 : Chef de Bureau du Personnel à la Délégation des Postes et Télécommunications du Littoral
- 1991 : Chef Section Compensations au Centre des Chèques Postaux de Douala, chargée des opérations avec les banques et d'escompte des effets de commerce
- 2003 : Chef de Cellule du Courrier à la Société Nationale des Postes
- 2004 : Chef de Cabinet du Directeur Général de la Société Nationale des Postes
- 2006 : Chargée d'Etudes au Cabinet du Premier Ministre
- 2007 : Députée RDPC du Mounjo Nord à l'Assemblée Nationale

Activités Politiques :

- Militante à la sous - section RDPC d'EBONE Sud
- Personnalité Ressource à la Section RDPC du Mounjo Nord
- Vice-Présidente de la Délégation du Renouvellement des Organes de Base du Parti
- Vice-Présidente de la Commission départementale d'inscription sur les listes électorales

Autres activités :

- Secrétaire Générale du GFAC (Groupement des Femmes d'Affaires du Cameroun)
- Membre du Conseil Supérieur de la Magistrature
- Administrateur de l'Université de Douala, représentante de l'Assemblée Nationale
- Vice présidente du Réseau des Femmes Parlementaires du Cameroun
- 1^{ère} Vice Présidente du Réseau des Femmes de l'APF (Assemblée Parlementaire de la Francophonie)
- Secrétaire Générale du Réseau des Femmes Parlementaires et Ministres d'Afrique - Antenne du Cameroun

Titres honorifiques :

- Chevalier du Mérite
- Chevalier de l'Ordre de la Valeur

Divers : Membre de plusieurs associations féminines

Participation aux rencontres :

- 1996 : Forum Francophone des Affaires (Marseille)
- 1997 : Micro credit summit (Washington); African American Conference (Boston USA) ; Connaître l'Afrique (Milan, Italie) ; Women Business Organisation (Afrique du Sud) ;
- 1998 : Global Summit of Women (Londres) ; African Business Roundtable (ABR) Dakar ;
- 1999 : Comité Mondial Femmes Chef d'Entreprise (FCEM) Italie ; Partenariat Afrique USA (Houston)
- 2000 : Congrès Mondial FCEM (Portugal)
- 2001 : Congrès Mondial FCEM (Bruxelles) ; Global Summit of Women (Hong Kong)
- 2002 : Séminaire des Femmes Arabes (Dubai) ; Rencontre du NEPAD (Dakar)
- 2003 : Congrès Mondial FCEM (Slovénie)
- 2005 : Séminaire Institut Multilatéral d'Afrique (Tunis)
- 2006 : Comité Mondial FCEM (Argentin)
- 2007 : Global Summit of Women (Egypte)
- De 2008 à nos jours: a pris part à presque toutes les rencontres parlementaires régionales, ainsi qu'aux réunions africaines et mondiales du Réseau des Femmes Parlementaires, aux Assemblées Générales de l'APF (Association parlementaire de la Francophonie).

Mme Mariam Marie Gisèle GUIMA née DIASSO

Née le 09 Février 1954 à Léo /Province de la Sissili (Burkina Faso)

Professeur certifié d'éducation physique et sportive

Fonction actuelle : Député à l'Assemblée nationale

DANS LE DOMAINE POLITIQUE

- Depuis 1996, militante du Congrès pour la Démocratie et le Progrès (CDP).
- Fonctions occupées au sein du parti :

Actuellement membre du Bureau Exécutif - deuxième secrétaire à l'organisation du parti. Auparavant, consécutivement secrétaire à l'organisation de masse, secrétaire aux affaires sociales, secrétaire adjoint à l'organisation, 2e secrétaire adjoint à l'organisation au sein du parti

AU NIVEAU PARLEMENTAIRE

- De 2007 à ce jour: Député de la 4e Législature de la IVe République siégeant pour le compte du parti majoritaire le « Congrès pour la Démocratie et le Progrès (CDP) ». Plusieurs fonctions et responsabilités occupées dans l'exercice du mandat :

De juin 2009 à ce jour: 2e Vice-président de l'Assemblée nationale, cumulativement en charge des questions administratives au sein du parlement. Au cours de la même année membre du jury pour l'attribution du Prix de l'Assemblée parlementaire de la Francophonie (APF) aux jeux de la Francophonie à Beyrouth (Liban)

De 2007 à 2008 : 4e Secrétaire parlementaire, cumulativement :

- membre de la commission de l'emploi, des affaires sociales et culturelles, commission en charge des questions du genre au sein de l'Assemblée nationale ;
- membre du caucus genre du parlement ;
- membre de la commission ad hoc chargée de proposer une loi sur le quota genre ;
- membre du réseau des femmes parlementaires de l'Assemblée parlementaire de la Francophonie (APF) ;
- membre du groupe représentant la région Afrique de l'Ouest au sein de l'Union Interparlementaire (UIP) pour un mandat d'un an ;

Au cours de cette période participation à plusieurs séminaires parlementaires consacrés aux femmes parlementaires organisés par des institutions et organisations internationales telles que le Bureau International du travail (BIT), le National Democratic Institute (NDI), l'Assemblée parlementaire de la Francophonie (APF), l'Union Interparlementaire (UIP)

- En 2002: élue député; cependant n'ayant pas siégé parce que occupant déjà un portefeuille ministériel;
- En septembre 1999 : élue membre de la Chambre des représentants

AU NIVEAU DE L'EXECUTIF

- Du 12 octobre 1999 au 4 juin 2007, Ministre de la Promotion de la femme. Les distinctions honorifiques reçues : Officier de l'ordre national, Ambassadeur pour la paix universelle.

Plusieurs actions menées dans ce cadre, entre autres :

- Chef de mission de la délégation du Burkina participant à la 23e session de l'ONU consacrée aux femmes Beijing +5 ;
 - Chef de la délégation du Burkina pour présenter les 2e et 3e rapports du Burkina sur la CEDEF à New - York (Etats-Unis) ;
 - Chef de mission de la délégation du Burkina Faso participant à l'évaluation de Beijing +10 ;
 - Participation à plusieurs rencontres des femmes notamment la 4e et 5e conférence régionale des femmes à Addis Abeba (Ethiopie), la rencontre des femmes ministres de l'espace francophone au grand Duché du Luxembourg ;
 - Participation à la rencontre des femmes leaders à Washington ;
 - Participation à la Rencontre des femmes ministres sur la sexo - spécifique à Captown (Afrique du Sud) ;
 - Participation à l'élaboration du projet de protocole à la charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits de la femme direction des travaux des experts. Dans ce cadre, chargée de la direction des travaux des Ministres pour adoption avant la réunion des chefs d'Etat ;
 - Participation à plusieurs séminaires nationaux et internationaux sur les femmes ;
 - Chef de mission pour la présentation des 4e et 5e rapports cumulés de la CEDEF devant le comité du CEDAW en 2005 .
- 1975-1999: plusieurs fonctions occupées dans l'administration publique des sports et loisirs, entre autres :
 - Directrice de la culture et des sports de la commune de Ouagadougou (1997-1999) ;
 - Conseiller technique du maire de la commune de Ouagadougou (1996-1997) ;
 - Directrice des sports scolaires et Universitaires. Dans ce cadre j'ai conduit des équipes à l'extérieur du Burkina aux jeux universitaires et aux compétitions africaines (1996-1997) ;
 - Directrice régionale des sports du centre (1988-1992) ;
 - Directrice provinciale des sports du Kadiogo (1986-1988) ;
 - Directrice provinciale des sports et loisirs du Kadiogo (1986-1988) ;
 - Enseignante au Lycée Zinda Kaboré (1984) ;
 - Enseignante au Lycée Mixte de Gounghin (1975-1980).
 - Palmarès en tant que sportive dans le cadre de la défense des couleurs nationales et africaines
Grande sportive ; spécialité athlétisme et basket-ball. A ce titre :
 - sélectionnée dans les équipes universitaires d'Abidjan (Côte d'Ivoire) (Basket ball - Hand-ball - Volley-ball).
 - sélectionnée dans l'Equipe nationale du Burkina en Basket - ball et en Athlétisme
 - Dirigeante des équipes cadettes et seniors de Foot - ball de la commune de Ouagadougou (Burkina Faso)
 - Participation à des rencontres au plan continental.

DANS LE DOMAINE ASSOCIATIF

- Présidente de l'association « Hymne aux enfants » ;
- Participation au « Sommet mondial des femmes leaders » à Séoul (Corée), Marrakech (Maroc), à Hanoï (Viet Nam), au Caire (Egypte)

DIVERS

- **Langues des Nations unies :**
 - Français : parlé, lu, écrit (très bien)
 - Anglais : parlé, lu, écrit (assez bien)
- **Langues nationales :**
 - Gourounsi : parlé couramment
 - Mooré : parlé couramment
 - Dioula : parlé couramment