

HCE

République Française

HAUT CONSEIL
à l'**EGALITE**
ENTRE LES
FEMMES ET
LES HOMMES

GUIDE de la parité

DES LOIS POUR LE PARTAGE À ÉGALITÉ DES RESPONSABILITÉS
POLITIQUES, PROFESSIONNELLES ET SOCIALES



Sommaire

Les idées reçues sur la parité.....	5
Les chiffres clés.....	8
- Infographie n°1 : Les inégalités de représentation entre les femmes et les hommes dans les sphères économique et sociale.....	8
Qu'est-ce que la parité ?.....	11
▶ Du droit de vote des femmes aux lois dites de parité.....	12
- Infographie n°2 : Les droits politiques des femmes.....	12
- Dates d'obtention du droit de vote et d'éligibilité : le retard français.....	12
- Figure n°1 : La parité : une impulsion forte venue de l'international et de l'échelon européen.....	13
- Tableau n°1 : Classement de la France en 2018 : 14 ^e rang mondial sur 193 pays classés par ordre décroissant du pourcentage de femmes dans la Chambre unique ou Chambre basse (Assemblée nationale en France).....	14
Que dit la loi ?.....	15
Évaluation de l'application des lois.....	19
▶ État des lieux en politique.....	19
- Tableau n°2 : Part des hommes dans les assemblées locales et nationales et au sein des exécutifs avant et après les lois dites de parité.....	19
▶ État des lieux dans les sphères professionnelles et sociales.....	22
- Graphique n°1 : Part des femmes membres de conseil d'administration ou du comité de surveillance des plus grandes sociétés françaises cotées en bourse.....	22
- Graphique n°2 : Part des femmes dans les fonctions publiques, et leur place au sein des postes de direction, fin 2015.....	23
- Tableau n°3 : Primo-nominations ministérielles sur les emplois à la décision du Gouvernement et les emplois de direction, depuis 2012.....	23
- Graphique n°3 : Répartition femmes-hommes des président.e.s d'université, en 2016.....	24
- Tableau n°4 : Évolution du taux de primo-nominations de femmes dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique, par versant de la fonction publique, entre 2013 et 2017.....	24

Pour aller plus loin.....25

- ▶ Le non cumul des mandats25
- ▶ De la « parité quantitative » à la « parité qualitative ».....26
- ▶ Recommandations du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes.....37

Mode d'emploi : guide des modes de scrutin en politique.....28

- Tableau n°5 : L'électorat français.....28
- Tableau n°6 : Modalités d'application de la parité par élection
et mode de scrutin à compter de 201428
- ▶ Les scrutins de liste.....29
- ▶ Les scrutins uninominaux.....33
 - Tableau n°7 : La dotation publique en 2018 pour les partis et groupements politiques36

Les idées reçues sur la parité

1) La parité va à l'encontre de l'idée de méritocratie.

Faux, au contraire :

- Les femmes sont tout aussi compétentes que les hommes, et « méritent » donc d'accéder au même niveau de responsabilités.
- Malgré leurs compétences, les femmes sont sous-représentées dans les instances décisionnelles. Cela est notamment dû aux pratiques de cooptation et aux discriminations. La parité permet de limiter ces pratiques. Elle favorise donc la méritocratie, en déverrouillant l'accès aux échelons de pouvoir.

2) La parité, c'est de la discrimination envers les hommes.

Faux :

- La parité a pour objectif de parvenir à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, plus spécifiquement à l'égal accès aux responsabilités politiques, économiques et sociales.
- Elle peut se traduire par l'instauration de quotas.
- La parité n'a pas pour objectif de remplacer un homme par une femme, mais de rétablir, à compétences égales, l'équilibre entre les deux sexes, dans les instances décisionnelles.

3) Si les femmes voulaient accéder au pouvoir, elles pourraient, rien ne les y en empêche.

Faux, de nombreux facteurs viennent faire obstacle à l'accès des femmes aux responsabilités, notamment **les stéréotypes sexistes qui mènent à la discrimination et à l'autocensure** :

- Les stéréotypes seraient intégrés par les dirigeant.e.s, qui ne souhaiteraient pas nommer, engager ou promouvoir des femmes aux postes à responsabilités, parce qu'elles n'auraient prétendument ni les capacités, ni les qualités nécessaires pour diriger : trop sensibles, pas suffisamment tenaces, ambitieuses, engagées, ou encore dépourvues de l'autorité nécessaire. C'est de la **discrimination**.
- Les stéréotypes seraient intégrés par les femmes elles-mêmes. Elles penseraient alors ne pas être compétentes pour les fonctions de pouvoir. **Les femmes s'autocensureraient** et n'oseraient pas faire prévaloir leurs compétences.

- Les discriminations envers les femmes, encouragées par les stéréotypes, sont également liées au rôle, socialement construit, de mère : la grossesse, les congés maternités et ensuite le manque de disponibilité pour les réunions tardives par exemple, sont autant de facteurs qui discriminent les femmes. Une mère ne serait ainsi pas en mesure d'assumer des responsabilités, pour des raisons pratiques d'organisation.
- Les femmes sont, en effet, majoritairement affectées à la prise en charge des responsabilités familiales et des tâches domestiques, et doivent s'organiser pour parvenir à articuler temps professionnel et temps privé.
- Les conditions d'exercice des responsabilités exigent une grande disponibilité et une grande mobilité.
- Les femmes sont, la plupart du temps, moins disponibles et moins mobiles :
 - Se pose donc la question de **l'organisation du temps de travail** pour permettre aux femmes, mais aussi aux hommes, de pouvoir assumer l'ensemble de leurs responsabilités, professionnelles et familiales.
 - Se pose également la question du **partage des tâches domestiques et familiales** entre les femmes et les hommes : un juste partage de ces tâches permettrait aux femmes de plus facilement s'investir dans leur carrière professionnelle et/ou dans un engagement citoyen. Cela permettrait également aux hommes de s'impliquer davantage dans leur vie familiale sans que cela affecte leur carrière ou leur engagement.

4) Le problème c'est que les femmes n'ont pas forcément envie d'obtenir des responsabilités : on ne trouve pas de femmes.

Faux :

- Les faits prouvent le contraire : après la loi du 6 juin 2000, les listes pour les élections municipales des communes de 3 500 habitant.e.s et plus devaient être composées d'autant de femmes que d'hommes. À l'époque, les têtes de liste avaient craint de ne pas trouver suffisamment de candidates. Mais finalement, de nombreux viviers ont été découverts : parmi les militantes, les associations, les organisations syndicales, nombreuses sont les femmes à vouloir s'engager dans la vie citoyenne et politique. Concernant le monde professionnel, elles sont tout aussi nombreuses à souhaiter s'élever dans leur hiérarchie.
- Malgré le phénomène d'autocensure, les femmes volontaires sont suffisamment nombreuses pour que les dispositifs paritaires puissent être appliqués sans problème.
- Par ailleurs, il en va de la responsabilité de chacun.e de mener un travail d'éducation et de réflexion autour de cette question de l'autocensure, afin d'assurer à toutes les femmes qu'elles pourront assumer leurs fonctions sans contrainte. Se posent donc de nouveau ici les questions de l'organisation des temps de vie et du partage des responsabilités domestiques et familiales.

5) Les femmes sont de plus en plus nombreuses à faire des études longues, à se syndiquer, à adhérer à un parti politique : en laissant du temps au temps, elles parviendront naturellement aux plus hautes responsabilités.

Faux :

- De nombreux exemples viennent illustrer le fait que le temps ne suffit pas pour permettre aux femmes d'accéder aux postes à responsabilités :
 - Dans la fonction publique hospitalière, on dénombre 78% de femmes et seulement 47% aux postes de direction¹. Les femmes ont toujours été nombreuses dans ce secteur, et ne sont pourtant jamais parvenues aux fonctions à responsabilités dans la même proportion.
 - L'exemple est identique dans la magistrature : en 30 ans, le nombre de magistrates a augmenté de 230%, aujourd'hui 74% des élèves reçu.e.s à l'école nationale de la magistrature sont des femmes², pourtant, seulement 44,8% de femmes accèdent aux fonctions hors hiérarchie du parquet³.

6) La parité est une bonne chose car les femmes ont une pratique différente du pouvoir que les hommes.

Faux :

- Cette affirmation est due aux stéréotypes de sexe. Il n'existe pas de qualités féminines ou masculines par essence.
- La parité ne permettra pas une pratique différente du pouvoir parce qu'il sera en partie exercé par des femmes. En revanche, elle permet le renouvellement des « élites », ce qui peut favoriser le changement dans ces pratiques.

**La parité ne doit pas se limiter à une représentation 50/50
dans les instances décisionnelles.
Elle doit également permettre de s'interroger
sur les conditions de travail, sur le partage des tâches,
sur les stéréotypes sexistes,
et sur l'ensemble des obstacles structurels
qui empêchent les femmes de pouvoir pleinement exercer
les fonctions à responsabilités
pour lesquelles elles sont aussi compétentes que les hommes.**

1 - Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2017, Rapport 2018. Février 2019

2 - « Rentrée à l'ENM des 350 élèves magistrats de la promotion 2018 », article publié sur le site de l'École Nationale de la Magistrature, le 29 janvier 2018.

3 - Bulletin d'information statistique, Infostat Justice, N°161, Avril 2018, « Les magistrats : un corps professionnel féminisé et mobile », Les effectifs dans la magistrature au 1er janvier 2015, Ministère de la Justice, Direction des services judiciaires, Sous-direction des ressources humaines de la magistrature, 2016.

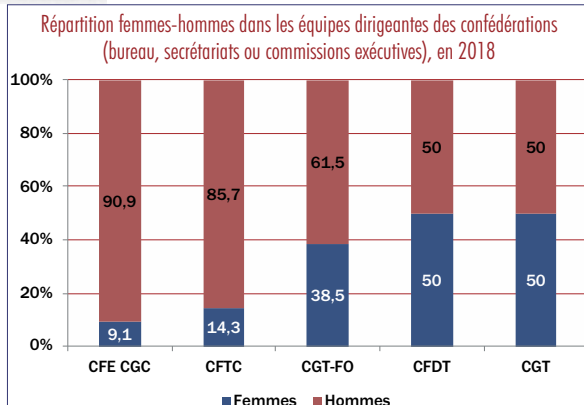
Les chiffres clés

Infographie n°1 :

Les inégalités de représentation entre les femmes et les hommes dans les sphères économique et sociale

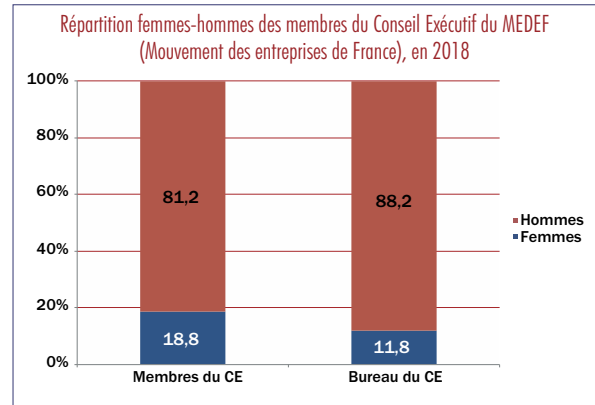


LES ORGANISATIONS SYNDICALES



Source : Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes selon les sites des organisations syndicales, suite à leurs congrès de 2015 (CFTC), 2016 (CFE CGC, CGT), 2018 (CGT-FO, CFDT)

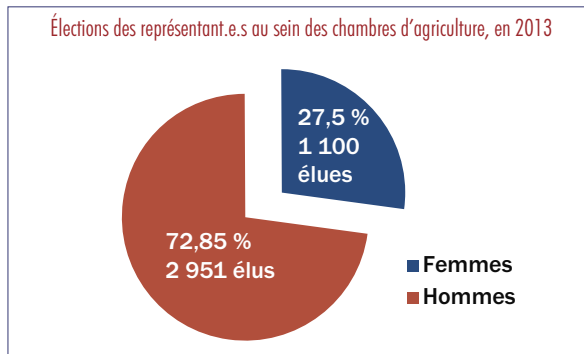
LES ORGANISATIONS PATRONALES



Source : Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes, selon le site du MEDEF, 2018 : <https://www.medef.com/fr/qui-sommes-nous/instances-de-gouvernance>



LES CHAMBRES D'AGRICULTURE

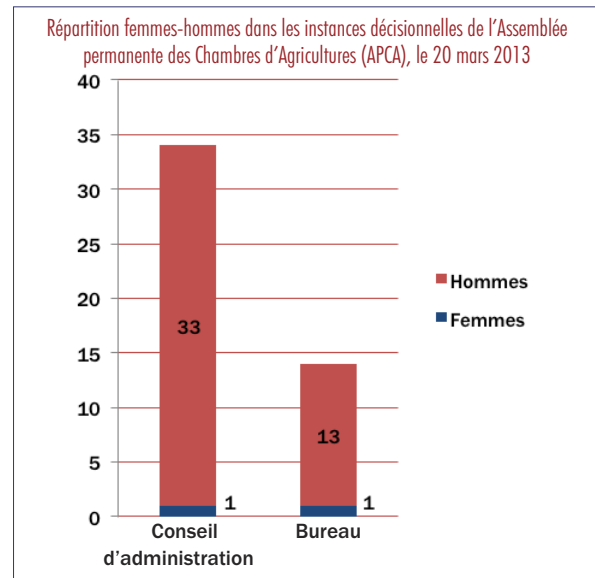


En prévision des élections des chambres d'agriculture de 2013, le décret n° 2012-838 du 29 juin 2012 relatif aux élections aux chambres d'agriculture prévoit que chaque liste de candidat.e.s comporte au moins un.e candidat.e de chaque sexe par tranche de trois candidat.e.s. Ce principe est confirmé par l'article 22 de la loi du 4 août 2014. La parité complète sur les listes électorales sera atteinte à compter du deuxième renouvellement des chambres départementales d'agriculture et des chambres régionales d'agriculture qui suit la promulgation de la loi, soit en 2020. Les prochaines élections des chambres d'agriculture auront lieu en 2019.

Source : Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt, Direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises



LES CHAMBRES D'AGRICULTURE

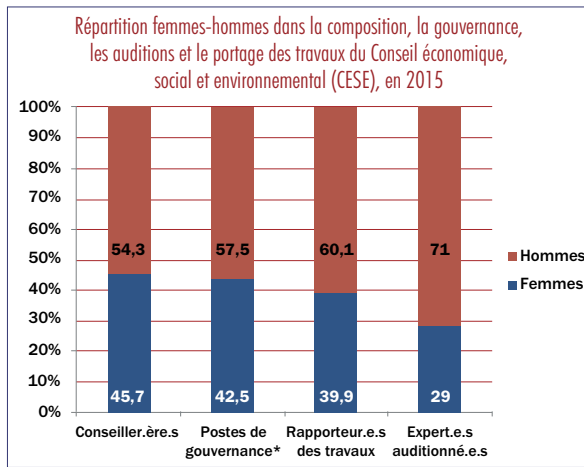


Les membres du CA de l'APCA sont élu.e.s parmi les président.e.s des chambres départementales et régionales d'agriculture. A l'issue du scrutin de 2013, 3 chambres départementales sont présidées par une femme, ce n'est le cas d'aucune des 13 chambres régionales.

Source : Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt, Direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises



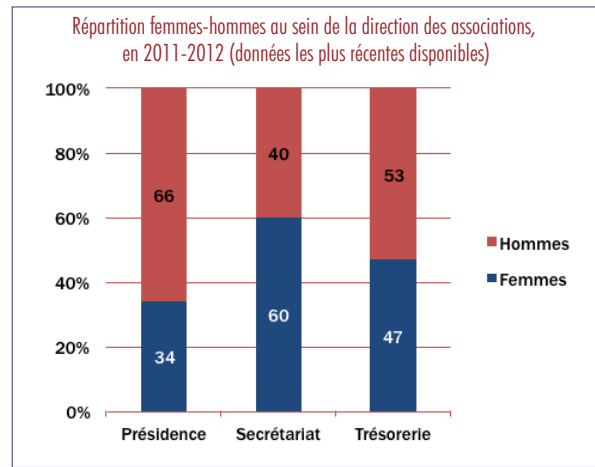
LE CESE



* Les postes de gouvernance désignent les Président.e.s et Vice-président.e.s de section, les Président.e.s de groupe, et le Bureau
 Source : Délégation aux droits des femmes et à l'égalité du CESE, mai 2016



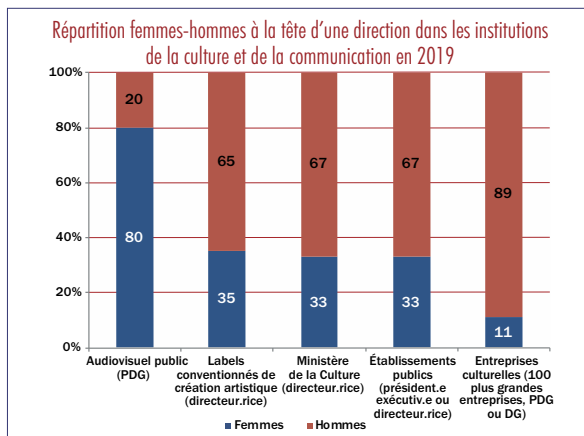
LES ASSOCIATIONS



Source : enquête CNRS-Centre d'économie de la Sorbonne « Le paysage associatif français », 2011-2012

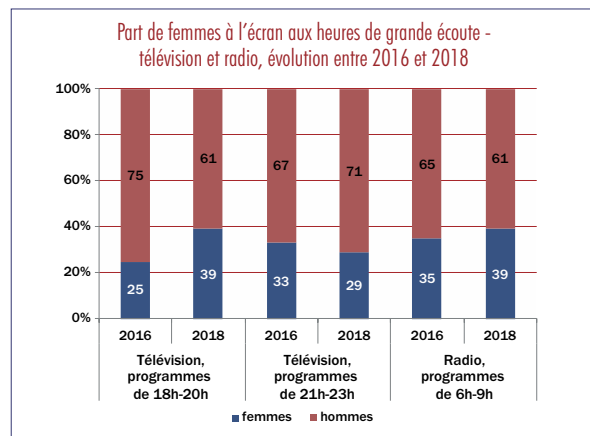


LA CULTURE



Source : Département des études, de la prospective et des statistiques, Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication 2019, ministère de la Culture, mars 2019

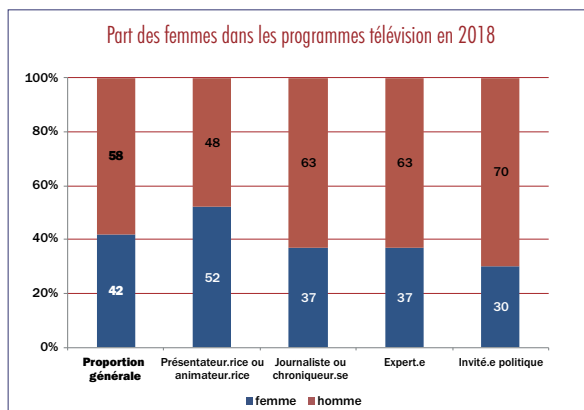
LES MEDIAS



Source : Rapport relatif à la représentation des femmes à la télévision et à la radio, CSA, 2019

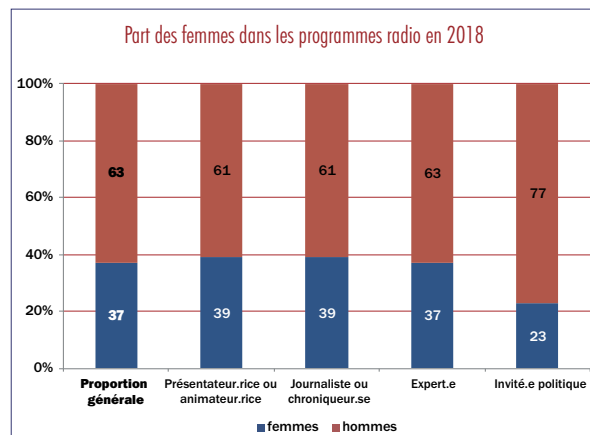


LA TÉLÉVISION



Source : Rapport relatif à la représentation des femmes à la télévision et à la radio, CSA, 2019

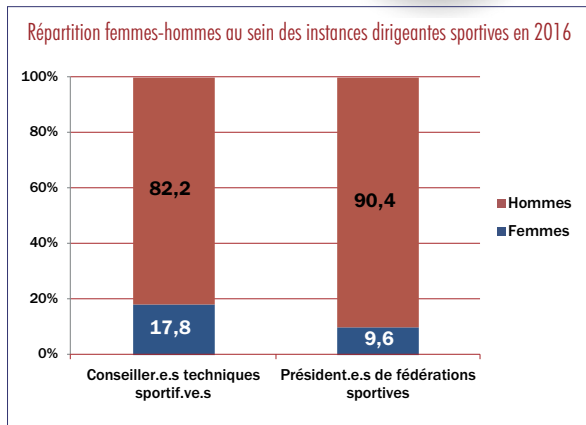
LA RADIO



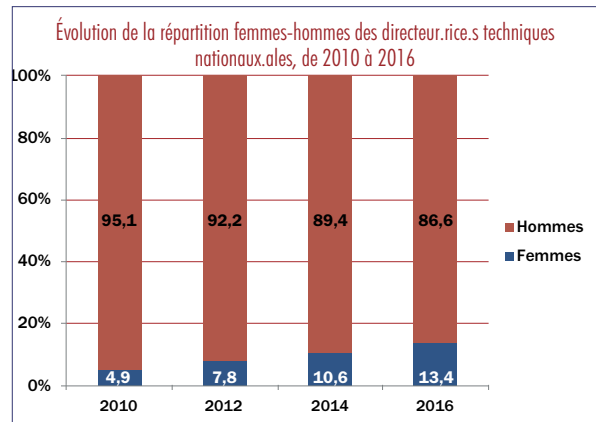
Source : Rapport relatif à la représentation des femmes à la télévision et à la radio, CSA, 2019



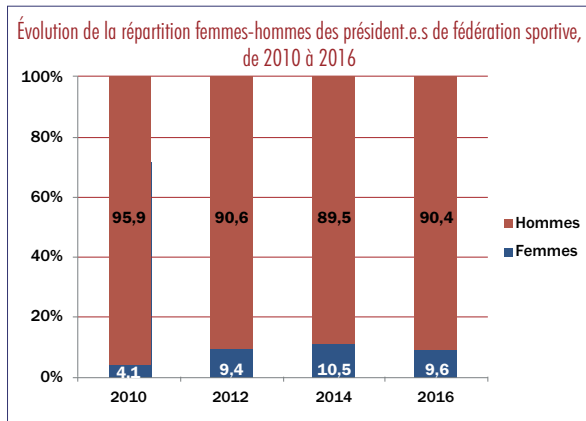
LE SPORT



Source : Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, Les chiffres-clés du sport, mars 2017



Source : Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, Les chiffres-clés du sport 2011, 2014, 2015, 2017

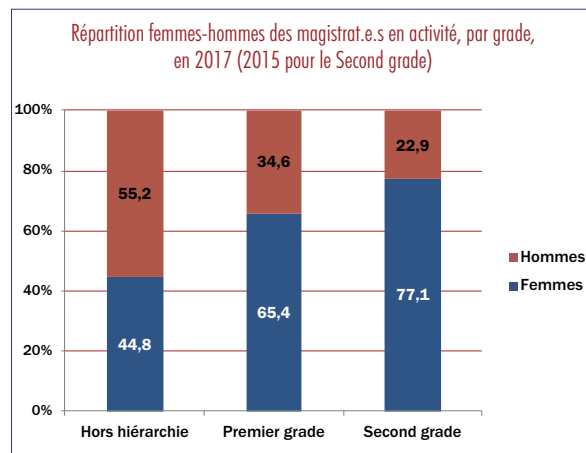


Source : Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, Les chiffres-clés du sport 2011, 2014, 2015, 2017

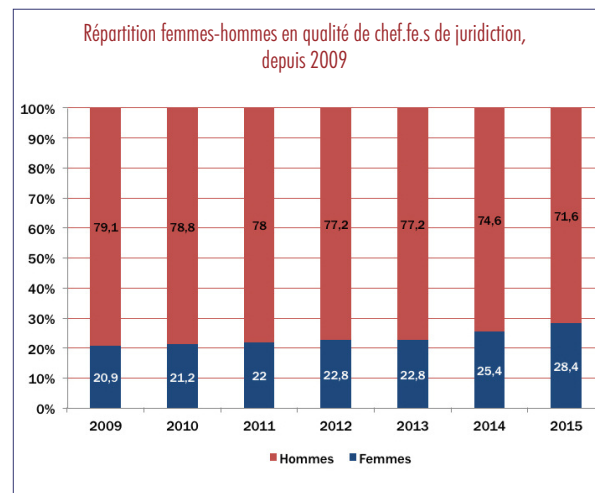
Pour des données sur la part des femmes dans les instances dirigeantes fédération par fédération, consulter le panorama des plans de féminisation des fédérations sportives, disponible à l'adresse suivante : <http://www.sports.gouv.fr/autres/PlanFeminisationFedes2016.pdf>



LA MAGISTRATURE



Source : Bulletin d'information statistique, Infostat Justice, N°161, Avril 2018, « Les magistrats : un corps professionnel féminisé et mobile », Les effectifs dans la magistrature au 1^{er} janvier 2015, Ministère de la Justice, Direction des services judiciaires, Sous-direction des ressources humaines de la magistrature, 2016.



Source : Les effectifs dans la magistrature au 1^{er} janvier 2015, Ministère de la Justice, Direction des services judiciaires, Sous-direction des ressources humaines de la magistrature, 2016

Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes se propose, à travers ce guide, de revenir sur le principe de parité et sur sa mise en pratique.

Près de 20 ans après les premières lois dites de parité et plus de 70 ans après le droit de vote et d'éligibilité des femmes, il s'agit de répondre aux questions que peut susciter le principe de parité, et de mieux comprendre ses enjeux et ses implications : Qu'est-ce que la parité ? Comment s'applique-t-elle aux différents modes de scrutin ? Est-elle efficace ? Peut-elle être améliorée ? Quels domaines sont concernés ? Quels prolongements doivent être envisagés pour rendre la parité effective dans l'ensemble de la société ?

Qu'est-ce que la parité ?

Appliquée dans les différentes sphères de la vie citoyenne (politique, professionnelle et sociale), **la parité est un outil autant qu'une fin visant le partage à égalité du pouvoir de représentation et de décision entre les femmes et les hommes. Elle est une exigence de justice et de démocratie.**

Le principe paritaire appliqué à l'égalité entre les sexes porte le partage à égalité du pouvoir de représentation et de décision entre les femmes et les hommes.

Les lois dites de parité ont été votées pour promouvoir l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.

Du droit de vote des femmes aux lois dites de parité

Olympe de Gouges : « La femme a le droit de monter à l'échafaud, elle doit avoir également celui de monter à la tribune » Article X de la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne, 1791

Suite à l'amendement de Fernand Grenier, représentant du PCF à l'Assemblée consultative provisoire, l'ordonnance portant organisation des pouvoirs à la Libération instaure le **droit de vote et d'éligibilité des Françaises**

23 juillet 2008 : **Révision constitutionnelle** L'article 1^{er} de la Constitution est modifié : il dispose désormais que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales »

Le suffrage dit universel n'est accordé qu'aux hommes

1789



1791



1848

1903



1944



1999 - 2008



Les femmes et la Révolution Française

Pendant cette période, un décret interdit notamment aux femmes toute réunion publique et les rassemblements à plus de cinq dans la rue. Au nom de la cohérence du principe républicain d'égalité, des voix s'élèvent pour revendiquer l'égalité, en particulier politique, entre les sexes :

Condorcet

« Il faudrait prouver que les droits naturels des femmes ne sont pas absolument les mêmes que ceux des hommes ou montrer qu'elles ne sont pas capables de les exercer, ce qui est insoutenable. » Journal de la société, 1789

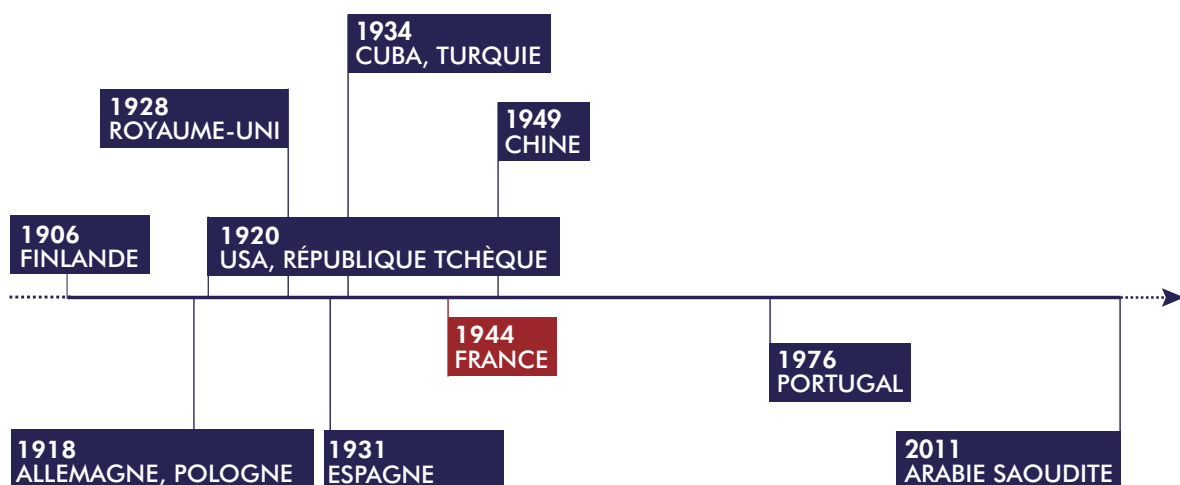
Le mouvement des suffragettes apparaît en Angleterre, et traverse la Manche en 1906. Louise Weiss et Hubertine Auclert sont des figures emblématiques des suffragettes françaises : « Réfléchissez Messieurs, et, au nom de la justice, au nom de la liberté, abdiez votre royaume masculin, il est temps de proclamer l'égalité » H. Audert, 1878

8 juillet 1999 : **Révision constitutionnelle** Il est ajouté à l'article 3 que la loi « favorise l'égal accès des hommes et des femmes aux mandats électoraux et aux fonctions électives », et précisé dans l'article 4 que « les partis et groupements politiques contribuent à la mise en œuvre de ce principe »

Les Françaises n'ont obtenu le droit de vote et d'éligibilité qu'en 1944⁴.

L'accès des femmes à ce droit essentiel n'a pas entraîné une représentation égale des deux sexes dans les différentes assemblées politiques françaises. Ainsi, à l'Assemblée constituante en 1945, elles ne représentent que 5,6% des député.e.s. En 1993, elles sont 5,9%, à peine plus qu'en 1945. La proportion de femmes à l'Assemblée nationale dépasse enfin, et seulement, les 10% en 1997. En 2012, elles ne sont encore que 26,9%.

Dates d'obtention du droit de vote et d'éligibilité : le retard français



Source : Union Interparlementaire – Le suffrage féminin : www.ipu.org/wmn-f/suffrage.htm

4 - 21 avril 1944 : L'article 17 de l'ordonnance portant organisation des pouvoirs publics en France après la Libération dispose que « les femmes sont électrices et éligibles dans les mêmes conditions que les hommes ».

La France est cependant le premier pays à adopter en 2000 une législation qui se fonde sur le principe de parité : ce principe va au-delà des quotas imposant un pourcentage de candidat.e.s de chaque sexe, toujours inférieur à 50%.

Où en est-on aujourd'hui ?

Si la France fait figure d'exception avec ses lois dites de parité, l'idée a cependant d'abord émergé aux niveaux international et européen. L'intervention des pouvoirs publics apparaît déjà à cette époque nécessaire pour assurer la présence des femmes au sein des instances décisionnelles.

- ▶ Les Nations Unies sont à l'initiative, à l'issue de la Seconde guerre mondiale, de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes : le Préambule de la Charte constitutive des Nations Unies signée le 26 juin 1945 proclame ainsi la foi des États signataires « dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine, dans l'égalité des droits des hommes et des femmes, ainsi que des nations, grandes et petites ».
- ▶ Concernant l'accès aux responsabilités politiques, le mot « paritaire » fait son apparition pour la première fois lors du séminaire du Conseil de l'Europe en novembre 1989. Le terme de parité est ensuite repris et défendu par les ONG. En 1995, la 4^e conférence mondiale de l'ONU sur les femmes, à Pékin, fait de la parité l'un de ses principaux thème. Le concept de parité est alors préféré à celui de quotas, et celui d'égalité à celui d'équité.

La mobilisation pour la parité a été portée en France et dans le monde par une alliance d'actrices et d'acteurs du monde associatif, politique et universitaire. Le premier sommet de la Commission des Communautés européennes « Femmes au pouvoir » est ainsi organisé à Athènes, en novembre 1992. Il conduit à l'adoption d'une charte qu'Édith Cresson et Simone Veil signeront au nom de la France.

Notre pays consacrera l'objectif paritaire (sans utiliser explicitement le terme) le 8 juillet 1999, lorsqu'il modifiera sa Constitution pour « favorise[r] l'égal accès des hommes et des femmes aux mandats électoraux et aux fonctions électives ». Les acteur.rice.s politiques ayant défendu cette réforme constitutionnelle, et les lois qui suivront, le font au nom d'une adéquation avec le principe d'universalisme républicain qui, contrairement aux quotas, ne segmente pas la population en catégories.

En 2008, la seconde révision constitutionnelle permet d'étendre la mise en place de mesures favorisant la parité aux responsabilités professionnelles et sociales.

Figure n°1 : La parité : une impulsion forte venue de l'international et de l'échelon européen



Source : Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, 2013

20 ans après la première réforme constitutionnelle, la place des femmes dans les instances décisionnelles a connu un progrès certain. La parité n'est cependant pas acquise dans les assemblées politiques, professionnelles et sociales. Que ce soit dû à des lois insuffisamment contraignantes, ou encore aux stratégies de contournement, le partage à égalité des responsabilités reste un horizon à atteindre.

Tableau n°1 : Classement de la France en 2018 : 14^e rang mondial sur 193 pays classés par ordre décroissant du pourcentage de femmes dans la Chambre unique ou Chambre basse (Assemblée nationale en France).

1	Rwanda	61,3%
2	Cuba	53,2%
3	Bolivie	53,1%
4	Mexique	48,2%
5	Grenade	46,7%
6	Namibie	46,2%
7	Nicaragua	45,7%
8	Costa Rica	45,6%
9	Suède	43,6%
10	Afrique du Sud	42,7%
11	Finlande	42,0%
12	Sénégal	41,8%
13	Norvège	41,4%
14	France	39,6%
14 ex aequo	Mozambique	39,6%
16	Espagne	39,1%
50	Australie	28,7%
101	Arabie saoudite	19,9%
103	Etats-Unis d'Amérique	19,6%

Source : Union interparlementaire, 1^{er} septembre 2018

La parité : un horizon démocratique à atteindre.

Que dit la loi ?

Révision constitutionnelle du 8 juillet 1999 : les articles 3 et 4 de la Constitution de 1958 sont modifiés. Il est ajouté à l'article 3 que la loi « **favorise l'égal accès des hommes et des femmes aux mandats électoraux et aux fonctions électives** », et précisé dans l'article 4 que « **les partis et groupements politiques contribuent à la mise en œuvre de ce principe** ».

Loi du 6 juin 2000 : la première loi dite de parité est promulguée. Elle contraint les partis politiques à présenter **un nombre égal de femmes et d'hommes lors des scrutins de liste** :

- l'alternance stricte s'applique pour les élections à un tour, européennes et sénatoriales à la proportionnelle,
- la parité par tranche de six pour les élections à deux tours, régionales et municipales (communes de 3 500 habitant.e.s et plus).

Pour les **élections législatives**, elle n'est pas contraignante, mais incitative, en prévoyant une **retenue sur la première fraction de la dotation financière** des partis politiques. Cette retenue correspond à la moitié de la différence entre le pourcentage des candidat.e.s du sexe le moins représenté et l'objectif de 50% de candidat.e.s de chaque sexe⁵.

Loi du 10 juillet 2000 : les grand.e.s électeur.rice.s des « départements élisant au moins trois sénateurs » votent désormais par scrutin de liste (ce qui représente les 2/3 des sénateur.trice.s). Le scrutin de liste ne concernait jusqu'alors que les « départements élisant cinq sénateurs et plus ».

Loi du 11 avril 2003 : les modes de scrutin des élections régionales et européennes sont réformés. **L'alternance stricte femme-homme** est instaurée pour les listes des **élections régionales** et confirmée pour les **élections européennes**. La loi introduit des sections départementales sur les listes régionales, et crée des euro-régions pour les européennes.

Loi du 30 juillet 2003 : la loi réforme le mode de scrutin des sénatoriales. Le scrutin de liste et l'application de la proportionnelle concernent désormais les « départements élisant au moins quatre sénateurs » (et non plus trois). Le scrutin uninominal, ne comportant aucune obligation paritaire aux yeux de la loi, représente la moitié des sièges sénatoriaux.

Loi du 31 janvier 2007 : la loi impose une **alternance stricte femme-homme** dans la composition des listes électorales municipales (de 3 500 habitant.e.s et plus) et introduit une obligation de **parité dans les exécutifs régionaux et municipaux (de 3 500 habitant.e.s et plus)**. Elle **augmente la retenue financière** encourue par les partis politiques qui ne respectent pas la parité des investitures lors des élections législatives à 75% de l'écart à la moyenne (à partir de 2012), et contraint les candidat.e.s aux élections cantonales à se présenter au côté d'un.e suppléant.e de l'autre sexe (système du « **ticket paritaire** »).

5 - Pour plus de détails, voir « Mode d'emploi : guide des modes de scrutin en politique », en dernière partie.

Loi du 26 février 2008 : auparavant, le.la remplaçant.e n'était appelé.e à remplacer la.le titulaire du mandat cantonal de façon automatique uniquement lorsque le poste devenait vacant (en cas de décès, de présomption d'absence au sens de l'article 112 du code civil et de nomination au conseil constitutionnel). Dans les autres cas, il restait nécessaire de procéder à une élection partielle. La loi du 26 février 2008 étend ce remplacement automatique au cas où le poste devient vacant après la démission du conseiller ou de la conseillère générale pour cause de cumul de mandats.

Révision constitutionnelle du 23 juillet 2008 : l'article 1^{er} de la Constitution est modifié. Il dispose désormais que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives **ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales** ».

Loi du 27 janvier 2011 (dite loi Copé-Zimmermann) : la loi prévoit que pour les **entreprises** cotées et celles de plus de 500 salarié.e.s et présentant un chiffre d'affaires ou un bilan d'au moins 50 millions d'euros, la proportion des membres du conseil d'administration ou de surveillance de chaque sexe ne peut pas être inférieure à 20% au terme d'un délai de 3 ans, à compter de la promulgation de la loi (2014) ; puis de 40% dès le deuxième renouvellement du conseil, à compter de la promulgation de la loi et dans un délai de 6 ans à compter de la promulgation de la loi (2017).

Loi du 12 mars 2012 (dite loi Sauvadet) : mise en place dans la **fonction publique d'État, territoriale et hospitalière**, d'ici 2018⁶ :

- D'un quota de 40% de nominations de femmes aux emplois d'encadrement supérieurs et dirigeants de la fonction publique ; une première étape de 20% est appliquée à partir de 2013 ;
- D'un quota de représentation de 40% d'un des deux sexes dans tous les conseils d'administration, les conseils de surveillance ou les organes équivalents des établissements publics administratifs, les jurys de recrutement, les comités de sélection et les instances de dialogue social.

Loi du 22 juillet 2013 (dite loi Fioraso) : la loi prévoit la parité en proposant une alternance femme-homme dans les listes électorales et les nominations aux instances de gouvernance des établissements d'**enseignement supérieur et de recherche** : conseil d'administration, conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche, conseil stratégique de la recherche, etc.

Loi du 17 mai 2013 : la loi réforme le scrutin pour **l'élection des conseiller.ère.s départementaux.ales (anciennement généraux.ales), des conseiller.ère.s municipaux.ales et des conseiller.ère.s communautaires**, et modifie le calendrier électoral :

- Désormais, les communes de 1 000 habitant.e.s et plus (contre 3 500 habitant.e.s auparavant) élisent leur conseil municipal au scrutin de liste, sans vote préférentiel ni panachage, en respectant l'alternance stricte femme-homme. Lors des élections municipales, les conseiller.ère.s communautaires sont également élu.e.s : ces dernier.ère.s sont issu.e.s des mêmes listes que les conseiller.ère.s municipaux.ales, et respectent l'alternance stricte femme-homme.
- Les conseils généraux deviennent les conseils départementaux. Les élections cantonales deviennent les élections départementales.
- L'élection des conseiller.ère.s départementaux.ales se fait désormais au scrutin binominal majoritaire : sur chaque canton doit se présenter un binôme femme-homme. Le nombre de cantons a donc été divisé par deux. Les exécutifs départementaux sont eux aussi soumis à une exigence paritaire. Auparavant les élu.e.s étaient renouvelé.e.s par moitié tous les trois ans ; désormais, le renouvellement est intégral, tous les 6 ans.

6 - Impulsé par le Premier ministre Jean-Marc Ayrault en août 2012, l'objectif minimal de 40% de chaque sexe dans les nominations aux emplois dirigeants et supérieurs de l'État pour 2017 a été entériné par la loi du 4/08/2014.

Loi du 2 août 2013 : la loi réforme le scrutin des **élections sénatoriales** :

- ▶ Le scrutin de liste est de nouveau appliqué dans les « départements qui élisent au moins trois sénateurs », ce qui représente environ 73% des sièges.
- ▶ Les sénateur.rice.s sont élu.e.s au suffrage indirect : ils et elles sont désigné.e.s par un collège électoral, composé d'élu.e.s locaux.ales. Ces dernier.ère.s sont élu.e.s au sein de leur conseil, au scrutin de liste. Désormais, dans les communes de 1 000 habitant.e.s et plus, les conseils municipaux élisent leurs délégué.e.s sur des listes composées alternativement d'un.e candidat.e de chaque sexe.

Loi du 14 février 2014 : la loi prévoit d'étendre les règles concernant le non cumul, à compter de 2017, entre :

- ▶ Le mandat parlementaire national ou européen et une fonction exécutive locale (président.e ou vice-président.e d'un conseil régional, départemental ou d'une intercommunalité, maire ou adjoint.e au maire) ;
- ▶ Le mandat parlementaire avec plusieurs mandats locaux (conseiller.ère régional.e, départemental.e ou municipal.e) ;
- ▶ Plusieurs mandats locaux et fonctions exécutives locales (sauf EPCI) : un.e élu.e peut avoir deux mandats locaux dont une fonction exécutive locale, plus éventuellement une fonction exécutive locale dans un EPCI.

Loi du 4 août 2014 (dite loi Vallaud-Belkacem) : cette loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes comprend un titre entier « visant à mettre en œuvre l'objectif constitutionnel de parité ». Il prévoit :

- ▶ Le doublement des pénalités à l'encontre des partis politiques ne respectant pas la parité aux élections législatives (*figure n° 2*).
- ▶ L'extension progressive ou l'accélération de la mise en œuvre d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans un certain nombre d'établissements publics, entreprises privées ou fédérations sportives :
 - dans les conseils d'administration et de surveillance des établissements publics de l'État et entreprises publiques ;
 - dans les chambres consulaires, les CESER, les ordres professionnels, les instances consultatives, etc. ;
 - dans les conseils d'administration des entreprises de 250 salarié.e.s et plus ;
 - dans les fédérations sportives ;
 - dans les établissements publics de coopération culturelle.

La mise en œuvre et l'effectivité de la parité représentent un processus long : de nombreuses lois sont venues réformer les scrutins dans la sphère politique. À partir de la réforme constitutionnelle du 23 juillet 2008, la parité a également commencé à se diffuser dans de nouveaux domaines : les entreprises, la fonction publique, l'enseignement supérieur et la recherche. Cependant, de nombreux efforts restent à faire, ce qui explique que le chantier législatif continue, et que les débats publics sur la parité demeurent primordiaux.

Infographie n°2 : La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014



LA PARITÉ DANS TOUTES LES SPHÈRES DE LA SOCIÉTÉ

LOI POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- 

Les pénalités à l'encontre des partis politiques ne respectant pas la parité aux élections législatives doublées
- 

Installation dans chaque collectivité de plus de 20 000 habitants d'un débat annuel sur l'égalité femmes-hommes dans le territoire
- 

Généralisation progressive de la parité dans les instances publiques (chambres consulaires, CESER, ordres professionnels, instances consultatives...)
- 

Accélération de l'obligation de compter au moins 40% de femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises (+ de 500 salariés) et extension de l'obligation aux entreprises de + 250 salariés en 2020
- 

Représentation équilibrée dans les Conseils d'administration et de Surveillance des établissements publics de l'État et entreprises publiques
- 

Obligation de représentation équilibrée (au moins 40%) dans les fédérations sportives
- 

La parité renforcée dans les établissements publics de coopération culturelle

Source : Extrait du dossier de presse « Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » - juillet 2014 - <http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2014/07/20140731-Synthese-Loi-sur-lEgalite-reelle-femmes-hommes.pdf>

Évaluation de l'application des lois

État des lieux en politique

Le tableau suivant présente l'évolution de la proportion d'hommes élus dans les différentes assemblées politiques et au sein des exécutifs depuis les lois paritaires, selon le type de contrainte légale :

Tableau n°2 :
Part des hommes dans les assemblées locales et nationales et au sein des exécutifs, avant et après les lois dites de parité.

	Avant 1999 et les lois dites de parité	Dernières élections et/ou nominations	Date de la dernière élection et/ou nomination
Sans contrainte légale			
Gouvernement français (hors Premier.ère ministre)	66 %	50 %	2017
Présidents de conseils régionaux	88,5 %	83,3 %	2015
Présidents de conseils généraux / départementaux	99,0 %	90,1 %	2015
Présidents d'intercommunalités (E.P.C.I.)	94,8 %	92,3 %*	2014
Vice-présidents d'intercommunalités (E.P.C.I.)	-	80,0 %*	
Maires (toutes communes confondues)	92,5 %	84,0 %	2014
Conseillers municipaux des communes de moins de 3 500 habitant.e.s (1995) puis de moins de 1 000 (2014) habitant.e.s	79,0 %	61,5 %	
Avec contrainte légale partielle ou incitative			
Sénateurs	94,7 %	68,4 %	2017
Députés	89,1 %	61,3 %	2017
Avec contrainte légale stricte			
Députés français au Parlement européen	59,8 %	56,8 %	2014
Conseillers régionaux	72,5 %	52,1 %	2015
Vice-présidents régionaux	84,9 %	51,6 %	
Conseillers départementaux	90,8 %	49,9 %	2015
Vice-présidents départementaux	-	51,7 %	
Adjoint au maire dans les communes de 3 500 habitant.e.s et plus (1995) puis 1 000 habitant.e.s et plus (2014)	78,2 %	52,5 %	2014
Conseillers municipaux dans les communes de plus de 3 500 habitant.e.s (1995) puis 1 000 habitant.e.s et plus (2014)	78,3 %	51,8 %	

Sources : Ministère de l'Intérieur – Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes - octobre 2017

*Données incomplètes, seules 95% des intercommunalités ont été renseignées auprès du ministère de l'Intérieur

Là où la loi n'est qu'incitative, les femmes sont encore sous-représentées. Là où la loi ne dit rien, les hommes restent largement majoritaires. En revanche, là où la loi est contraignante, la parité quantitative est presque atteinte : les têtes de liste étant majoritairement masculines, lorsque le nombre de sièges attribués est impair, il y a un homme de plus.

**Les contraintes légales fortes assurent la parité,
contrairement aux mesures incitatives.**

**Si les scrutins de liste favorisent la parité, les têtes de liste
sont encore aujourd'hui majoritairement masculines ; de fait, un nombre
impair de sièges ne permet pas d'atteindre le strict 50/50.**

La parité dans les communes et les EPCI

Dans les **conseils municipaux de 3 500 habitant.e.s et plus**, la parité quantitative est presque acquise. Désormais, les femmes représentent 48,2% des élu.e.s dans les communes de 1 000 habitant.e.s et plus, grâce à la loi du 17 mai 2013.

Pour les **communes de moins de 1 000 habitant.e.s**, qui représentent 74% des communes françaises et 15% de la population, aucune loi ne venant légiférer en termes de parité, les femmes sont sous-représentées à l'issue des élections municipales de 2014.

Toutefois, la réforme constitutionnelle de 1999 et les lois de 2000 ont exercé un **effet d'entraînement sur les communes non concernées par la contrainte paritaire** : le nombre de conseillères municipales dans les communes de moins de 3 500 habitant.e.s (non concernées par la parité alors) est ainsi passé de 21% en 1995 à 34,9% en 2014. Sans que soit atteinte la parité, la place des femmes dans ces collectivités locales a connu une amélioration significative.

Pour les **intercommunalités**, avec la loi du 17 mai 2013, un véritable progrès est visible : désormais élu.e.s au suffrage direct, les candidat.e.s au conseil communautaire dans les communes de 1 000 habitant.e.s et plus sont présenté.e.s sur des listes devant respecter l'alternance stricte femme-homme. Ainsi, 43,7% de femmes ont été désignées conseillères communautaires dans les communes de 1 000 habitant.e.s.

L'alternance stricte femme-homme pour les scrutins de liste a permis d'atteindre la quasi parité dans l'ensemble des assemblées concernées par ce dispositif. Cependant, les conseils communautaires ont une particularité qui conduit à un impact moindre sur la part de femmes élues : en effet, chaque commune élit sa propre liste, et le conseil communautaire se compose donc de l'ensemble des listes élues.

Lorsqu'une commune dispose d'un nombre de sièges impair, ce qui est le cas pour de nombreuses communes, si le premier candidat est un homme, le nombre de conseillers communautaires est supérieur à celui des conseillères communautaires.

Par ailleurs, les communes de moins de 1 000 habitant.e.s ne disposent généralement que d'un seul siège, et les conseiller.ère.s communautaires seront pour ces communes choisi.e.s selon l'ordre du tableau⁷ : c'est donc la.le maire – dans la majorité des cas, un homme – qui siègera.

Lorsque tous les sièges sont attribués, le nombre d'hommes dépasse donc celui des femmes puisqu'elles sont 20,2% au sein des conseils. Par ailleurs, aucune loi ne vient ni assurer, ni favoriser la parité au niveau des exécutifs intercommunaux.

⁷ - Pour plus de détails, voir « Mode d'emploi : guide des modes de scrutin en politique », en dernière partie.

La parité dans les départements et les régions

Alors que les **anciens conseils généraux** étaient réputés être des bastions masculins, la parité quantitative est désormais acquise grâce au scrutin binominal⁸ instauré par la loi du 17 mai 2013 dans les **conseils départementaux**, et dans leur exécutif.

De même, la parité quantitative est quasiment atteinte dans les conseils régionaux et dans leur exécutif depuis la loi du 31 janvier 2007.

La parité au Parlement

Pour l'**Assemblée nationale**, 42,4% des candidatures aux élections législatives de 2017 étaient celles de femmes. Elles ne sont cependant que 38,7% à avoir été élues : les partis politiques ont en effet eu tendance à présenter des femmes dans les circonscriptions plus difficiles voire réputées ingagnables.

Les contraintes — loi sur le non cumul des mandats et doublement des pénalités financières pour les partis ne respectant pas la parité des candidatures — semblent bien avoir un effet, sans pour autant atteindre une réelle parité, ce qui nécessiterait une volonté forte de l'ensemble des partis politiques. Il est donc du rôle et de la responsabilité des partis politiques de contribuer à la mise en œuvre de ce principe, comme indiqué à l'article 4 de la Constitution.

Concernant enfin le **Sénat**, le scrutin de liste est appliqué pour 73% des sièges. Des listes dissidentes sont parfois montées pour contourner les contraintes paritaires : le candidat homme, souvent sortant, se place ainsi à la tête d'une nouvelle liste et non pas en troisième position de la liste de son parti, augmentant ses chances d'obtenir un siège. Les 27% de sièges restants sont attribués au scrutin uninominal. Après les élections partielles de 2017, et suite à l'entrée en vigueur de la loi sur le cumul des mandats, le Sénat compte 31,6% de femmes.

Les têtes de listes et les chef.fe.s d'exécutifs (président.e.s d'assemblées régionales, départementales, intercommunales et maires), les communes de moins de 1 000 habitant.e.s, les assemblées communautaires et nationales sont les derniers lieux où la parité ne fait pas l'objet de contraintes légales fortes, et où elle n'est donc pas encore effective.

La parité avance dans l'ensemble des assemblées politiques, mais des progrès sont nécessaires, notamment pour éviter les stratégies de contournement.

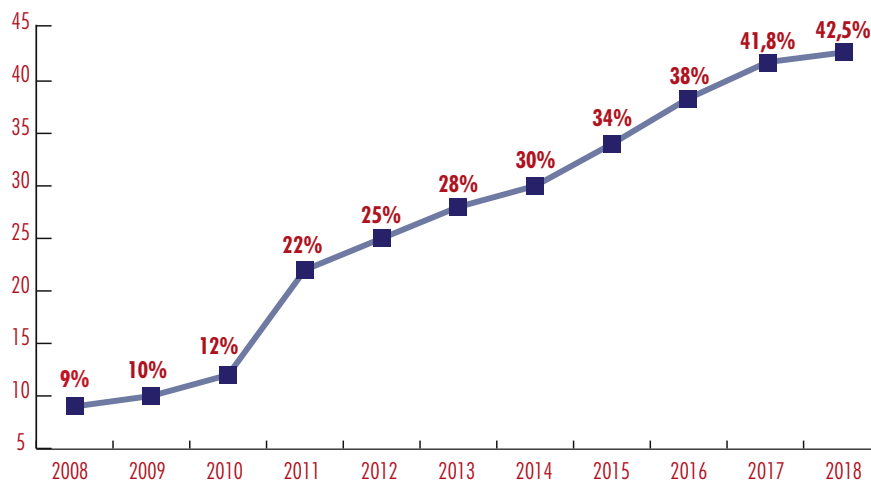
État des lieux dans les sphères professionnelles et sociales

La révision constitutionnelle du 23 juillet 2008 dispose que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ». Ainsi, les lois favorisant l'accès des femmes aux responsabilités ne concernent plus aujourd'hui uniquement le terrain politique.

La parité dans les entreprises

Au sein des **conseils d'administration ou de surveillance des entreprises**, l'évolution est positive : bien que la parité n'y soit pas encore atteinte, l'objectif de 20% de femmes fixé par la loi pour 2014 est atteint, et même dépassé.

Graphique n°1 : Part des femmes membres du conseil d'administration ou du comité de surveillance des plus grandes sociétés françaises cotées en bourse (CAC40)



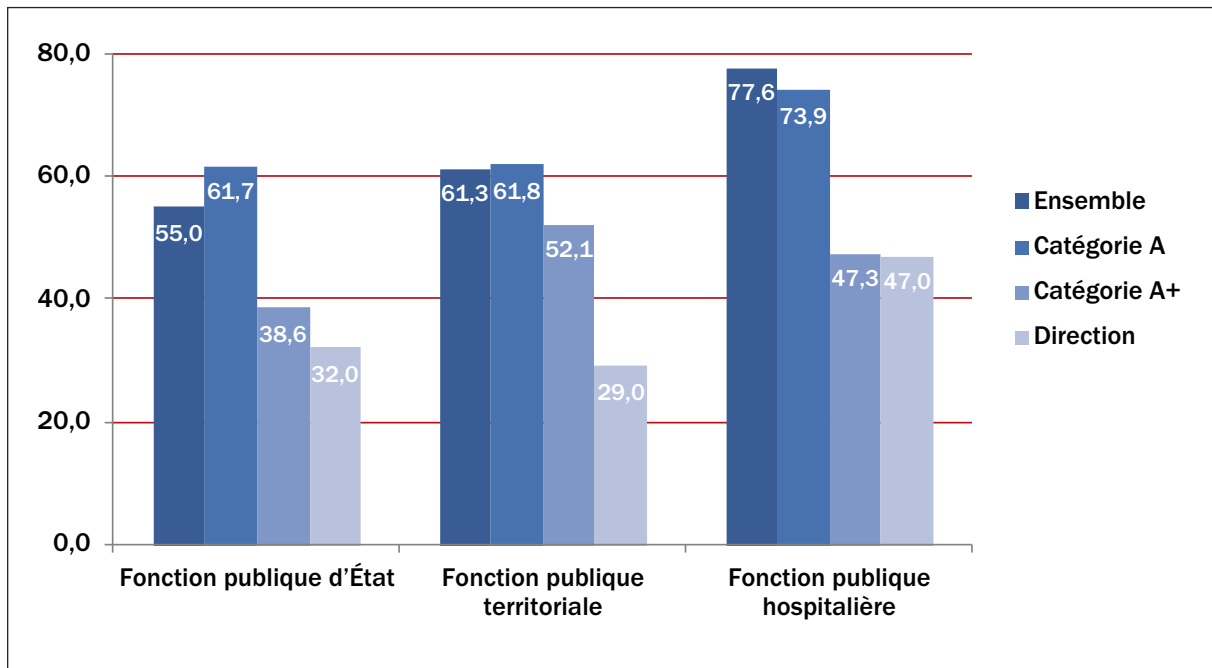
Source : Baromètre IFA - Ethics & Boards de la Composition des Conseils, juin 2018.
 Pour plus d'information sur la parité en entreprise, consulter le rapport HCE-CSEP « Vers un égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles : la part des femmes dans les conseils d'administration et de surveillance » (février 2016), téléchargeable à l'adresse suivante : <http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/parite/actualites/article/remise-du-rapport-parite-en>

Depuis 2017, les femmes doivent représenter 40% des membres des organes décisionnels des entreprises visées par la loi Copé-Zimmermann.

La parité dans la fonction publique

Concernant la **fonction publique**, les femmes sont sous représentées dans les postes de direction. Dans la fonction publique d'État, si les femmes représentent 62% des effectifs, elles ne sont que 34% à occuper des postes d'encadrement supérieur et de direction.

Graphique n°2 : Part des femmes dans les fonctions publiques, notamment au sein des postes de direction, fin 2015



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information, in Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, Édition 2017, août 2018

La loi Sauvadet du 12 mars 2012 a pour objectif d'améliorer leur représentation en agissant sur les primo-nominations aux emplois d'encadrement supérieurs et dirigeants, et sur leur présence dans les instances décisionnelles.

Tableau n°3 : Primo-nominations ministérielles sur les emplois à la décision du Gouvernement et les emplois de direction depuis 2012

	2012			2013			2014			2015			2016			2017		
	Total	F	% F	Total	F	% F	Total	F	% F	Total	F	% F	Total	F	% F	Total	F	% F
Cadres dirigeant.e.s	144	34	24 %	132	38	29 %	120	35	29 %	89	28	31 %	128	40	31%	121	42	35%
Emplois de direction	121	37	31 %	267	91	34 %	183	61	33 %	167	57	34 %	149	44	30%	172	58	34%
TOTAL	265	71	27 %	399	129	32 %	303	96	32 %	256	85	33 %	277	84	30%	293	100	34%

Sources : Bilan annuel de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2018, Rapport 2018, publié en 2019 ; Rapport annuel pour l'année 2015 sur le dispositif des « nominations équilibrées » dans les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique, Ministère de la fonction publique, 2016 ; Présentation de la politique Cadres dirigeants de l'Etat, Secrétariat général du gouvernement, 2017.

Tableau n°4 : Évolution du taux de primo-nominations de femmes dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique, par versant de la fonction publique, entre 2013 et 2017

	2013			2014			2015			2016			2017		
	Total	F	% F	Total	F	% F	Total	F	% F	Total	F	% F	Total	F	% F
Fonction publique de l'État	704	230	33%	617	187	30%	531	176	33%	574	192	33%	587	211	36%
Fonction publique territoriale	184	61	33%	338	96	28%	311	101	32%	451	159	35%	378	127	34%
Fonction publique hospitalière	61	17	28%	139	76	55%	90	36	40%	73	28	38%	74	36	49%
TOTAL	949	308	32%	1094	359	33%	932	313	34%	1098	379	35%	1039	374	36%

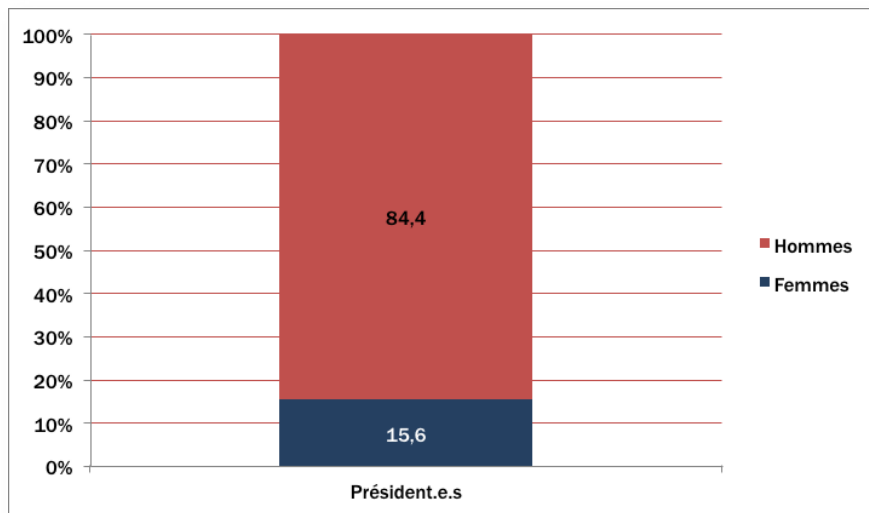
Source : Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2017, Rapport 2018. Février 2019
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/rapport-nominations-equilibrees-2019.pdf

La loi impose un seuil minimal de 20% pour les primo-nominations en 2013 et 2014, de 30% en 2015 et 2016. Ce seuil est relevé à 40% à compter de 2017. Le non-respect de ces obligations entraîne une sanction financière calculée par unité manquante, c'est-à-dire pour chaque nomination de femme ou d'homme faisant défaut pour atteindre le taux minimal annuel. Ce montant était de 30 000€ entre 2013 et 2014, de 60 000€ entre 2015 et 2016, et de 90 000€ à partir de 2017.

L'objectif fixé par la loi a été atteint jusqu'en 2016. En revanche, en 2017, seule la fonction publique hospitalière a respecté l'objectif de 40% (avec 49% de primo-nomination de femmes), quand la fonction publique territoriale en est à 34% et la fonction publique d'État à 36%. En conséquence, 21 employeurs de l'État et de la fonction publique territoriale (4 ministères et 17 collectivités) ont dû s'acquitter d'une pénalité financière d'un montant total de 4,5 millions d'euros.

La parité dans l'enseignement supérieur et la recherche

Graphique n°3 : Répartition femmes-hommes des président.e.s d'université, en 2016



Source : Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, juillet 2016

Dans ces différents secteurs (l'entreprise, la fonction publique, l'enseignement supérieur et la recherche), la place des femmes au sein des instances décisionnelles s'améliore, et les étapes imposées par la loi sont respectées. La parité n'est pas encore atteinte, mais elle progresse.

Pour aller plus loin

Le non cumul des mandats

Il est communément admis que le cumul des mandats est un frein à la parité car il limite le renouvellement du personnel politique. Une étude du Haut Conseil à l'Égalité⁹ a pu démontrer que les parlementaires hommes cumulent davantage dans l'espace, dans le temps, et à des postes à plus forte responsabilité que les parlementaires femmes. Par exemple, sur l'ensemble des parlementaires en situation de cumul, 80% sont des hommes ; un homme député sur quatre cumule au moins deux autres mandats, ce n'est le cas que de 6% des femmes députées. Les hommes députés sont également 10 fois plus nombreux que leurs homologues femmes à exercer un quatrième mandat de parlementaire.

Le cumul des mandats : un phénomène d'abord masculin.

La loi votée le 22 janvier 2014, en vigueur au 1^{er} juillet 2017, vient renforcer les limitations de cumul instaurées en 2000¹⁰.

Dès lors, grâce à ces évolutions législatives, la loi interdit le cumul entre :

- ▶ Le mandat parlementaire national ou européen et une fonction exécutive locale (président.e ou vice-président.e d'un conseil régional, départemental ou d'une intercommunalité, maire ou adjoint.e au maire) ;
- ▶ Le mandat parlementaire avec plusieurs mandats locaux : un seul mandat local est permis en plus du mandat national (conseiller.ère régional.e, départemental.e ou municipal.e) ;
- ▶ Plusieurs mandats locaux et fonctions exécutives locales (sauf EPCI) : un.e élu.e peut avoir deux mandats locaux dont une fonction exécutive locale, plus éventuellement une fonction exécutive locale dans un EPCI.

Cette loi représente donc une opportunité de renouveler le personnel politique et donne l'occasion aux partis politiques de favoriser une meilleure représentation des femmes.

9 - Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, « Étude génrée sur le cumul des mandats parlementaires », Étude n°2013-0329-PAR-001, mars 2013, disponible au lien suivant : www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/parite/travaux-du-hce-38

10 - Lois sur le cumul des mandats :

- La loi organique n° 2000-294 du 5 avril 2000 relative aux incompatibilités entre mandats électoraux (soit la situation des parlementaires nationaux.ales)
- La loi n° 2000-295 du 5 avril 2000 relative à la limitation du cumul des mandats électoraux et des fonctions électives et à leurs conditions d'exercice (soit les incompatibilités applicables aux élu.e.s locaux.ales, aux représentant.e.s au Parlement européen et les incompatibilités entre fonctions exécutives locales)

De la « parité quantitative » à la « parité qualitative »

La parité ne se limite pas uniquement à un objectif de 50/50. Elle représente également l'occasion de s'interroger sur la distribution des rôles sexués entre les femmes et les hommes.

En effet, les hommes continuent d'être majoritaires parmi les délégations dites masculines, comme celles des finances, alors que les femmes le sont sur des délégations dites féminines telles que celles consacrées à la petite enfance. Les commissions « masculines » sont généralement perçues comme plus complexes, plus valorisées et source d'un plus grand pouvoir politique¹¹.

Si les rôles sociaux stéréotypés s'expriment au sein de la sphère politique, cette situation tend toutefois à se modifier peu à peu.

La parité ne doit donc pas avoir pour seul objectif de permettre aux femmes d'entrer dans les domaines de décision au même titre que les hommes, elle doit également contribuer à une répartition non genrée des rôles entre les femmes et les hommes, et mettre les femmes et les hommes sur un pied d'égalité.

L'extension de la parité : de la sphère politique à l'ensemble des organisations citoyennes

Les organisations citoyennes regroupent les associations, les partis politiques, les fédérations sportives, les organisations patronales et syndicales, etc.

« Un parti politique, une entreprise, une coopérative, une fondation, un syndicat ou une association ont en commun la responsabilité de contribuer à l'intérêt général. Elles sont toutes des organisations citoyennes : s'inscrivant dans la société et agissant pour la société. C'est en cela que les deux sexes sont tout autant concernés par les choix qui seront pris dans ces organisations »¹².

Si depuis la réforme constitutionnelle de 2008, la parité a été introduite dans les instances décisionnelles des entreprises, de la fonction publique et de l'enseignement supérieur et de la recherche, la représentation des femmes dans celles des associations, des syndicats et des organismes de la vie civile en général reste encore limitée.

La parité a vocation à être étendue à l'ensemble des sphères citoyennes. Autrement dit, l'objectif est de permettre aux femmes de prendre une place égale à celle des hommes dans tous les domaines, qu'ils soient politiques, économiques ou sociaux. Pour cela, si les quotas peuvent s'avérer des étapes nécessaires, l'objectif paritaire est bien le partage à égalité des responsabilités, et donc le 50/50.

Par ailleurs, favoriser la parité dans l'ensemble des domaines aura un effet de renforcement : davantage de dirigeantes d'entreprises offrira par exemple un vivier plus important pour la direction des organisations patronales et syndicales, etc.

11 - Note de synthèse de l'Observatoire de la Parité entre les femmes et les hommes, « Délégations régionales confiées selon le sexe en 2004 et 2010 », juillet 2010

12 - Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, Avis sur le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes, septembre 2013, p.50

Recommandations du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes

Afin d'appliquer le principe paritaire à l'ensemble des organisations citoyennes, le Haut Conseil à l'Égalité a formulé, dans le cadre de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014, différentes recommandations.

Elles ont, entre autres, pour objectif de poser une définition, les buts à atteindre, et les moyens à déployer pour dessiner un référentiel commun paritaire, identifiable par les acteurs et actrices, et déclinable par secteur.

En politique, l'objectif est de renforcer les sanctions financières, et de limiter dans le temps et l'espace le cumul des mandats locaux successifs.

Concernant les sphères professionnelles et sociales, le Haut Conseil a préconisé entre autres d'améliorer le système d'information et l'évaluation des lois en termes de parité, de viser le 50/50, d'étendre la parité à toutes les organisations citoyennes, etc.

L'établissement de la parité dans les secteurs de la vie publique est envisagé avec réalisme :

- ▀ Des étapes sont envisagées pour atteindre la parité ;
- ▀ Une clause spécifique est prévue pour les associations statutairement non-mixtes ;
- ▀ Pour une mise en œuvre réelle, seules les associations et organismes recevant un financement public et/ou employeur.euse.s seraient concernées.

À l'occasion de chaque travail d'évaluation ou de prospective, le HCE formule de nouvelles recommandations dans le but d'une harmonisation par le haut de l'ensemble des dispositifs paritaires.

L'ensemble des recommandations sont disponibles sur le site du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, dans les différents travaux de la commission « Parité en matière politique, administrative et dans la vie économique et sociale » :

<http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/parite/travaux-du-hcefh/>

Mode d'emploi : guide des modes de scrutin en politique

Tableau n°5 : L'électorat français

	Femmes	Hommes
Population	51,6%	48,4%
Électorat	52,6%	47,4%

Source : INSEE, 2015 (population) et 2011 (électorat)

La parité s'est d'abord appliquée à la sphère politique, de façon différente selon les scrutins visés.

Tableau n°6 : Modalités d'application de la parité par élection et mode de scrutin à compter de 2014

	Élections	Candidatures	Exécutifs
Scrutin de liste	Municipales (moins de 1 000 habitant.e.s) + intercommunales (conseiller.ère.s communautaires des communes de moins de 1 000 habitant.e.s)	Pas de contrainte légale	Pas de contrainte légale
	Municipales (1 000 habitant.e.s et plus) + intercommunales (conseiller.ère.s communautaires des communes de moins de 1 000 habitant.e.s et plus)	Alternance stricte femme-homme*	Maire : Pas de contrainte légale Adjoint.e.s : Nombre égal de femmes et d'hommes Présidence et vice-présidence (EPCI) : Pas de contrainte légale
	Régionales	Alternance stricte femme-homme*	Présidence : Pas de contrainte légale Commission permanente : Alternance stricte femme-homme* Vice-présidences : Nombre égal de femmes et d'hommes
	Européennes	Alternance stricte femme-homme*	-
	Sénatoriales pour les départements élisant 3 sénateur.rice.s ou plus (73 % des sénateur.rice.s)	Alternance stricte femme-homme*	-
Scrutin uninominal	Sénatoriales pour les départements élisant 1 ou 2 sénateur.rice.s ou plus (27 %)	Pas de contrainte légale	-
	Législatives	Retenues financières de l'aide publique accordée aux partis politiques en cas de candidatures non-paritaires (non comprises entre 48 et 52 %)	-
Scrutin binominal	Départementales	Binôme femme-homme par canton	Présidence : Pas de contrainte légale Commission permanente : Alternance stricte femme-homme* Vice-présidences : Nombre égal de femmes et d'hommes

Source : Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, 2014

* Conformément aux lois du 11 avril 2003 et du 31 janvier 2007

Les scrutins de liste

Ce mode de scrutin est celui qui permet le plus facilement de mettre en place une obligation de parité entre les femmes et les hommes.

Les élections municipales pour les communes de 1 000 habitant.e.s et plus

1. Mode d'élection :

- Suffrage universel direct.
- Mandat de six ans.
- Les dernières élections ont eu lieu en mars 2014.
- Le prochain renouvellement aura lieu en 2020.

2. Règles paritaires :

La loi du 31 janvier 2007 instaure l'alternance stricte entre les femmes et les hommes dans les communes de 3 500 habitant.e.s et plus. La loi du 17 mai 2013 étend cette disposition à l'ensemble des communes de 1 000 habitant.e.s et plus. Ce dispositif permet d'atteindre la quasi parité dans les conseils municipaux concernés.

Les exécutifs municipaux sont également soumis à une exigence paritaire. En effet, les adjoint.e.s au.à la maire sont aussi élu.e.s au scrutin de liste par l'ensemble du conseil municipal. Sur chacune des listes présentées, l'écart entre le nombre de candidat.e.s de chaque sexe ne peut être supérieur à un.

Les élections communautaires pour les communes de 1 000 habitant.e.s et plus

L'intercommunalité est un regroupement de plusieurs communes. Ce sont les communautés de communes, les communautés d'agglomération, les communautés urbaines et les métropoles. Dans chaque commune, les électeur.trice.s votent pour un.e ou plusieurs conseiller.ère.s communautaires qui iront représenter leur conseil municipal au conseil communautaire.

1. Mode d'élection :

- Suffrage universel direct (depuis la loi du 17 mai 2013).
- Mandat de six ans : les conseiller.ère.s communautaires doivent être conseiller.ère.s municipaux.ales.
- Les dernières élections ont eu lieu en mars 2014.
- Le prochain renouvellement aura lieu en mars 2020.

2. Mode de scrutin :

La loi du 17 mai 2013 dispose qu'à partir de 2014, dans les communes de 1 000 habitant.e.s et plus, les conseiller.ère.s communautaires sont élu.e.s au suffrage universel direct en même temps que les conseiller.ère.s municipaux.ales.

- La technique du fléchage :

La liste des candidat.e.s aux sièges de conseiller.ère.s communautaires figure de manière distincte sur le même bulletin que la liste des candidat.e.s au conseil municipal. Les candidat.e.s pour l'intercommunalité sont issu.e.s de la liste des candidat.e.s pour la commune.

La liste des candidat.e.s aux sièges de conseiller.ère communautaire comporte « un nombre de candidats égal au nombre de sièges à pourvoir, augmenté d'un candidat supplémentaire si ce nombre est inférieur à cinq et de deux dans le cas inverse ».

Les candidat.e.s doivent figurer « dans l'ordre de présentation dans lequel ils apparaissent sur la liste des candidats au conseil municipal » et doivent « figurer au sein des trois premiers cinquièmes de la liste des candidats aux élections municipales ».

- Les élections :

Le mode de scrutin est identique à celui des élections municipales.

Autrement dit, la liste arrivée en tête pour les élections municipales obtient la moitié des sièges communautaires à pourvoir et les autres sièges sont distribués à la proportionnelle à la plus forte moyenne entre les listes ayant recueilli au moins 5 % des suffrages exprimés.

Ainsi, l'opposition municipale est représentée au sein du conseil communautaire.

3. Règles paritaires :

La liste de ces candidat.e.s est donc composée alternativement de personnes de chaque sexe pour chaque commune.

Aucune règle n'est prévue pour les exécutifs intercommunaux.

Les élections municipales dans les communes de moins de 1 000 habitant.e.s

Les communes de moins de 1 000 habitant.e.s représentent 74% des communes françaises et 15% de la population française.

1. Mode d'élection :

- Suffrage universel direct.
- Mandat de six ans.
- Les dernières élections ont eu lieu en 2014.
- Le prochain renouvellement aura lieu en mars 2020.

2. Mode de scrutin :

Le scrutin est majoritaire, plurinominal, à deux tours.

Les candidat.e.s se présentent sur une liste, mais les électeur.rice.s peuvent modifier les listes, panacher, supprimer des candidat.e.s sans que le vote soit nul. Les suffrages sont décomptés individuellement par candidat.e et non par liste.

Une déclaration de candidature est désormais obligatoire, quelle que soit la taille de la commune (auparavant, les électeur.trice.s pouvaient voter pour un.e habitant.e qui ne s'était pas déclaré.e candidat.e, ce qui n'est plus possible).

- Obtiennent un siège au conseil municipal, dès le premier tour, les candidat.e.s remplissant une double condition : avoir obtenu la majorité absolue des suffrages exprimés (50% des voix plus une) et recueilli au moins un quart des suffrages des électeur.trice.s inscrit.e.s.

- Pour les sièges restant à pourvoir, un second tour est organisé : l'élection a alors lieu à la majorité relative, quel que soit le nombre de votant.e.s. Les candidat.e.s obtenant le plus grand nombre de voix sont élu.e.s. Si plusieurs candidat.e.s obtiennent le même nombre de suffrages, l'élection est acquise pour le.la plus âgé.e.

3. Règles paritaires :

Contrairement aux communes de plus de 1 000 habitant.e.s, il n'y a pas d'obligation de parité femmes-hommes.

Les élections communales pour les communes de moins de 1 000 habitant.e.s

1. Mode d'élection :

- Mandat de six ans : les conseiller.ère.s communales doivent être conseiller.ère.s municipaux.ales.
- Les dernières élections ont eu lieu en 2014.
- Le prochain renouvellement aura lieu en 2020.

2. Mode de scrutin :

Dans les communes de moins de 1 000 habitant.e.s, les conseiller.ère.s communales sont les membres du conseil municipal. Ils et elles sont désigné.e.s après l'élection du bureau municipal, selon « l'ordre du tableau » (maire, premier.ère adjoint.e, deuxième adjoint.e...).

3. Règles paritaires :

Aucune loi paritaire ne concerne les communes de moins de 1 000 habitant.e.s pour les élections intercommunales.

Les élections régionales

1. Mode d'élection :

- Suffrage universel direct.
- Mandat de six ans.
- Les dernières élections ont eu lieu en décembre 2015.
- Le prochain renouvellement aura lieu en 2021.

2. Mode de scrutin :

Le mode de scrutin pour les élections régionales est un scrutin proportionnel à deux tours avec prime majoritaire (prime majoritaire de 25% des sièges pour la liste arrivée en tête).

Afin de permettre aux électeur.trice.s d'identifier facilement les candidat.e.s de leur département, les listes comportent des sections départementales.

- Au premier tour, si une liste obtient la majorité absolue des suffrages exprimés, le scrutin s'arrête. Les trois quarts des sièges sont répartis à la représentation proportionnelle entre toutes les listes ayant obtenu au moins 5% des suffrages, y compris la liste de tête. En supplément, cette dernière obtient le quart restant des sièges à titre de prime.
- Au second tour, la semaine suivante, seules les listes ayant obtenu plus de 10% des suffrages exprimés au premier tour peuvent se maintenir et éventuellement fusionner avec les listes ayant obtenu au moins 5% des suffrages. La répartition des sièges se fait comme au premier tour.

3. Règles paritaires :

Depuis la loi du 11 avril 2003, chaque liste doit respecter l'alternance stricte entre les femmes et les hommes, ce qui a conduit à la quasi parité dans les conseils régionaux.

Les organes exécutifs des conseils régionaux doivent également être paritaires depuis la loi du 31 janvier 2007. Ainsi, chaque liste de candidat.e.s à la commission permanente doit respecter l'alternance stricte femme-homme.

Les vice-président.e.s sont quant à eux.elles élu.e.s au scrutin de liste, et l'écart entre le nombre de candidat.e.s de chaque sexe ne peut être supérieur à un.

Les élections européennes

1. Mode d'élection :

- Suffrage universel direct.
- Mandat de 5 ans.
- Les dernières élections ont eu lieu en mai 2014.
- Le prochain renouvellement aura lieu en 2019.

2. Mode de scrutin :

L'élection a lieu au scrutin de liste à la représentation proportionnelle à un tour, suivant la règle de la plus forte moyenne. Les sièges attribués à chaque circonscription sont répartis entre les listes ayant obtenu au moins 5% des suffrages exprimés.

Les sièges à pourvoir sont répartis entre les circonscriptions inter-régionales suivantes¹³ :

- ▶ Nord-Ouest (Basse-Normandie, Haute-Normandie, Nord-Pas-de-Calais, Picardie), 10 élu.e.s ;
- ▶ Ouest (Bretagne, Pays de la Loire, Poitou-Charentes), 9 élu.e.s ;
- ▶ Est (Alsace, Bourgogne, Champagne-Ardenne, Franche-Comté, Lorraine), 9 élu.e.s ;
- ▶ Massif Central-Centre (Auvergne, Centre, Limousin), 5 élu.e.s ;
- ▶ Sud-Ouest (Aquitaine, Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées), 10 élu.e.s ;
- ▶ Sud-Est (Corse, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Rhône-Alpes), 13 élu.e.s en 2009 ;
- ▶ Île-de-France, 13 élu.e.s ;
- ▶ Outre-Mer, 3 élu.e.s.

3. Règles paritaires :

Depuis la loi du 6 juin 2000, chaque liste doit respecter l'alternance stricte entre les femmes et les hommes.

Les élections sénatoriales (3 sièges et plus)

1. Mode d'élection :

- Suffrage universel direct. Les sénateur.rice.s sont élu.e.s par un collège de grand.e.s électeur.rice.s.
- Mandat de six ans.
- Le Sénat est renouvelé par moitié tous les trois ans depuis 2011 (série 1).
- Les dernières élections ont eu lieu en septembre 2017 (série 2), les prochaines élections pourraient avoir lieu en septembre 2020.

13 - D'après le découpage régional en vigueur en mai 2014.

2. Mode de scrutin :

Le nombre d'élu.e.s par département est fonction du nombre d'habitant.e.s. Le scrutin de liste proportionnelle s'applique dans les « départements élisant au moins trois sénateurs ».

- ▶ Les sénateur.rice.s sont élu.e.s dans chaque département par un collège électoral composé :
 - des député.e.s et des sénateur.rice.s ;
 - des conseiller.ère.s régionaux.ales de la section départementale correspondant au département ;
 - des conseiller.ère.s départementaux.ales ;
 - des délégué.e.s des conseils municipaux ou des suppléant.e.s de ces délégué.e.s.
- ▶ Les conseils municipaux élisent les délégué.e.s parmi leurs membres dans les communes de moins de 9 000 habitant.e.s en respectant l'alternance femme-homme :
 - 1 délégué.e pour les conseils municipaux de 9 et 11 membres ;
 - 3 délégué.e.s pour les conseils municipaux de 15 membres ;
 - 5 délégué.e.s pour les conseils municipaux de 19 membres ;
 - 7 délégué.e.s pour les conseils municipaux de 23 membres ;
 - 15 délégué.e.s pour les conseils municipaux de 27 et 29 membres.
- ▶ Dans les communes de 9 000 habitant.e.s et plus, tou.te.s les conseiller.ère.s municipaux.ales sont délégué.e.s de droit.
- ▶ Dans les communes de plus de 30 000 habitant.e.s, les conseils municipaux élisent des délégué.e.s supplémentaires à raison de 1 pour 800 habitant.e.s en sus de 30 000.

3. Règles paritaires :

Depuis la loi du 6 juin 2000, les élections sénatoriales se déroulant au scrutin de liste doivent respecter l'alternance stricte femme-homme. Depuis la loi du 2 août 2013, le scrutin de liste est appliqué dans les « départements élisant au moins trois sénateurs ».

Les scrutins uninominaux

Les élections sénatoriales (un ou deux sièges)

Le scrutin pour les départements élisant un.e ou deux sénateur.rice.s est uninominal. Les sénateurs et sénatrices sont élu.e.s par le même collège électoral.

- ▶ Au premier tour, pour être élu.e, le.la candidat.e devra recueillir à la fois la majorité absolue (50% des suffrages exprimés plus une voix) et le quart des électeur.trice.s inscrit.e.s. Si aucun.e candidat.e ne l'emporte au premier tour, un second tour est organisé.
- ▶ Au second tour, la majorité relative (le plus grand nombre de voix) suffit pour être élu.e.

Les élections départementales (ex élections cantonales)

1. Mode d'élection :

- Suffrage universel direct.
- Mandat de six ans.
- Les dernières élections ont eu lieu en mars 2015. Pour la première fois, le renouvellement des conseils départementaux est intégral : auparavant, les conseils généraux étaient en effet renouvelés par moitié tous les trois ans.
- Le prochain renouvellement aura lieu en 2021.

2. Mode de scrutin :

Deux conseiller.ère.s départementaux.ales sont élu.e.s dans chaque canton au scrutin majoritaire à deux tours. Les candidat.e.s doivent se présenter en binôme composé d'une femme et d'un homme, inscrit.e.s sur un même bulletin.

- ▶ Au premier tour, pour être élu.e, un binôme doit recueillir à la fois la majorité absolue (50% des suffrages exprimés plus une voix) et le quart des électeur.trice.s inscrit.e.s. Si aucun des binômes ne l'emporte au premier tour, un second tour est organisé.
- ▶ Au second tour, les deux binômes arrivés en tête peuvent se maintenir, ainsi que ceux qui ont obtenu au moins 12,5% des voix des électeur.trice.s inscrit.e.s. La majorité relative (le plus grand nombre de voix) suffit aux candidat.e.s du binôme arrivé en tête pour être élu.e.s.

3. Règles paritaires :

Depuis la loi du 17 mai 2013, les candidat.e.s doivent se présenter en binôme femme-homme.

Les fonctions exécutives des conseils départementaux sont également soumises à des contraintes paritaires. Ainsi, chaque liste de candidat.e.s à la commission permanente doit respecter l'alternance stricte femme-homme.

Les vice-président.e.s sont quant à eux.elles élu.e.s au scrutin de liste, et l'écart entre le nombre de candidat.e.s de chaque sexe ne peut être supérieur à un.

Les élections législatives

1. Mode d'élection :

- Suffrage universel direct.
- Mandat de cinq ans.
- Les dernières élections ont eu lieu en 2017.
- Le prochain renouvellement aura lieu en 2022.

2. Mode de scrutin :

Les élections législatives se déroulent au scrutin uninominal majoritaire à deux tours, dans le cadre d'une circonscription correspondant à un siège.

- ▶ Au premier tour, pour être élu.e, il faut obtenir la majorité absolue des suffrages exprimés et un nombre de voix au moins égal au quart du nombre des électeur.trice.s inscrit.e.s.

- Au second tour, une semaine plus tard, la majorité relative suffit pour être élu.e. Pour se présenter à ce second tour, il faut avoir obtenu un nombre de suffrages au moins égal à 12,5% du nombre d'électeur.trice.s inscrit.e.s.

3. Règles paritaires :

Pour les élections législatives, la contrainte paritaire porte sur les dotations publiques. L'État attribue chaque année deux enveloppes aux partis et groupements politiques :

- La première est calculée en fonction du nombre de voix obtenues par les candidat.e.s lors du premier tour des élections législatives.
- La seconde est obtenue en fonction du nombre de parlementaires (député.e.s et sénateur.trice.s) élu.e.s.

La loi du 6 juin 2000 impose aux partis et groupements politiques, pour bénéficier pleinement de la première fraction de l'aide publique aux partis politiques, de présenter un nombre équivalent de candidat.e.s de chaque sexe. L'écart entre le nombre de femmes et d'hommes rattaché.e.s à chaque parti ne doit pas dépasser 2% du nombre total de ces candidat.e.s.

En cas de dépassement de ces 2%, le montant de la première fraction qui est attribuée à un parti est diminué d'un pourcentage égal à 150% de l'écart rapporté au nombre total des candidat.e.s. Auparavant, le pourcentage était de 75% : la loi du 4 août 2014 prévoit le doublement des pénalités pour les partis politiques qui ne respecteront pas l'obligation de parité dans leurs candidatures aux élections législatives.

Tableau n°7 : la dotation publique en 2018 pour les partis et groupements politiques

	Part de femmes candidates	Retenue sur la dotation au titre de la parité	Part de la 1 ^{ère} fraction retenue du fait des pénalités	Montant de la 1 ^{ère} fraction de l'aide publique pour 2018 compte tenu de la loi sur la parité	Montant de la 2 ^{ème} fraction de l'aide publique attribuée pour 2018	Dotation totale pour 2018
La République en Marche	50,9%	-	0,0%	10 100 657, 58 €	12 414 404, 87 €	22 515 062, 45 €
Les Républicains	39,6%	1 787 885, 10 €	45,6%	3 923 414, 52 €	9 021 879, 82 €	12 945 294,34 €
Parti Socialiste	49,4%	-	0,0%	2 618 430, 28 €	3 802 610, 50 €	6 421 040,78 €
Front National	49,0%	-	0,0%	4 881 804, 92 €	298 243, 96 €	5 180 048,88 €
La France Insoumise	47,9%	252 517, 99 €	6,7%	3 751 173, 02 €	671 048, 91 €	4 422 221,93 €
Union des démocrates, radicaux et libéraux	50,6%	-	0,0%	1 042 819, 98 €	3 057 000, 60 €	4 099 820,58 €
MoDem	49,4%	-	0,0%	1 840 186, 44 €	2 013 146, 74 €	3 853 333,18 €
Parti Communiste français	49,1%	-	0,0%	1 041 401, 55 €	969 292, 87 €	2 010 694,42 €
Europe Ecologie les Verts	49,9%	-	0,0%	1 270 252, 47 €	148 121, 98 €	1 418 374,45 €
Parti radical de gauche	50,6%	-	0,0%	199 360, 91 €	596 467, 02	795 827,93 €
Debout la France	48,9%	13 248,59 €	3,4%	393 041,50 €	111 841,49 €	504 882,99 €
Régions et peuples solidaires	50,5%	-	0,0%	275 541,12 €	186 402,48 €	461 943,60 €
Lutte ouvrière	50,1%	-	0,0%	260 811,71 €	-	260 811,71 €
Alliance écologiste indépendante	38,7%	54 626,67 €	51,6%	105 919,31 €	-	105 919,31 €
La France qui ose	42,3%	34 297,03 €	30,1%	113 900,02 €	-	113 900,02 €
Parti animaliste	61,9%	37 336,56 €	55,6%	67 205,81 €	-	67 205,81 €
TOTAL	48,0%	2 256 942,56 €	7,0%	32 078 393,43 €	34 111 653,06 €	66 190 046,49 €

Source : Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes, compte tenu du Décret n°2018-877 du 11 octobre 2018

*N'apparaissent dans le tableau que les partis politiques présentant des candidat.e.s sur l'ensemble du territoire, métropolitain et Outre-Mer, mais les totaux correspondent à l'intégralité des partis politiques, y compris ceux présentant des candidat.e.s uniquement en Outre-Mer. Pour le détail, se référer au Décret n°2018-877 du 11 octobre 2018 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037488432&categorieLien=id>

En ne respectant pas la parité des investitures pour les élections législatives, concrètement, en présentant une faible part de femmes candidates, le manque à gagner est important, peuvent représenter près de 15% de la dotation globale.

Remerciements

Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes adresse ses sincères remerciements :

- à **Réjane Sénac**, présidente de la commission « Parité en matière politique, administrative et dans la vie économique et sociale », chargée de recherches CNRS-CEVIPOF,
- aux membres et membres associé.e.s ayant participé activement à l'élaboration de la nouvelle édition de cet outil, notamment celles et ceux de la commission « Parité en matière politique, administrative et dans la vie économique et sociale », et plus précisément : **Isabelle Antoine**, haute fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes du ministère de la Transition écologique et solidaire ; **Katherine Auberty**, administratrice de la Délégation aux Droits des femmes et à l'Égalité ; **Anne De Castelnau**, haute fonctionnaire adjointe à l'égalité femmes-hommes du ministère de l'Economie et des Finances ; **Corinne Desforges**, ancienne haute fonctionnaire adjointe à l'égalité femmes-hommes du ministère de l'Intérieur ; **Serge Duval**, haut fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes des services du Premier ministre ; **Catherine Gaudy**, haute fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes du ministère de l'Education Nationale ; **Caroline Krykwinski**, haute fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes du ministère de l'action et des comptes publics ; **Marie-Françoise Lebon-Blanchard**, haute fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes du ministère de la Justice, **Françoise Liebert**, haute fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes du ministère de l'Agriculture ;
- aux chercheuses suivantes, pour leur contribution de grande qualité : **Mariette Sineau** et **Janine Mossuz-Lavau**, directrices de recherche CNRS au CEVIPOF ; **Aurélia Troupel**, maîtresse de conférences à l'Université Montpellier I ;
- au Secrétariat général : actualisation par **Marion Muracciole**, Chargée de mission en charge de la commission Parité (depuis septembre 2018), **Claire Guiraud**, Secrétaire générale et **Garance Pacouret**, Stagiaire. Ont contribué à ce guide **Caroline Ressayot**, Responsable des affaires juridiques et en charge de la commission Parité, **Romain Sabathier**, Secrétaire général (2013-2016), **Alice Gayraud**, **Yseline Fourtic** et **Coline Delcourt**, Stagiaires.

Sont également remercié.e.s toutes celles et tous ceux qui sauront se saisir de cet outil pour le diffuser et participer à la promotion et à l'accompagnement de la parité, principe incontournable de notre démocratie.



55, rue Saint-Dominique - 75007 Paris

Pour plus d'informations :

Suivez-nous sur **twitter** : **@HCEfh**

Découvrez les ressources et les travaux du HCEfh sur notre **site internet** : **www.haut-conseil-egalite.gouv.fr**

Abonnez-vous à la lettre d'information sur le site :

<http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/autres-rubriques/article/lettre-d-information>

Contactez-nous : **haut-conseil-egalite@pm.gouv.fr**