



La Lettre du PLAIDOYER

INFORMER pour SAVOIR et AGIR

Lettre n°18: Octobre, Novembre, Décembre 2018

Très chères amies,

A la veille des fêtes de fin d'année, je vous fais parvenir la lettre n°18 du Plaidoyer. C'est l'occasion aussi de vous souhaiter d'excellentes fêtes de fin d'Année et de vous présenter mes meilleurs voeux pour l'Année 2019, année qui sera exceptionnelle pour le Zonta, puisque c'est le 100ème anniversaire!



Bonne et Heureuse Année 2019

Vous y trouverez les mêmes thèmes qu'à l'habitude qui concernent l'égalité H/F, la violence.... Nous sommes dans un monde qui évolue vite et qui change vite. Visionnez le reportage ci-dessous, envoyé par notre amie Annie Becquer, qui donne un bel aperçu de l'évolution de la situation des Femmes dans certaines parties du monde. Rien n'est jamais définitivement acquis.

En vous souhaitant bonne lecture.

Très chaleureuses amitiés

Annie Meiniel

[https://www.france24.com/fr/20181221-actuelles-2018-annee-femmes-droits-me-too-etats-unis-new-york-times-bresil-bolsonaro?xtor=EPR-300-\[Quotidienne\]-20181222-\[contenu\]-1041922346608](https://www.france24.com/fr/20181221-actuelles-2018-annee-femmes-droits-me-too-etats-unis-new-york-times-bresil-bolsonaro?xtor=EPR-300-[Quotidienne]-20181222-[contenu]-1041922346608)

EGALITE HOMME/FEMME

Egalité des chances: l'âge et le sexe discriminants aux yeux des salariés

Une quinquagénaire divorcée, peu diplômée, et élevant seule des enfants en bas âge. C'est le portrait-robot du salarié le plus menacé par la discrimination en entreprise, selon les conclusions du dernier baromètre du Medef sur l'égalité des chances. Si les entreprises s'emparent (enfin) du sujet, l'âge et le sexe restent aux yeux des salariés les facteurs les plus discriminants. Y compris chez les plus jeunes.



Egalité des chances au travail: l'âge et le sexe encore discriminants aux yeux des salariés
SHUTTERSTOCK

Paradoxal à l'heure du #metoo: au travail, c'est encore et toujours la question de l'égalité des sexes que les salariés en tous genres placent en tête de liste des craintes et facteurs de discrimination au sein de l'entreprise. Derrière l'âge, mais loin devant l'origine sociale, l'orientation sexuelle ou encore sa nationalité ou l'appartenance à une prétendue race (lire tableau). C'est l'un des enseignements du septième baromètre de l'égalité des chances en entreprise, publié ce 30 novembre, par le Medef, une enquête réalisée par TNS Kantar.

https://www.challenges.fr/entreprise/vie-de-bureau/egalite-des-chances-l-age-et-le-sexe-encore-discriminants_629134

Belle synthèse AM

En entreprise, un nouvel indice pour augmenter les salaires des femmes ?

Par [Le Laboratoire de l'Egalité](#) — 28 novembre 2018 à 06:23



Le gouvernement souhaite contraindre les entreprises à corriger les inégalités salariales entre hommes et femmes avec la mise en place d'un «index de l'égalité». Reste à le faire respecter

Tribune. La semaine dernière, le gouvernement a présenté de nouvelles mesures pour passer d'une «obligation de moyens» à une «obligation de résultats» en matière d'égalité professionnelle. Concrètement, les entreprises de plus de 50 salarié·e·s devront faire état des écarts de salaires entre les femmes et les hommes et les rattraper dans un délai de trois ans, sous peine de sanctions. L'objectif affiché est de combler l'écart «inexpliqué», estimé par l'Insee à 9 %, qui peut être le reflet de pratiques discriminatoires. Le dispositif annoncé par le gouvernement, appelé «index de l'égalité», prévoit de mesurer cinq critères : les écarts de salaires entre hommes et femmes, les augmentations, les promotions, les revalorisations au retour de congé maternité et la part des femmes parmi les plus gros salaires. Les entreprises obtenant un score inférieur à 75 sur 100, sur l'ensemble de ces critères, encourront une sanction financière.

https://www.liberation.fr/debats/2018/11/28/en-entreprise-un-nouvel-indice-pour-augmenter-les-salaires-des-femmes_1694579



IMPOTS: DEMANDEZ L'INDIVIDUALITE

Dans l'édition de novembre du magazine Femmes Ici et Ailleurs, [Valence Borgia](#), avocate au barreau de Paris et de New York, [co-fondatrice de la Fondation des Femmes et administratrice du laboratoire de l'égalité](#), s'attaque au taux d'imposition et à la charge fiscale au sein du couple.

L'instauration du prélèvement à la source est l'occasion d'individualiser la charge fiscale au sein du couple et de la rendre plus équitable. Avec le prélèvement à la source, le taux d'imposition qui s'applique par défaut est calculé sur l'ensemble des revenus du foyer. Il est dit "personnalisé". Avec ce taux personnalisé, la personne du couple qui gagne le moins, dans la majorité des cas Madame, se trouve surimposée alors que celle qui gagne le plus, le plus souvent Monsieur, est sous-imposée. A l'inverse, si l'on opte pour le taux dit "individualisé", chacun se verra imposer en fonction de son salaire. Madame paiera donc moins d'impôts et Monsieur se verra imposer sur le montant réel de son salaire. Dans les deux cas, l'impôt payé par le foyer restera le même

[Afin d'assurer un partage équitable de la charge fiscale, n'hésitez donc pas à demander l'individualisation !](#)

Le magazine Femmes Ici et Ailleurs est publié tous les deux mois par la maison les Editions du 8 mars, jeune maison d'édition fondée en 2016 par l'association Femmes ici et ailleurs et certain·e·s de ses salarié·e·s, dirigeant·e·s et bénévoles. Les Éditions du 8 mars sont spécialisées dans la publication d'ouvrages et d'un magazine centrés sur ce que font et sont les femmes. **En partenariat avec la Fondation des Femmes, le magazine Femmes Ici et Ailleurs propose dans chacune de ses publications une rubrique juridique qui informe les femmes sur leurs droits.** Un.e avocat.e bénévole de la Fondation des Femmes traite ainsi un sujet tel que la discrimination à l'embauche, l'individualisation du taux d'imposition, etc... Retrouvez le magazine Femmes Ici et Ailleurs [ici](#).

https://fondationdesfemmes.org/impots-demandez-lindividualisation-article-de-valence-borgia-dans-femmes-ici-et-ailleurs/?utm_source=Communication+Fondation+des+Femmes&utm_campaign=2abeb9c30c-EMAIL_CAMPAIGN_2018_12_18_10_08&utm_medium=email&utm_term=0_732ea

Réforme des retraites : un énorme enjeu pour les femmes

Quel sera l'impact de la réforme des retraites sur le niveau de vie des femmes? La question, jusqu'à présent, n'a pas été mise sur la place publique. Le Laboratoire de l'égalité a décidé de s'emparer du sujet au moment où la concertation reprend, ce mercredi 10 septembre, entre les partenaires sociaux et le gouvernement représenté par Jean-Paul Delevoye. "Le Haut-commissaire à la réforme des retraites a inscrit l'égalité hommes-femmes à son agenda, se réjouit Olga Trostiansky, cofondatrice et présidente du Laboratoire de l'Egalité. Mais nous voulons aussi lancer une alerte aux organisations patronales et aux syndicats". Les experts, souvent, travaillent chacun de leur côté sans croiser les résultats de leurs études. "Il y a d'un côté les spécialistes des retraites et de l'autre, ceux qui s'occupent des droits des femmes". Comment éviter que la mise en place de la retraite à points n'accentue encore plus les inégalités ?

Il est légitime et urgent de poser cette question, car "70% des personnes qui touchent le minimum vieillesse sont des femmes", rappelle Olga Trostiansky. Autre statistique alarmante : au-delà de 65 ans, les femmes ont un niveau de vie inférieur de 14% à celui des hommes. Or, elles représentent 57% des Français dans cette tranche d'âge, et les trois quarts de la population des maisons de retraite. Directrice de la diversité au Crédit Agricole et ancienne du groupe Axa, cette femme engagée qui a été adjointe au maire de Paris est également conseillère au Conseil économique, social et environnemental (CESE) et travaille depuis longtemps sur ces questions. Tout comme le Laboratoire de l'Egalité, créé en 2010, l'année de la réforme des retraites de Nicolas Sarkozy, qui a allongé la durée de cotisation et porté de 60 à 62 ans l'âge du départ à la retraite.

[Lire la suite de l'article sur Challenges.fr](https://www.challenges.fr/femmes/reforme-des-retraites-quel-impact-pour-les-femmes_618455)

https://www.challenges.fr/femmes/reforme-des-retraites-quel-impact-pour-les-femmes_618455

L'égalité entre les femmes et les hommes doit être au coeur de la réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle

COMMUNIQUE DE PRESSE

Placer l'égalité femmes-hommes au coeur de la réforme de l'apprentissage...

Au regard de l'égalité femmes-hommes, la population des personnes en apprentissage présente de nombreux déséquilibres. D'une part les femmes ne constituent qu'un tiers du total des apprenti.e.s. D'autre part, elles sont cantonnées à des secteurs perçus comme « féminins », très peu porteurs de contrats d'apprentissage. Ainsi, elles représentent 94% des filières du service mais 7,7% des métiers de la production.

Face à un tel déséquilibre, le Laboratoire de l'Égalité appelle le Gouvernement à placer l'égalité femmes-hommes au coeur de la réforme de l'apprentissage. L'association considère nécessaire de mieux valoriser les filières majoritairement investies par des filles, d'améliorer les conditions d'accueil des garçons et des filles dans les Centres de Formation pour Adultes (CFA) et les entreprises, et d'inciter les branches professionnelles à favoriser la mixité par la mobilité et la reconversion professionnelle.

... et de la formation professionnelle

Le même type de déséquilibre touche la formation professionnelle. En moyenne, les femmes peuvent espérer bénéficier de 12 heures de formation par an, contre 20 heures pour les hommes. De même, lorsque les femmes cadres bénéficient en moyenne de 26 heures de formation, les ouvrières en obtiennent 6. Par ailleurs, la présence d'enfants de moins de 6 ans au sein de la cellule familiale, entraîne une réduction de 30% du temps consacré par les femmes à la formation, **alors qu'elle est sans effet pour les hommes.** Enfin, la formation débouche moins souvent sur une qualification pour les femmes que pour les hommes. Ces inégalités résultent pour beaucoup du fait que les femmes assurent encore majoritairement les responsabilités familiales et les charges domestiques, leur disponibilité pour accéder à une formation s'en trouvant réduite.

Face à ces inégalités, le Laboratoire de l'égalité appelle également le Gouvernement à placer l'égalité femmes-hommes au coeur de la réforme de la formation professionnelle. Il est nécessaire de former plus systématiquement les professionnel.le.s des ressources humaines et les managers aux inégalités femmes-hommes afin que les biais de sexe n'impactent plus les processus RH et de management, notamment lorsqu'il s'agit de la formation des salarié.e.s. Il convient aussi d'inciter les organismes gestionnaires de formations (Organismes paritaires collecteurs agréés, Pôle Emploi, organismes formateurs...) à prendre en compte les questions d'égalité et de mixité dans leur mission : veiller à équilibrer les offres, pousser à la mixité des métiers, adapter l'offre de formation et compenser les contraintes liées aux responsabilités domestiques et familiales ou à l'éloignement géographique, qui pèsent encore davantage sur les femmes.

Valoriser le potentiel des femmes en réduisant l'écart de taux d'activité entre les femmes et les hommes

L'Organisation de coopération et de développement économiques affirme qu'une réduction de moitié de l'écart de taux d'activité entre les femmes et les hommes entrainerait une hausse du Produit Intérieur Brut d'environ 6% d'ici 2030. Pour accroître sa compétitivité et gagner "la bataille de la compétence et des talents", la France doit renforcer ses investissements et adapter ses dispositifs d'apprentissage et de formation professionnelle de manière à mieux valoriser le potentiel des femmes qui constituent désormais quasiment la moitié du marché du travail. Ces arguments économiques, rejoignent, ce n'est pas toujours le cas, les impératifs de justice et d'équité au fondement de l'égalité.

COMMUNIQUE DE PRESSE DU 5 DÉCEMBRE 2018

Rapport des collectivités en matière d'égalité femmes-hommes : faire appliquer la loi pour faire vivre l'égalité partout

Alors qu'ont lieu, en cette fin d'année dans toutes les collectivités territoriales, les débats d'orientation budgétaires, le Haut Conseil à l'Égalité (HCE) publie ce jour **une étude sur les rapports égalité femmes-hommes des collectivités**, prévus par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (article 61).

Le dispositif prévoit que les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant.e.s présentent, chaque année, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes les hommes préalablement aux discussions sur le budget.

134 collectivités (20 communes et 68 EPCI de +20 000 habitant.e.s, 39 départements et 7 régions) **ont répondu à l'enquête réalisée par le HCE**, avec le concours d'associations d'élu.e.s (l'Assemblée des communautés de France, l'Assemblée des départements de France, l'Association française du conseil des communes et régions d'Europe, l'Association des Maires de France et l'Association des Régions de France) et d'étudiant.e.s de Sciences Po Paris

Le HCE estime que la loi semble plutôt bien mise en œuvre dans les départements et régions, bien qu'un quart des départements et qu'un sixième des régions ayant répondu reconnaissent un défaut de priorisation politique du sujet. Les collectivités qui réussissent sont celles où il existe un.e ou des agent.e.s chargé.e.s de ces questions (c'est le cas dans 100% des régions), et un.e élu.e en charge de l'égalité.

En revanche, les communes et intercommunalités semblent en retard. Plus grave, **1 commune et EPCI sur 10 ayant répondu a indiqué ignorer l'existence de la disposition légale**. Les collectivités expriment également le besoin de davantage d'outils d'accompagnement.

Le Haut Conseil à l'Égalité souhaite rappeler que la loi du 4 août 2014 doit être appliquée partout, et qu'il est de la responsabilité de l'État de veiller à ce qu'elle le soit

Selon Danielle Bousquet, présidente du HCE : « *Aucun budget de collectivités ne devrait être validé par l'État si un rapport en matière d'égalité femmes-hommes n'est pas présenté et débattu dans les assemblées locales. L'égalité femmes-hommes doit irriguer l'ensemble des politiques publiques, sur tous les territoires. C'est une obligation légale !* »

[Accéder à l'enquête](#)

Intercommunalités : le Haut Conseil à l'Égalité (HCE) appelle à légiférer rapidement pour en finir, dès les élections de 2020, avec les zones blanches de la parité

Le HCE rend public ce jour l'Avis « *Parité dans les intercommunalités ? Propositions pour une égale représentation des femmes et des hommes dans les instances communautaires* ».

Alors que les intercommunalités deviennent des espaces de pouvoir importants sur la scène politique locale, les femmes y sont minoritaires :

- Au sein des conseils communautaires, leur part était passée à **35%** lors des élections de 2014, un chiffre qui n'a pas progressé avec les fusions induites par la loi NOTRe de 2015. Dans les exécutifs, elles ne sont que **20%**.
- Et seul.e.s 7,7% des président.e.s des intercommunalités à fiscalité propre sont des femmes. Autrement dit, **plus de 9 président.e.s sur 10 sont des hommes**. Quand bien même le partage des places et des responsabilités entre les femmes et les hommes a nettement progressé à tous les échelons de la vie politique locale ces dernières années, les intercommunalités restent dans des zones blanches. Selon Danielle Bousquet, Présidente du HCE : « *Après chaque élection, nous faisons le même constat : sans contrainte, pas de parité. Dans la perspective des prochaines élections communautaires, il faut encore compléter le droit pour en finir avec les zones blanches de la parité.* »

Pour permettre un réel partage du pouvoir dans les intercommunalités, le HCE appelle à légiférer dans les prochains mois, afin de :

- **Garantir la parité stricte dans les conseils municipaux**, par une élection du conseil municipal au scrutin de liste paritaire pour toutes les communes, y compris celles de moins de 1000 habitant.e.s. Cela permettra, indirectement, de faire progresser la part de femmes dans les conseils des intercommunalités.
- **Tendre vers la parité stricte dans les conseils communautaires**, en permettant que les communes ne soient pas systématiquement représentées par leur maire. Le HCE propose, soit d'en finir avec le fléchage, en élisant le conseil communautaire au suffrage universel direct avec un scrutin de liste paritaire, soit d'assouplir le fléchage, en rendant incompatibles les mandats de maire et de président.e d'intercommunalité.
- **Garantir la parité stricte des exécutifs des communes et des intercommunalités**, par une élection au scrutin de liste paritaire, et par l'élection d'un tandem paritaire à la tête de l'exécutif (maire et premier adjoint.e ou président.e et premier.e vice-président.e de sexe différent).
- **Limiter encore le cumul des mandats** : le HCE appelle à limiter le cumul des mandats concomitants pour qu'il ne soit plus possible d'être à la fois élu.e à la tête d'un exécutif local et président.e d'une intercommunalité. Et à limiter le cumul dans le temps pour qu'un.e élu.e ne puisse pas exercer plus de trois mandats à la tête d'un exécutif, plus de trois mandats au sein d'un exécutif local, et plus de trois mandats parlementaires.



La parité au travail prendra encore plus de 200 ans

Cette perspective a de quoi décourager. Si les **inégalités de salaire** entre hommes et femmes se sont légèrement réduites cette année par rapport à 2017, il faudra encore plus de 200 ans pour parvenir à la parité dans le monde du travail, révèle mardi un rapport du Forum économique mondial (WEF).

https://www.liberation.fr/direct/element/la-parite-au-travail-prendra-encore-plus-de-200-ans_91554/

Pourquoi il faut féminiser les comex des grandes entreprises



Le Palmarès 2018 de la féminisation est présenté cette année dans le cadre du Sommet de l'économie. La parité étant désormais atteinte dans la plupart des conseils d'administration, c'est dans les Top-100 et les comités exécutifs que se porte l'effort des grandes entreprises.

Une femme directrice générale, un conseil d'administration strictement paritaire, un comex féminisé à 33 % et un Top-100 à 45 % : la société foncière Gecina arrive pour la deuxième année consécutive à la première place du Palmarès de la féminisation des grandes entreprises françaises - celles qui composent l'indice boursier SBF 120. A la deuxième place, [Sodexo](#) est présidé par une femme, Sophie Bellon, à la tête d'un conseil d'administration féminisé à 54,6 %, bien au-delà du quota de 40 % réclamé par la loi Copé-Zimmermann de janvier 2011. Aux trois places suivantes, Icade, Mercialis et L'Oréal figurent aussi parmi les entreprises les plus " amicales " avec les femmes.

Ce classement est réalisé par Ethics & Boards pour le secrétariat d'Etat chargé de l'Egalité entre les femmes et les hommes, dont *Challenges* est partenaire. Une première, cette année, marque l'attention croissante que les entreprises accordent à la mixité mise à l'ordre du jour par le gouvernement : la

remise des prix aux lauréats se déroule dans le cadre du Sommet de l'économie, le 6 décembre. Avec un prix de la meilleure progression - pour encourager les bonnes volontés - décerné à Air France-KLM, classé cette année au 21^e rang (64^e en 2017) grâce à une féminisation de son comex : partie d'un très faible taux de 8,3 % en 2017, il atteint cette année 27,3 %. La nomination - même provisoire - d'Anne-Marie Couderc à la présidence du conseil d'administration lui a également fait gagner des points.

http://decouverte.challenges.fr/femmes/pourquoi-il-faut-feminiser-les-comex-des-grandes-entreprises_630619#xtor=CS1-93-20181208&xts=562191

Marlène Schiappa: "Les efforts de féminisation doivent être partagés par tous"

INTERVIEW - La secrétaire d'Etat à l'égalité entre les femmes et les hommes, qui a commandé à Ethics & Boards la réalisation du palmarès 2018 de la féminisation des grandes entreprises françaises, commente les résultats pour *Challenges*.



Challenges. *Quel est le rôle de l'entreprise dans le combat pour l'égalité hommes-femmes ?*

Marlène Schiappa. Les pouvoirs publics font tout ce qui est en leur pouvoir pour que les femmes puissent prendre la place qui leur est due en entreprise. Mais nous avons besoin des entreprises pour résorber les écarts de salaires, briser le "plafond de mère" que j'ai analysé dans le livre *Plafond de mère, comment la maternité freine la carrière des femmes*, coécrit avec Cédric Bruguère, féminiser certaines filières, dépister et sanctionner les violences sexistes et sexuelles au travail... Je crois à l'entreprise engagée et responsable socialement. Nous ne pourrons progresser que si les efforts sont partagés par tous.

http://decouverte.challenges.fr/femmes/schiappa-les-efforts-doivent-etre-partages-par-tous_630608#xtor=CS1-93-20181208&xts=562191

Un collectif de femmes dirigeantes appelle à « imposer la mixité » dans l'économie numérique

Les signataires du texte, publié dans « Les Echos », déplorent une « inégalité face aux capitaux », demandant des changements aux fonds d'investissement et pouvoirs publics.



Nathalie Balla, coprésidente entre autres de La Redoute et de Relais Colis, figure parmi les signataires de ce texte.

« *Imposer la mixité dans l'économie numérique* », telle est la requête d'un collectif de femmes dirigeantes d'entreprises qui appelle, dans une tribune publiée lundi 3 décembre, à la création d'un fonds d'investissement pour les entreprises fondées ou dirigées par des femmes.

Nathalie Balla, coprésidente de La Redoute et de Relais Colis ; Mercedes Erra, cofondatrice de l'agence Betc et présidente exécutive d'Havas Worldwide ; Tatiana Jama, cofondatrice de Selectionnist et Visualbot.ai ; Céline Lazorthes, fondatrice de Leetchi et Mangopay ; ou encore Stéphane Pallez, présidente-directrice générale de la Française des jeux, figurent parmi les signataires de ce texte paru dans le quotidien économique *Les Echos*.

https://www.lemonde.fr/economie/article/2018/12/03/un-collectif-de-femmes-dirigeantes-appelle-a-imposer-la-mixite-dans-l-economie-numerique_5391760_3234.html

Une Cité de l'égalité et des droits des femmes va voir le jour à Paris



La Maire de Paris, Anne Hidalgo a annoncé la création d'une cité des femmes dans la capitale, en association avec la Fondation des femmes.

Lors du Conseil de Paris du 15 novembre dernier, Anne Hidalgo a fait l'annonce officielle de la création d'un lieu dédié à l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de la capitale, d'ici 2021. Portée par son adjointe Hélène Bidard, en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la lutte contre les discriminations et des droits humains, cette initiative est née de sa collaboration avec la Fondation des femmes, structure de soutien aux actions pour l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les violences faites aux femmes.

<http://actu.marieclaire.fr/une-cite-de-l-egalite-et-des-droits-des-femmes-va-voir-le-jour-a-paris,1287785.asp#xtor=EPR-195>

SOCIETE

PMA : Macron répète qu'il « proposera l'ouverture à toutes les femmes » dès 2019

Le chef de l'Etat a démenti tout « recul » et promis que la mesure ferait partie de la loi bioéthique qui devrait être promulguée en 2019.

Lors d'une rencontre avec une quinzaine d'associations LGBT, Emmanuel Macron a démenti, jeudi 22 novembre, tout « recul » sur la question de l'ouverture de la procréation médicalement assistée (PMA) à toutes les femmes, assurant que la loi bioéthique contenant cette promesse de campagne serait promulguée « *courant 2019* ».

https://www.lemonde.fr/societe/article/2018/11/22/pma-macron-tiendra-sa-promesse-de-campagne-et-dement-tout-recul_5387201_3224.html

La Cour européenne des droits de l'homme valide un refus de PMA pour un couple de lesbiennes

La France n'autorise pas la PMA pour les couples de femmes homosexuelles ((AFP))

Un couple de femmes mariées s'est vu refuser l'accès à la procréation médicalement assistée à Toulouse. Leur plainte devant la Cour européenne a été rejetée.

<https://www.nouvelobs.com/societe/20180208.OBS1928/la-cour-europeenne-des-droits-de-l-homme-valide-un-refus-de-pma-pour-un-couple-de-lesbiennes.html>

VIOLENCES

Un Nobel de la paix pour les femmes yazidies

Première publication : 14/12/2018 - 15:53 Dernière modification : 14/12/2018 - 15:55



Par : [Virginie HERZ](#) [Suivre](#) | Gaëlle ESSOO | Camille PAUVAREL | Stéphanie CHEVAL

Les lauréats du prix Nobel de la paix 2018 dénoncent le viol comme arme de guerre. D'un côté, le gynécologue Denis Mukwege qui, depuis 20 ans, soigne inlassablement et répare les victimes de viols dans l'est de la RD Congo. De l'autre, Nadia Murad, yazidie, ancienne esclave sexuelle aux mains de l'organisation État islamique, comme des milliers de femmes de sa communauté.

<https://www.france24.com/fr/20181214-actuelles-prix-nobel-paix-murad-mukwege-viol-guerre-yazidis-egypte-prison-foot-feminin>

Les Nobel de la paix réclament la fin de l'impunité pour les auteurs de violences sexuelles

Nadia Murad et le docteur Denis Mukwege lors de la remise de leur prix Nobel, le 10 décembre 2018. ((Haakon Mosvold Larsen / POOL / AFP))

Le Congolais Denis Mukwege et la Yazidie Nadia Murad appellent à renoncer à l'indifférence et à protéger les victimes de violences sexuelles souvent reléguées derrière des considérations mercantiles.

<https://www.nouvelobs.com/monde/afrique/20181210.OBS6861/les-nobel-de-la-paix-reclament-la-fin-de-l-impunite-pour-les-auteurs-de-violences-sexuelles.html>

COMMUNIQUE DE PRESSE DU 10 DÉCEMBRE 2018

Evaluation du plan d'action français « Femmes, Paix et Sécurité » (2015-2018) : intensifier les efforts en vue d'une mise en œuvre effective des résolutions onusiennes

A l'occasion de la journée des droits humains, le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE) rend public son « Rapport final d'évaluation du 2ème plan national d'action de la France pour la mise en œuvre des résolutions « Femmes, Paix et Sécurité » (2015-2018) ».

Les conflits ont un impact disproportionné sur les femmes : plus souvent victimes de violences sexuelles, elles sont le plus souvent tenues à l'écart des processus de paix. C'est ce qu'ont mis en évidence les résolutions du Conseil de sécurité des Nations unies dites « Femmes, Paix et Sécurité » depuis l'adoption de la résolution 1325 en 2000. Entre 1990 et 2017, les femmes ne représentaient que 2% des médiateur.rice.s, 8% des négociateur.rice.s et 5% des témoins et des signataires des processus de paix. Or une participation significative des femmes permet que leurs droits et leurs intérêts soient pleinement pris en compte au lendemain d'un conflit et elle augmenterait de près de 35% la probabilité qu'un accord de paix dure plus de 15 ans.

Les 8 résolutions « Femmes, Paix et Sécurité » adoptées depuis 2000, véritables leviers en matière d'égalité femmes-hommes, exhortent ainsi les Etats à renforcer la participation des femmes à l'établissement de la paix et à l'ensemble des processus décisionnels, à mieux protéger les femmes contre les violences sexuelles et toute autre violation de leurs droits fondamentaux et à leur donner accès à la justice.

En charge de l'évaluation du 2ème plan national d'action de la France pour la mise en œuvre des résolutions « Femmes, Paix et Sécurité » (2015-2018), le HCE salue le plaidoyer fort porté par la France dans les enceintes multilatérales pour la promotion des enjeux « Femmes, Paix et Sécurité ». Il appelle toutefois à renforcer significativement et à partager la compréhension de l'agenda Femmes, Paix et Sécurité comme levier de transformation profonde des missions de maintien de la paix et de gestion des situations de conflit et post-conflit, notamment dans la prise en compte de l'enjeu porté par la participation des femmes aux processus décisionnels, et ce, auprès des acteur.rice.s concerné.e.s sur le plan national

(diplomates, militaires, personnel humanitaire, acteur.rice.s du développement).

Afin d'y parvenir, le HCE formule 16 recommandations visant à :

- Renforcer la visibilité du plan et son appropriation par les acteurs.rice.s concerné.e.s, par un portage politique renforcé et la systématisation d'actions de formation.
- Renforcer le caractère opérationnel du plan et permettre la mesure de son impact réel, par un ciblage géographique des actions à entreprendre.
- Renforcer le pilotage et la cohérence du cadre de suivi et d'évaluation, en particulier en renforçant la coordination interministérielle et l'implication de la société civile.
- Faire face aux défis du 3ème plan national d'action, en impliquant davantage l'Agence Française du Développement, désormais acteur pivot du développement, notamment dans les pays en conflit ou post-conflit, et en prenant mieux en compte les enjeux de l'inclusion des femmes dans les processus décisionnels.
- Engager des moyens financiers et humains adéquats pour la mise en œuvre de ce plan.

Selon Danielle Bousquet : *« Les questions de guerre et de paix ne sont pas qu'affaires d'hommes. Les femmes paient un lourd tribut pendant et après les conflits. Elles doivent être protégées, notamment des violences sexuelles, et trouver leur place autour des tables de négociations. »*

[Lire l'évaluation du HCE](#)

#NousToutes à Paris : une marée violette contre les violences sexistes et sexuelles

Plusieurs dizaines de milliers de personnes, femmes et hommes, se sont réunies ce samedi 24 novembre à Paris, lors de cette grande marche à l'initiative du collectif #NousToutes. Un rassemblement d'une ampleur inédite.

Samedi 24 novembre, 14h30, place de l'Opéra. Une famille de touristes sort de la bouche de métro, les yeux ronds comme des billes. Devant eux, des milliers de personnes vêtues avec des petites touches de violet. Et du bruit, beaucoup de bruit. De toute part, des pancartes fièrement brandies peignent des rancœurs et des histoires dramatiques. «Quand je l'ai quitté, il m'a dit que personne ne voudrait jamais de moi, avec mes roulettes», raconte l'écrétaire d'une femme en fauteuil, qui se fraye un chemin dans la foule compacte.



[Twitter Ads info and privacy](#)

À l'appel du collectif [#NousToutes](#), des dizaines de milliers de femmes et d'hommes, 50.000 personnes selon les organisateurs, se sont réunies place de l'Opéra ce samedi 24 novembre pour marcher [contre les violences sexistes et sexuelles](#). À grands renforts de musique et de slogans «ras le viol», le cortège a convergé vers la place de la République, gonflant ses rangs au fur et à mesure de son avancée.

<http://madame.lefigaro.fr/societe/une-maree-violette-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-241118-162272>

change.org

Muriel ROBIN vient de partager une mise à jour sur la pétition ***Sauvons celles qui sont encore vivantes*** Consultez la mise à jour et ajoutez un commentaire :

Compte rendu du RDV avec le Premier Ministre

Chers toutes et tous,

Nous avons été reçues ce matin par le Premier ministre Edouard Philippe.

Retrouvez notre communiqué suite à cette rencontre en vidéo :

<https://www.facebook.com/Change.orgFrance/videos/2224543967795879/>

Notre prochain objectif est d'atteindre 1 million de signataires d'ici la fin de l'année.

Je vous lance ce défi fou, car je suis convaincue qu'ensemble, nous pouvons y arriver....

Les journées du Collège national des Gynécologues et Obstétriciens Français (CNGOF) se tenaient à Lille du 5 au 7 décembre. Une diapositive contenant une citation sexiste et des intitulés du programme du congrès ont fait créer la polémique.

Une diapositive présentée lors de la 42ème Journée nationale du Collège National des **Gynécologues** et des Obstétriciens Français (CNGOF) au Palais de la musique et des congrès de Strasbourg et relayant une phrase extraite d'un roman historique assimilant les femmes à des juments a immédiatement soulevé un tollé sur les réseaux sociaux, entraînant les excuses du président du collège des gynécologues, le Pr Israël Nisand.

<http://madame.lefigaro.fr/societe/une-diapositive-misogyne-au-congres-des-gynecologues-creee-la-polemique-071218-162515>

"Projet Crocodiles", la BD qui dénonce les violences obstétricales

*



Ces dernières années, les témoignages de femmes victimes de **violences obstétricales** et de **sexisme médical** ne cessent de se multiplier.

Une libération de la parole qui a inspiré Juliette Boutant et Thomas Mathieu. Les dessinateurs, en collaboration avec la page **Paye Ton Gynéco**, ont voulu illustrer le témoignage poignant d'une femme grâce à leur coup de crayon et à leur plume affûtée dans une bande dessinée à la fois glaçante et pédagogique puisqu'elle permet de mettre en images ces violences.

<http://actu.marieclaire.fr/projet-crocodiles-la-bd-qui-denonce-les-violences-obstetricales,1289614.asp#xtor=EPR-195>

Un entraîneur devant les assises pour les viols de deux championnes de roller

L'homme, âgé de 42 ans, nie les accusations de la première championne et dit avoir entretenu une relation « amoureuse » avec la seconde, débutée à partir de ses 16 ans.

Un homme de 42 ans, ancien directeur des équipes de France de roller artistique, comparaît à partir de lundi 10 décembre devant les assises du Val-d'Oise : deux championnes l'accusent de les avoir agressées sexuellement et violées pendant plusieurs années, depuis l'âge de 8 ans pour l'une d'elles.

Pendant cinq jours, cet ancien champion devenu entraîneur et cadre de la fédération, incarcéré depuis 2015, devra répondre d'accusations d'agressions sexuelles, de viols, de corruption de mineure et de détention d'images pédopornographiques.

https://www.lemonde.fr/police-justice/article/2018/12/10/un-entraîneur-devant-les-assises-pour-les-viols-de-deux-championnes-de-roller_5395053_1653578.html

Consentement : "Apprendre à dire non, ça change son rapport au monde"



Eloïse Bouton et D' de Kabal. (Marianne Dorell)

Avec leur nouveau média House of Consent, Eloïse Bouton et D' de Kabal veulent offrir des outils pour éradiquer toute violence de nos quotidiens. Ils montrent aussi que le consentement est au cœur de tout.

<https://www.nouvelobs.com/rue89/nos-vies-intimes/20181204.OBS6497/consentement-apprendre-a-dire-non-ca-change-son-rapport-au-monde.amp>