

Parité dans les chambres et les ordres professionnels : des avancées à bas bruit

Parité dans le monde du travail : volet 3

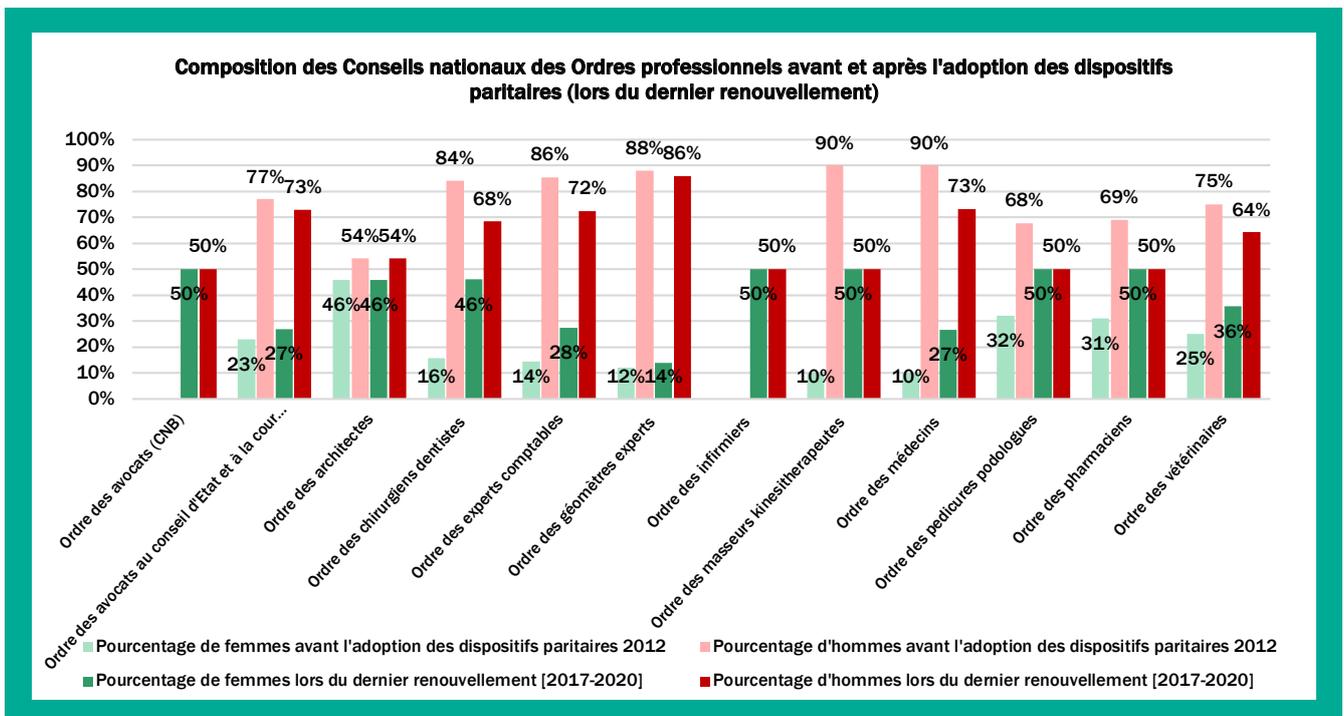
Rapport n°2021-07-02 voté le 02 Juillet 2021

Brigitte GRESY, Présidente du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes

Agnès ARCIER, Présidente de la Commission « Parité »

Caroline RESSOT, Rapporteuse

Léa TEXIER, Stagiaire





Ce document a été rédigé conformément aux recommandations relatives à l'usage du féminin et du masculin du « Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe » (HCE, 2015).

À retrouver sur notre site internet : haut-conseil-egalite.gouv.fr

Toutefois, pour des raisons de simplification, un seul point a été utilisé pour la marque du féminin pluriel.

Sommaire

Introduction	7
Synthèse	9
Recommandations	13
Rappel des dispositions législatives en vigueur	15
SECTION 1. UNE PARITÉ ACCEPTÉE MAIS PARFOIS TROP COMPLEXE – ÉTAT DES LIEUX	21
I. Une progression significative de la part de femmes au sein des instances de gouvernance sauf aux fonctions de présidence	23
A. Au sein des ordres professionnels	24
1. Les missions et l'organisation des ordres	24
2. Les différents dispositifs paritaires	25
3. La mise en œuvre de la parité au sein des ordres	28
a. La parité dans les ordres aux viviers mixtes : pas encore tout à fait atteinte en raison de la réforme territoriale	29
b. La parité dans les ordres aux viviers à prédominance masculine ou féminine : une situation très contrastée	31
c. Dans les offices ministériels non soumis aux règles paritaires - les notaires et les huissiers	34
4. Un accès facilité grâce à la parité au sein des conseils mais pas à la présidence	37
B. Au sein des chambres professionnelles	38
1. Dans les chambres de commerce et d'industrie (CCI) : sans scrutin paritaire, la progression est lente	39
2. Dans les chambres d'agriculture	41
3. Dans les chambres des métiers et de l'artisanat	42
II. Un impact différencié de la parité sur les pratiques et le fonctionnement de chaque organisation	45
A. Modifications du fonctionnement	46
1. Vers la parité au sein des équipes de directions	46
2. Organisation des réunions : autres modalités, à d'autres moments	46
B. Prise en compte de nouveaux sujets : égalité professionnelle et violences sexistes et sexuelles	47
1. Depuis l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes... ..	47
a. Une meilleure connaissance des conditions de travail des femmes et des hommes au sein d'une profession : les études et observatoires	47
b. Une prise en compte de l'égalité professionnelle portée par des commissions spécifiques	48
c. Des actions concrètes menées en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes et de la parité : chartes, trophées, ateliers, formations	48
d. Des actions pour favoriser les vocations	50
2. ... vers les violences sexistes et sexuelles	50
III. Une complexité des règles et un contexte pour les mandats peu favorable aux candidatures féminines ..	53
A. Des dispositifs jugés trop complexes et difficiles à mettre en œuvre	53
1. Le scrutin binominal (avec ou sans tirage au sort) : la règle principale	53
2. Une construction de binôme paritaire parfois ardue	54

B. Un contexte de cumul des vies professionnelles, personnelles et sociales qui pèse sur les candidatures	54
SECTION 2. DES DISPOSITIFS À CONFORTER	57
I. Harmoniser et étendre les dispositifs paritaires	59
A. Pour une règle simple et claire, commune à tous les ordres professionnels et à toutes les chambres consulaires	60
1. Adopter un seul et même mode de scrutin pour tous les ordres : un scrutin de liste paritaire	60
2. Prévoir une phase transitoire de mise en œuvre	62
B. Pour une parité étendue à d'autres champs et à d'autres instances	62
1. Étendre les dispositifs aux offices ministériels	62
2. Étendre les dispositifs paritaires dans les instances de gouvernance et décision et les fonctions de représentation	63
a. Les vice-présidences et membres des bureaux	63
b. Les commissions et leurs présidences	64
c. Les nominations de l'État dans les chambres et ordres professionnels	64
d. Les instances disciplinaires des ordres	64
C. Vers une présidence paritaire	65
II. Enraciner les démarches d'égalité	69
A. Inscrire au plus haut niveau des principes de fonctionnement la question de l'égalité entre les femmes et les hommes	69
1. Une démarche d'égalité inscrite dans les agendas des instances de gouvernance	69
2. Une démarche d'égalité inscrite dans les contrats d'objectif et de performance des chambres consulaires	70
3. La création de comités dédiés à l'égalité professionnelle et la nomination d'un-e vice-président-e chargé.e de ces questions	70
4. L'inscription de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le règlement intérieur	72
B. Développer des actions concrètes d'égalité professionnelle et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles	73
1. Des actions de sensibilisation et de formation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	74
2. L'adoption de plans d'action ou de chartes pour favoriser l'égalité professionnelle	75
3. L'application du principe d'égaconditionnalité au financement des écoles de formation	76
4. L'adoption d'un plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles	77
III. Améliorer l'accompagnement des candidatures et des élu·es	81
A. Accompagner et promouvoir des candidatures de femmes	81
a. Du côté des ordres professionnels	81
b. Du côté des chambres consulaires	84
B. Mener une réflexion sur le statut de l'élu·e ordinal·e	87
1. Une tentative non aboutie de créer un statut de l'élu·e	87
2. Des exemples de pratiques	88
IV. Suivre et évaluer la mise en œuvre des dispositifs paritaires	91
A. Créer un observatoire interne dans chaque ordre et chambre professionnelle	91
1. Quantifier, mesurer	91
a. Les ordres professionnels	91
b. Les chambres consulaires	92

2. Observer, analyser	92
B. Créer un observatoire national de suivi pour les ordres professionnels	95
C. Centraliser et diffuser toutes les données sur www.data.gouv.fr pour les chambres professionnelles	96
Remerciements	97
Annexes	99

Introduction

Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE), suite à une saisine de madame Marlène SCHIAPPA, alors secrétaire d'État en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations, réalise une évaluation des principales obligations paritaires dans les différents secteurs professionnels concernés. Dans deux opus précédents ont été abordés la question de la parité dans les organes de gouvernance et de décision des entreprises du secteur privé, intégrant la mise en œuvre du respect de la parité dans les décisions de financement des start up - « Accès des femmes aux responsabilités et rôle levier des financements publics », en décembre 2019, puis la question de la parité dans le secteur public- « La parité dans le secteur public : des avancées réelles mais lentes, un levier de transformation à saisir », en mars 2021.

Ce dernier volet est consacré à la parité au sein des chambres et des ordres professionnels et a pour objectif d'évaluer à cet égard la mise en œuvre de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – dite loi « VALLAUD-BELKACEM ».

Ces dispositifs étant récents, ils ont été très peu soumis à analyse et à des travaux de recherche, ou à des focus médias, contrairement aux dispositifs s'appliquant aux conseils d'administration des entreprises ou aux postes de décision dans la fonction publique.

Ce rapport est donc l'opportunité de faire un bilan de la façon dont les règles paritaires y ont été prises en compte dans les chambres et ordres professionnels, ainsi que d'examiner si leur introduction a conduit à des évolutions des organisations de travail ou des thématiques traitées. Il est ici question d'apprécier en quelque sorte l'impact transformatif de la parité, et de voir si des améliorations des règles sont à proposer.

Afin de réaliser ce rapport, en complément de l'expertise des membres de la Commission « Parité en matière politique, administrative et dans la vie économique et sociale » du HCE, des auditions ont été menées auprès de personnes représentant de nombreux ordres professionnels, de l'Union Nationale des Professions Libérales, du Comité de Liaison des Instances Ordinales, d'associations de femmes de ces professions, ainsi que des assemblées permanentes de toutes les chambres consulaires.

À l'issue de ses analyses, le HCE formule 10 recommandations organisées autour de quatre axes :

AXE 1 – HARMONISER ET ÉTENDRE LES RÈGLES PARITAIRES

AXE 2 – RENFORCER L'IMPACT TRANSFORMATIF DE LA PARITÉ

AXE 3 – AMÉLIORER L'ACCOMPAGNEMENT POUR FAVORISER LA PARITÉ

AXE 4 – SUIVRE ET ÉVALUER LA MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIFS PARITAIRES

Synthèse

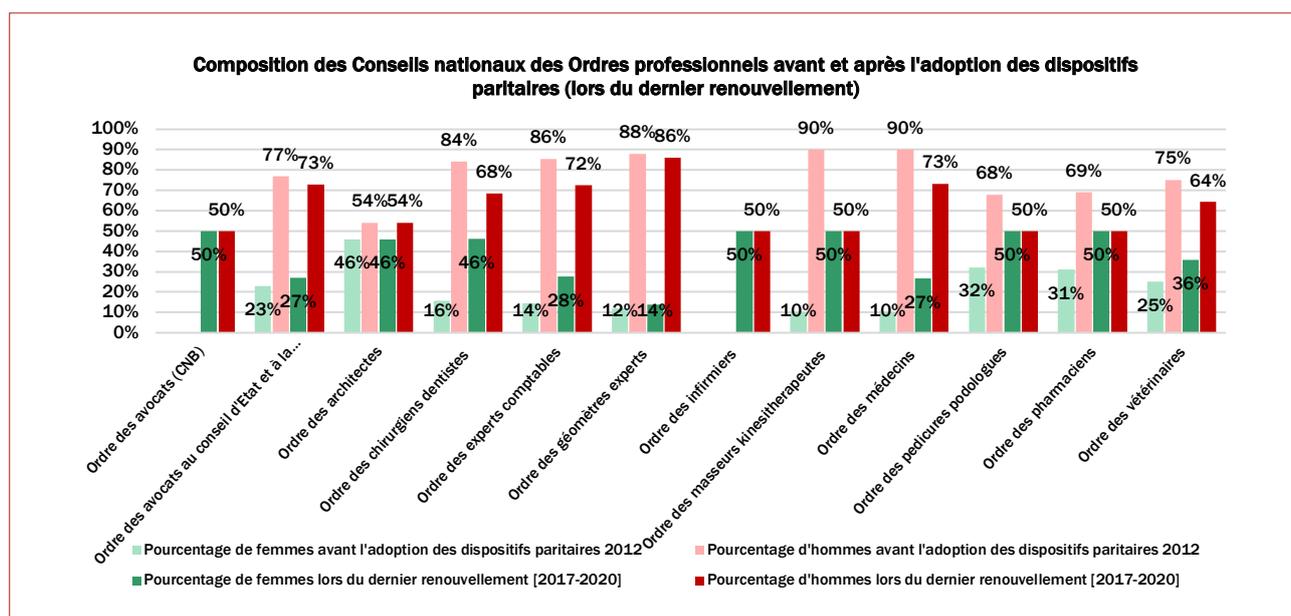
Un paysage paritaire différent pour les ordres et les chambres professionnelles : une application progressive et inégale

Les ordres professionnels : des systèmes complexes

Les quelques données existantes montrent l'impact des dispositifs paritaires sur la gouvernance d'un grand nombre d'ordres professionnels. Les objectifs sont désormais atteints ou en passe de l'être.

Premier constat : une grande diversité des dispositifs. Tous les ordres professionnels ne sont pas soumis aux mêmes règles : certains sont soumis à une application stricte de la parité, soit 50/50 ou 40/60 comme l'ordre des architectes ou le conseil national des barreaux ; d'autres appliquent un scrutin binominal avec ou sans tirage au sort, comme l'ordre national des infirmiers ou l'ordre des médecins ; d'autres encore ont choisi une « représentation en miroir », c'est-à-dire à la désignation d'autant de femmes que d'hommes en fonction de la part de l'un et l'autre sexe parmi les inscrit·es, comme l'ordre des experts comptables.

Pour les ordres soumis au scrutin binominal paritaire, les femmes ont investi à parité les conseils nationaux. Ainsi, au sein de l'ordre des masseurs-kinésithérapeutes, la part des femmes est passée de 10% à 50%. Pour l'ordre des pédicures-podologues, la part de femmes était de 32% avant la loi de 2014 et a atteint 50% lors du dernier renouvellement.



Mais quelques poches de « résistance » demeurent toutefois dans les déclinaisons territoriales ou dans certaines filières, souvent en raison même du choix du mode de scrutin en « représentation miroir ». Certains ordres, comme le conseil national de l'Ordre des avocat·es aux Conseils, ne comprennent que 25% de femmes lors du dernier renouvellement ou encore, comme celui de l'Ordre des géomètres-expert·es qui ne compte que 13% de femmes. Cette faible proportion de femmes au sein des instances ordinales est le résultat du faible nombre de femmes dans ces professions puisque la proportion d'inscrit·es est, en effet, de 27% de femmes parmi les avocat·es à la Cour et de 14% au sein des géomètres-expert·es. Ces retards s'expliquent également souvent par un insuffisant travail en amont sur les viviers.

A l'inverse toutefois, l'Ordre des Infirmiers, qui a adopté un scrutin sur le mode du binôme paritaire, compte 87% de femmes inscrites et est paritaire au niveau de la gouvernance puisqu'il comprend 50% de femmes et 50% d'hommes.

On ne peut que souligner avec étonnement que le mode de scrutin choisi est favorable à la parité quand il s'agit de promouvoir des hommes minoritaires en nombre à la gouvernance et défavorable à la parité pour promouvoir des femmes minoritaires en nombre.

De plus, certaines professions, pourtant réglementées, ne font pas encore l'objet de dispositifs paritaires, à l'instar des commissaires aux comptes, des commissaires-priseurs, des huissiers de justice et des notaires.

Les chambres professionnelles : une parité plus longue à construire

Concernant les chambres professionnelles, la parité est plus longue à construire, en raison principalement du faible pourcentage de femmes, cheffes d'exploitation, d'entreprises ou de commerce. Ainsi, lors des précédentes élections qui ont eu lieu en 2016, **les élus ne sont que 27% au sein des Chambres de commerce et d'industrie (CCI) (14% en 2010), 33% au sein des Chambres des métiers et de l'artisanat (CMA) (29% en 2010) et 29% au sein des Chambres d'agriculture (CA) (27% en 2010).**

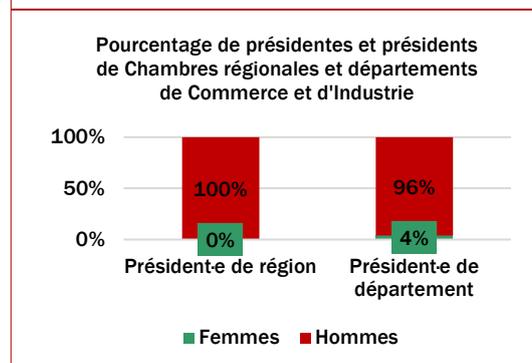
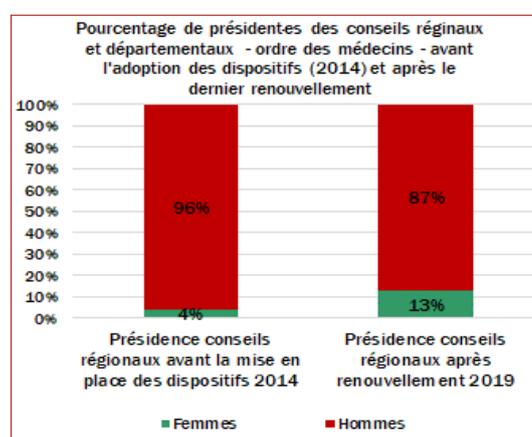
A noter que, pour les chambres comme pour les ordres professionnels, la réforme territoriale induite par la loi NOTRE de 2016 a eu pour conséquence, en décalant les procédures de renouvellement, de ralentir la mise en œuvre de la parité.

Un plafond de verre persistant pour les fonctions de présidence.

Si la progression des femmes dans les assemblées est importante et relativement rapide, grâce aux dispositifs paritaires, il n'en va pas de même pour les présidences. La parité s'arrête aux portes du pouvoir car la fonction de présidence échappe aux règles paritaires. En 2020, sur les 13 ordres professionnels, seuls quatre ordres étaient présidés par une femme : avocat-es (CNB), masseur-ses-kinésithérapeutes, pharmacien-nes, sages-femmes.

Par exemple, pour l'ordre des médecins, si la proportion de femmes triple tant au sein des assemblées des conseils régionaux qu'à la présidence, leur part était tellement faible dans ces fonctions de présidence qu'elle le demeure aujourd'hui : 4% de présidentes des conseils régionaux avant 2014 contre 13% lors du renouvellement de 2019 (16% au sein des assemblées avant 2014 contre 49% en 2019).

Aucune assemblée permanente des chambres professionnelles n'a encore été présidée par une femme et les femmes accèdent encore très peu à la présidence de chambres départementales ou régionales. Par exemple, aucune femme ne préside une chambre régionale de Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI) et seulement quatre femmes sont présidentes d'une chambre départementale pour le mandat 2016-2021.



De fait, le « pouvoir commercial et industriel » demeure entre les mains des hommes. Les biais sexistes demeurent et bloquent les processus de changement s'il n'existe pas une volonté politique forte de faire advenir une femme à la présidence d'un ordre ou d'une chambre.

La règle paritaire tend encore, dans certains ordres où les femmes sont moins présentes, à rester un point technique d'élection et de nomination et non pas une valeur pour promouvoir de l'égalité.

En outre, ces instances rencontrent également quelques difficultés pour susciter des vocations. Des freins sont encore observés pour susciter des candidatures de femmes aux élections ordinaires. Les motifs souvent évoqués par les femmes pour ne pas se présenter sont la difficile articulation de la vie d'élu-e professionnel-le avec la vie professionnelle libérale ou de chef-fe d'entreprise et la vie personnelle. Les fonctions ordinaires, surtout s'il s'agit de participer aux bureaux des conseils qu'ils soient départementaux, régionaux ou nationaux, nécessitent du temps d'engagement, du temps de déplacements, du temps de réunions, du temps d'interactions. Donner ce temps pour être élu-e ordinal-e ou élu-e consulaire reste encore trop souvent peu compatible avec la double journée qui reste encore le lot majoritaire des femmes.

Un impact transformatif de la parité ? L'émergence de certains sujets et une transformation des organisations

Pour autant la dynamique paritaire n'impacte pas seulement la composition des instances. Elle impulse également des changements dans les pratiques et les fonctionnements favorisant plus globalement l'égalité femmes-hommes.

L'augmentation parfois importante du nombre de femmes dans certaines instances a conduit davantage à la prise en compte de questions liées à l'égalité entre les femmes et les hommes : mixité des emplois et notamment part des femmes parmi les catégories libérales ou salariées, part des femmes cheffes d'entreprise dans des secteurs comme l'agriculture, écarts salariaux, différences d'approches en matière d'organisation des temps de vie, etc. Et au-delà, certaines préoccupations ont fait leur entrée dans les instances de gouvernance des ordres ou des chambres professionnelles, comme la lutte contre les violences faites aux femmes, conduisant à la mise en œuvre d'actions concrètes.

Les pratiques de fonctionnement de ces instances ont aussi parfois évolué pour prendre en compte les charges multiples qui pèsent sur les élu-es, et davantage sur les femmes qui doivent articuler vie professionnelle, vie personnelle et vie ordinaire : ainsi en est-il notamment en matière d'organisation des réunions ou bien en termes de régulation des comportements ou propos.

Une harmonisation et une simplification nécessaires des dispositifs paritaires

Afin maintenir la dynamique paritaire à l'œuvre dans ces espaces de représentation et de réglementation du secteur économique, le HCE a souhaité formuler 10 recommandations articulées autour de 4 axes :

- ▶ **AXE 1 – HARMONISER ET ÉTENDRE LES RÈGLES PARITAIRES** : cette démarche ne peut se développer qu'avec des règles simples et identiques pour tous, fondées sur un scrutin de liste paritaires (50/50 ou 40/60) pour tous les secteurs, en prévoyant des paliers pour certains ordres professionnels composés majoritairement par l'un ou l'autre sexe. Il importe également d'étendre ce dispositif à toutes les professions réglementées, telles que les notaires et les huissiers et d'élargir la logique paritaire aux instances internes, au niveau des présidences avec un système de présidence alternée, des vice-présidences ou des instances disciplinaires.
- ▶ **AXE 2 – RENFORCER L'IMPACT TRANSFORMATIF DE LA PARITÉ** en inscrivant l'égalité entre les femmes et les hommes, la parité, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles à la fois dans les textes régissant ces structures, tels que les règlements intérieurs, mais aussi dans leur organisation (comités spécifiques, vice-présidences dédiées).

- ▶ **AXE 3 – AMÉLIORER L'ACCOMPAGNEMENT DES CANDIDATES POUR FAVORISER LA PARITÉ** afin de susciter des vocations. Outre des actions spécifiques à destination des futures ou nouvelles élues, visant notamment à une meilleure connaissance des missions des chambres et des ordres professionnels, il convient que soit adopté un véritable statut de l'élu-e.
- ▶ **AXE 4 – SUIVRE ET ÉVALUER LA MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIFS PARITAIRES** : en identifiant les structures susceptibles de réaliser ces évaluations, telles que le CLIO ou la direction générale des entreprises et en s'assurant qu'elles auront bien les moyens financiers et humaines pour remplir cette mission.

Au regard de l'importance des ordres et chambres professionnelles, représentants d'acteurs économiques importants, le HCE estime qu'il importe de saluer et de soutenir la mise en œuvre de la parité en leur sein afin que l'égalité femmes-hommes soit réellement présente dans tous les espaces du monde du travail, y compris au sein des secteurs du commerce, de l'artisanat, de l'agriculture et des professions libérales.

Recommandations

Le Haut Conseil à l'Égalité formule ses 10 recommandations articulées autour de 4 axes pour transformer l'essai de la parité dans toutes les instances, fonctions et secteurs concernés.

AXE 1 - HARMONISER ET ÉTENDRE LES RÈGLES PARITAIRES

RECOMMANDATION N°1 :

Harmoniser les règles électorales entre tous les ordres et entre les chambres professionnelles, en adoptant le principe de scrutins de listes paritaires – liste femmes/liste hommes - ainsi que des règles identiques de suppléances et remplacements paritaires, avec des paliers graduels dans le temps.

RECOMMANDATION N°2 :

Étendre les règles paritaires :

- ▶ aux vice-présidences ;
- ▶ aux instances disciplinaires ;
- ▶ aux nominations faites par l'État au sein des ordres ;
- ▶ aux offices ministériels.

RECOMMANDATION N°3 :

Organiser des présidences alternées des chambres et des ordres professionnels.

AXE 2 - ENRACINER LES DÉMARCHES D'ÉGALITÉ

RECOMMANDATION N°4 :

Enraciner la prise en compte de l'égalité par les instances de gouvernance des chambres et des ordres professionnels :

- ▶ Inscrire une présentation et un débat obligatoires sur l'égalité femmes-hommes et la parité chaque année à l'agenda des conseils nationaux des ordres professionnels et des conseils exécutifs des chambres professionnelles ;
- ▶ Inscrire cette question dans les Contrats d'Objectifs et de Performance (COP) qui lient ces instances aux pouvoirs publics ;
- ▶ Dans chaque ordre national et chaque chambre nationale, créer un comité dédié à l'égalité femmes-hommes et/ou nommer un.e vice-président.e en charge de ces questions ;
- ▶ Inclure dans le règlement intérieur de chaque ordre des dispositifs paritaires et des obligations en matière d'égalité femmes-hommes.

RECOMMANDATION N°5 :

Favoriser l'appropriation et la diffusion du principe de l'égalité femmes-hommes et de la parité au sein des chambres et des ordres professionnels :

- ▶ Encourager les ordres et chambres à mettre en place des actions de sensibilisation et de formation de leurs membres en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et des plans d'action dédiés ;
- ▶ Appliquer une égaconditionnalité au financement des écoles de formation sous contrat des ordres et les chambres professionnelles.

RECOMMANDATION N°6 :

Engager l'ensemble des ordres et chambres professionnelles à construire un plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Harmoniser, en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les règles déontologiques des chambres disciplinaires des ordres professionnels et former les assesseurs et assesseuses :

- ▶ Prévoir une procédure disciplinaire spécifique d'examen des plaintes pour violences sexuelles, excluant toute médiation, conformément à la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, dite « Convention d'Istanbul » ;
- ▶ Former les membres des chambres disciplinaires des ordres des sages-femmes et des médecins à la prise en compte des violences sexistes et sexuelles.

AXE 3 - AMÉLIORER L'ACCOMPAGNEMENT DES CANDIDATURES ET DES ÉLU.ES

RECOMMANDATION N°7 :

Améliorer l'accompagnement des candidat-es, via des actions dédiées aux femmes de ces professions et secteurs d'activité au plus près de leurs besoins – financements, leadership, prise de parole en public, mentorat, etc.

RECOMMANDATION N°8 :

Faire connaître le rôle et les missions des élu.es des ordres et chambres professionnelles :

- ▶ Faire intervenir les ordres et les chambres professionnelles dans les lycées et les écoles spécialisées (école de commerce, d'ingénieur, de notariat, etc.)
- ▶ Susciter des partenariats entre les ordres et chambres professionnelles et les réseaux professionnels de femmes.

RECOMMANDATION N°9 :

Adopter un statut de l'élu.e ordinal.e qui soit applicable à l'ensemble des ordres comprenant des règles relatives à :

- ▶ l'indemnisation des temps consacrés à leur mandat et mission ;
- ▶ la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- ▶ la couverture sociale (maternité, retraite, etc.) ;
- ▶ la limitation du cumul des mandats dans le temps ;
- ▶ des dispositifs d'aide (remplacements, frais de garde, etc.).

AXE 4 - SUIVRE ET ÉVALUER LA MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIFS PARITAIRES

RECOMMANDATION N°10 :

Améliorer le suivi des dispositifs paritaires :

- ▶ Intégrer une mention obligatoire sur le suivi et la mise en œuvre d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes et de la parité au sein des contrats d'objectifs et de performance signés entre l'État et les assemblées permanentes des chambres professionnelles ;
- ▶ Créer des observatoires internes dans chaque ordre et chambre ainsi qu'un observatoire national au sein du CLIO.
- ▶ Publier les données relatives aux élections des ordres et des chambres professionnelles :
 - sur les sites internet des ordres et chambres ;
 - via la remontée réalisée par les préfetures sur le site www.data.gouv.fr ;
 - via le Comité de Liaison des Instances Ordinales (CLIO).

Rappel des dispositions législatives en vigueur

À noter que ce travail d'évaluation ne porte que sur les dispositions en vigueur de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, dite loi « VALLAUD-BELKACEM » pour les ordres et chambres professionnelles et de l'ordonnance n°2015-949 du 31 juillet 2015 relative à l'égal accès des femmes et des hommes au sein des ordres professionnels.

Dispositions	Modalité paritaire	Précisions sur la modalité paritaire	Modalité paritaire de suppléance et/ou de remplacement	Loi / Texte réglementaire	Codes et Lois de référence	
Ordres professionnels	Architectes : Ordre des Architectes : Conseil national Conseils régionaux	Autant de femmes que d'hommes écart ne pouvant être supérieur à un	L'électeur ne peut, sauf insuffisance du nombre de candidat.es d'un sexe, désigner qu'au maximum un nombre de candidat.es de chaque sexe égal à la moitié, le cas échéant arrondi à l'entier supérieur pour l'un des deux sexes, du nombre de membres des conseils régionaux et national à élire		Article 76 - Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – Najat VALLAUD-BELKACEM, Ministre des droits des femmes. Article 7 - Ordonnance n° 2015-949 du 31 juillet 2015 relative à l'égal accès des femmes et des hommes au sein des ordres professionnels	Art. 22 alinéa 3 (conseil régional) et Art. 24 alinéa 3 (conseil national) de la loi du 3 janvier 1977 sur l'architecture
	Avocat.es et Avoué.es : Conseil National des Barreaux	entre 40 % et 60 % de personnes de même sexe	« Au sein de chacune des circonscriptions, la moitié des sièges à pourvoir est réservée à des candidates de sexe féminin, l'autre moitié à des candidats de sexe masculin. « À cet effet, deux scrutins distincts sont organisés aux fins d'élection des candidats de chaque sexe, chaque électeur disposant du même nombre de voix pour chacun de ces deux scrutins. »		« Article 76 Loi n°2014-873 du 4 août 2014 Article 8 - Ordonnance n° 2015-949 du 31 juillet 2015 relative à l'égal accès des femmes et des hommes au sein des ordres professionnels	Art. 21-2 - Loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques Art. 5 du Décret n° 2016-1817 du 22 décembre 2016 relatif aux élections aux conseils de l'ordre des avocats et au Conseil national des barreaux
	Barreaux	binôme paritaire avec tirage au sort	Chaque binôme est composé de candidat.es de sexe différent. Dans le cas où le conseil de l'ordre comprend un nombre impair de membres, est considéré comme élu.e le ou la membre du dernier binôme paritaire élu tiré au sort.		« Article 76 Loi n°2014-873 du 4 août 2014	Art. 15 - Loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques

**HCE - Parité dans les chambres et les ordres professionnels :
des avancées à bas bruit - Volet III**

Dispositions	Modalité paritaire	Précisions sur la modalité paritaire	Modalité paritaire de suppléance et/ou de remplacement	Loi / Texte réglementaire	Codes et Lois de référence	
Ordres professionnels	Avocat-es aux Conseils : Ordre des Avocats au Conseil d'État et à la Cour de Cassation	représentation miroir dans la limite de 50 % (si part de l'1 des 2 sexes est inférieure à 25 %)	Chaque renouvellement du conseil de l'ordre des avocat-es au Conseil d'État et à la Cour de cassation, le nombre de femmes et le nombre d'hommes à élire sont déterminés de telle sorte que la proportion totale, au sein de ce conseil, des personnes dont le sexe représente la part la plus faible parmi les avocat-es inscrits au tableau de l'ordre soit au moins égale à cette part, sans excéder la moitié	Pas de règle paritaire	« Article 76 Loi n°2014-873 du 4 août 2014 Article 9 - Ordonnance n° 2015-949 du 31 juillet 2015 relative à l'égal accès des femmes et des hommes au sein des ordres professionnels	Art. 8 de l'ordonnance du 10 septembre 1817
	Chirurgien-nes-dentistes : Ordre National des Chirugiens-Dentistes	Conseil national : binôme paritaire	Les membres des conseils de l'ordre sont élu.e.s au scrutin binominal majoritaire à un tour. Chaque binôme est composé de candidat.es de sexe différent. Dérogation : Lorsque le nombre de chirurgien-nes-dentistes d'un même sexe inscrits au tableau de l'ordre et remplissant les conditions d'éligibilité est inférieur ou égal à 30, le conseil de l'ordre est élu au scrutin uninominal majoritaire à un tour.	Suppléant.e de même sexe Remplaçant.e de même sexe en cas de vacances au conseil national	"Article 76 Loi n°2014-873 du 4 août 2014 Article 2 - Ordonnance n° 2015-949 du 31 juillet 2015 relative à l'égal accès des femmes et des hommes au sein des ordres professionnels	Art. L. 4142-7 du Code de la santé publique Art. L. 4122-1-3 (remplaçant.e en cas de vacances au conseil national)
		Conseils départementaux : binôme paritaire avec tirage au sort	Scrutin binominal majoritaire à deux tours, binôme de candidat.es de sexe différent. Si nombre impair tirage au sort du dernier. Scrutin uninominal si nombre insuffisant	Suppléant.e de même sexe	"Article 76 Loi n°2014-873 du 4 août 2014	Art. L. 4142-7 du Code de la santé publique
	Expert-es-comptables : Ordre des Experts-Comptables	Conseils national et régional : écart ne pouvant être supérieur à un OU représentation miroir dans la limite de 50 % (si part de l'1 des 2 sexes est inférieure à 25 %)	Les listes de candidat.es comprennent, sous peine d'irrecevabilité à concourir, un pourcentage de personnes du sexe le moins représenté parmi les inscrit.es dans la circonscription régionale au moins proportionnel, dans la limite de 50 %, au nombre de personnes de ce même sexe inscrites dans cette circonscription. En cas de scrutin plurinominal sans liste, il en va de même.	Pas de règle paritaire	"Article 76 Loi n°2014-873 du 4 août 2014 Article 10 - Ordonnance n° 2015-949 du 31 juillet 2015 relative à l'égal accès des femmes et des hommes au sein des ordres professionnels	Art. 28 et 33 de l'ordonnance du 19 septembre 1945

**HCE - Parité dans les chambres et les ordres professionnels :
des avancées à bas bruit - Volet III**

Dispositions	Modalité paritaire	Précisions sur la modalité paritaire	Modalité paritaire de suppléance et/ou de remplacement	Loi / Texte réglementaire	Codes et Lois de référence
Ordres professionnels	Géomètres-experts : Ordre des Géomètres-experts	Conseil régional : Représentation miroir	1° Lorsque la proportion de membres de chacun des deux sexes inscrits au tableau de l'ordre dans le ressort territorial du conseil régional est supérieure ou égale à 25 %, l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes au sein du conseil soit au plus égal à un ; 2° Lorsque la proportion de membres d'un des deux sexes inscrits au tableau de l'ordre dans le ressort territorial du conseil régional est inférieure à 25 %, la part des sièges dévolus aux membres de ce sexe lui soit au moins égale, dans la limite de 50 %.	"Article 76 Loi n°2014-873 du 4 août 2014 Article 11 - Ordonnance n° 2015-949 du 31 juillet 2015 relative à l'égal accès des femmes et des hommes au sein des ordres professionnels	Art. 12-1 de la loi du 7 mai 1946
		Conseil supérieur : Autant de femmes que d'hommes	Composé de quatre géomètres expert-es : deux femmes et deux hommes	"Article 76 Loi n°2014-873 du 4 août 2014	Art. 16 de la loi du 7 mai 1946
	Infirmiers.es : Ordre National des Infirmiers	Tous les conseils : binôme paritaire avec tirage au sort.	Les membres des conseils de l'ordre des infirmiers sont élus au scrutin binominal majoritaire à un tour. Chaque binôme est composé de candidat.es de sexe différent. En cas de nombre impair de membres, est considéré comme élu.e le ou la membre du dernier binôme élu tiré au sort. Dérogations : 1° Lorsque le nombre d'infirmiers.es d'un même sexe inscrit.es au tableau de l'ordre et remplissant les conditions d'éligibilité est inférieur ou égal à 30, le conseil de l'ordre est élu au scrutin uninominal majoritaire à un tour ; 2° Lorsque le nombre d'infirmiers.es d'un même sexe inscrit.es au tableau de l'ordre et remplissant les conditions d'éligibilité est supérieur au seuil fixé au 1° mais inférieur à 10 % de l'effectif total dans le ressort territorial du conseil concerné, l'élection a lieu au scrutin uninominal majoritaire à un tour et le nombre de sièges dévolus aux membres de ce sexe est proportionnel à la part effective qu'il représente dans ce ressort territorial, selon des modalités définies par décret en Conseil d'État.	Suppléant.e du même sexe. Remplaçant.e de même sexe	"Article 76 Loi n°2014-873 du 4 août 2014 Article 4 - Ordonnance n° 2015-949 du 31 juillet 2015 relative à l'égal accès des femmes et des hommes au sein des ordres professionnels

**HCE - Parité dans les chambres et les ordres professionnels :
des avancées à bas bruit - Volet III**

Dispositions	Modalité paritaire	Précisions sur la modalité paritaire	Modalité paritaire de suppléance et/ou de remplacement	Loi / Texte réglementaire	Codes et Lois de référence	
Ordres professionnels	Masseurs.euses-kinésithérapeutes : Conseil National de l'Ordre des Masseurs-Kinésithérapeutes	binôme paritaire avec tirage au sort	Scrutin binominal majoritaire à deux tours, binôme de candidat.es de sexe différent. Si nombre impair tirage au sort du dernier. Par dérogation, lorsque le nombre de masseurs.euses-kinésithérapeutes d'un même sexe inscrit.es au tableau de l'ordre et remplissant les conditions d'éligibilité est inférieur ou égal à 30, le conseil de l'ordre est élu au scrutin uninominal majoritaire à un tour.	Suppléant.e du même sexe.	Article 76 Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 Article 5 - Ordonnance n° 2015-949 du 31 juillet 2015 relative à l'égal accès des femmes et des hommes au sein des ordres professionnels	Art. L. 4321-18-1 et - 3 du Code de la santé publique
	Médecins : Conseils National et locaux de l'Ordre des Médecins	binôme paritaire avec tirage au sort	Les membres des conseils de l'ordre des médecins sont élu.es au scrutin binominal majoritaire à un tour. Chaque binôme est composé de candidat.es de sexe différent. Par dérogation à l'alinéa précédent, lorsque le nombre de médecins d'un même sexe inscrits au tableau de l'ordre et remplissant les conditions d'éligibilité est inférieur ou égal à 30, le conseil de l'ordre est élu au scrutin uninominal majoritaire à un tour.	Suppléant.e du même sexe. Remplaçant.e de même sexe en cas de vacances au conseil national	Article 76 Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 Article 1 - Ordonnance n° 2015-949 du 31 juillet 2015 relative à l'égal accès des femmes et des hommes au sein des ordres professionnels	Art. L. 4132-12 du Code de la santé publique Art. L. 4122-1-3 (remplaçant.e en cas de vacances au conseil national)
	Pédicure-podologue : Ordre National des Pédicures-Podologues	binôme paritaire avec tirage au sort	Scrutin binominal majoritaire à deux tours, binôme de candidat.es de sexe différent. Si nombre impair tirage au sort du dernier. Par dérogation : lorsque le nombre de pédicures-podologues d'un même sexe inscrit.es au tableau de l'ordre et remplissant les conditions d'éligibilité est inférieur ou égal à 30, le conseil de l'ordre est élu au scrutin uninominal majoritaire à un tour.	Suppléant.e du même sexe.	Article 76 - Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 Article 6 - Ordonnance n° 2017-192 du 16 février 2017 relative à l'adaptation des dispositions législatives relatives aux ordres des professions de santé	L.4322-11-3 (Suppléant.e) Article L4322-11-4 du Code de la santé publique
	Pharmaciens.nes : Ordre National des Pharmaciens	binôme paritaire	Les membres des conseils régionaux de l'ordre des pharmaciens sont élu.es au scrutin binominal majoritaire à deux tours. Chaque binôme est composé de candidat.es de sexe différent. Dans le cas où le conseil de l'ordre comprend un nombre impair de membres, est considéré comme élu.e le ou la membre du dernier binôme élu tiré au sort.	Suppléant.e de même sexe	"Article 76 - Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 Article 3 - Ordonnance n° 2017-192 du 16 février 2017 relative à l'adaptation des dispositions législatives relatives aux ordres des professions de santé	Art. L.4233-6 du Code de la santé publique
	Sages-femmes : Ordre des Sages-femmes	Non concerné par des dispositifs paritaires				

**HCE - Parité dans les chambres et les ordres professionnels :
des avancées à bas bruit - Volet III**

Dispositions		Modalité paritaire	Précisions sur la modalité paritaire	Modalité paritaire de suppléance et/ou de remplacement	Loi / Texte réglementaire	Codes et Lois de référence
Ordres professionnels	Vétérinaires : Ordre National des Vétérinaires français Ordres régionaux	Autant de femmes que d'hommes Écart ne pouvant être supérieur à un	L'électeur-riche ne peut, sous peine de nullité du vote et sauf insuffisance du nombre de candidat.es d'un sexe, désigner qu'au maximum un nombre de candidat.es de chaque sexe égal à la moitié, le cas échéant arrondi à l'entier supérieur pour l'un des deux sexes, du nombre de membres du conseil régional ou national à élire.	Pas de règle paritaire	"Article 76	Art. L.242-4-1 du Code rural
	Autorités professionnelles institutionnelles	Commissaires aux comptes : Compagnie nationale des Commissaires aux comptes. Commissaires de justice (Huissier-ères de justice et Commissaires-priseurs) : Chambre nationale des Commissaires de justice Notaires : Conseil supérieur du notariat	Non concernés par des dispositifs paritaires			
Chambres professionnelles	Chambres de commerce et d'industrie	Pas de dispositions paritaires concernant les candidat.es		Le-la suppléant-e du-de la candidat-e doit être de sexe différent	Article 69 (suppléant) Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 Décret n°2016-569 du 10 mai 2016 relatif au fonctionnement des chambres de commerce et d'industrie et à l'élection de leurs membres	Art. R. 713-16 du Code de commerce
	Chambres d'agriculture	Listes « paritaires » : au moins un-e candidat-e de chaque sexe par tranche de trois candidat.es	Chaque liste de candidat.es comporte au moins un-e candidat-e de chaque sexe par tranche de trois candidat.es dans la mesure où les résultats des élections départementales dans le collège considéré le permettent.		Article 70 Loi n° 2014-873 du 4 août 2014	article L. 511-7 du code rural et de la pêche maritime
	Chambres des métiers et de l'artisanat	Chaque liste est composée alternativement d'un.e candidat.e de chaque sexe.	Dérogations : Premier renouvellement suivant la promulgation de la loi : chaque liste est composée d'au moins un.e candidat.e de chaque sexe par groupe de trois candidats. Au renouvellement suivant, chaque liste est composée d'au moins deux candidat.es de chaque sexe par groupe de cinq candidat.es.		Article 73 Loi n° 2014-873 du 4 août 2014	Art.8 du code de l'artisanat

**HCE - Parité dans les chambres et les ordres professionnels :
des avancées à bas bruit - Volet III**

Dispositions	Modalité paritaire	Précisions sur la modalité paritaire	Modalité paritaire de suppléance et/ou de remplacement	Loi / Texte réglementaire	Codes et Lois de référence
Sanctions	<p>Nullité de la candidature si la liste ou le binôme est mal composé</p> <p>ET/OU</p> <p>Nullité du vote – exemple de l'ordre des vétérinaires</p>	<p>EXEMPLE DE L'ORDRE DES VETERINAIRES : une forme de nullité</p> <p>« L'électeur ne peut, sous peine de nullité du vote et sauf insuffisance du nombre de candidats d'un sexe, désigner qu'au maximum un nombre de candidats de chaque sexe égal à la moitié, le cas échéant arrondi à l'entier supérieur pour l'un des deux sexes, du nombre de membres du conseil régional ou national à élire. »</p> <p>EXEMPLE DE L'ORDRE DES EXPERT-ES-COMPTABLES : deux formes de nullités</p> <p>« Afin de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes au sein du conseil régional et selon des modalités fixées par décret, les listes de candidats comprennent, sous peine d'irrecevabilité à concourir, un pourcentage de personnes du sexe le moins représenté parmi les inscrits dans la circonscription régionale au moins proportionnel, dans la limite de 50 %, au nombre de personnes de ce même sexe inscrites dans cette circonscription. En cas de scrutin plurinominal sans liste, il en va de même, sous peine de nullité du vote et sauf insuffisance du nombre de candidats d'un sexe, des candidats désignés par chaque électeur. »</p>		Ordonnance n°2015-949 du 31 juillet 2015 relative à l'égal accès des femmes et des hommes au sein des ordres professionnels	
Suivi	Aucune disposition de suivi n'est prévue par le texte				
Evaluation de la mise en œuvre	Aucune disposition d'évaluation n'est prévue par le texte				

SECTION 1.
UNE PARITÉ ACCEPTÉE
MAIS PARFOIS
TROP COMPLEXE
—
ÉTAT DES LIEUX

Dans la mesure où, pour la première fois, une étude est réalisée sur la mise en œuvre des dispositifs paritaires dans les ordres et les chambres professionnelles, la remontée des données s'est avérée complexe, qui plus est en période de crise sanitaire. Néanmoins, ces chiffres inédits montrent que la parité est en marche dans tous les ordres professionnels concernés par la loi et dans toutes les chambres consulaires. Toutefois, en raison de leurs disparités d'histoire et de fonctionnement, les résultats sont divers et des freins encore existants.

Au gré des renouvellements partiels de leur composition, les ordres et les chambres professionnelles atteignent progressivement la parité dans leurs instances de gouvernance nationales, régionales et/ou départementales. Ils ont rencontré quelques écueils et mis en place des stratégies, sans pour autant communiquer sur ces actions auprès du grand public mais les objectifs paritaires sont souvent atteints ou en passe de l'être. Cette augmentation significative de la proportion des femmes a pu conduire à des modifications d'organisation interne, ainsi qu'à renouveler les sujets abordés par ces instances professionnelles. Les chambres et les ordres auraient-ils réussi cette transformation paritaire que la loi du 4 août 2014 appelait de ses vœux ?

Toutefois, au fil des élections, il est apparu aussi que certains des dispositifs existant conduisent à une parité « facile et automatique », par exemple en cas de recours à des listes paritaires, et d'autres à une parité « plus sophistiquée », plus complexe à intégrer, parce qu'elle doit prendre en compte des viviers ou une composition hétéroclite de collègues.

Par ailleurs, la question de la disponibilité de femmes pour les fonctions électives dans ces instances se pose désormais presque partout, car elles sont toujours confrontées aux répartitions inégales des tâches dans la vie privée comme professionnelle.

On peut dire que dans ces instances, on assiste à une progression réelle de la parité mais encore entravée par des dispositifs complexes ou inadéquats.

I. Une progression significative de la part de femmes au sein des instances de gouvernance sauf aux fonctions de présidence

Grâce à de nombreuses auditions¹ et à l'administration d'un questionnaire aux ordres et chambres professionnelles, les données chiffrées attestent d'une progression parfois significative de la proportion de femmes et d'hommes dans les différentes instances nationales et territoriales de ces structures.

Mais les situations sont différentes selon les ordres professionnels ou les chambres consulaires.

1 - Voir la liste des personnes auditionnées dans la partie « Remerciements ».

A. Au sein des ordres professionnels

Avant de rentrer plus avant dans la mise en lumière des effets produits par les dispositifs légaux, il est important de préciser le périmètre de l'étude concernant ces ordres professionnels.

1. Les missions et l'organisation des ordres

À partir des années 1940, du fait d'un lobbying important des professions libérales, à l'instar des médecins qui ont milité pour la création d'un ordre dès le milieu du 19^{ème} siècle, de nombreux ordres ont vu le jour². Aujourd'hui, ils sont au nombre de 13 qui peuvent être répartis en trois « familles » :

Ordres des professions juridiques et judiciaires	Ordre des professions techniques	Ordres des professions de santé
Avocat.es Avocat.es aux conseils Dans certaines classifications sont ajoutés deux ordres supplémentaires qui sont des offices ministériels : Huissier.es de justice (aujourd'hui Commissaires de justice) Notaires	Architectes Experts.es-comptables Géomètres-expert.es Vétérinaires	Chirurgien.nes-dentistes Infirmier.es Masseurs et masseuses -kinésithérapeutes Médecins Pharmacien.nes Pédicures-podologues Sages-femmes

La volonté des professions libérales en créant des ordres professionnels était de pouvoir s'organiser tant pour la régulation, l'organisation et la discipline interne de leurs professions.

D'un point de vue juridique, un ordre professionnel est une personne morale de droit privé chargée d'une mission de service public. En effet, dans un arrêt BOUGEN, rendu le 2 avril 1943, le Conseil d'État, se prononçant sur un litige opposant un médecin breton à l'ordre national des médecins, releva que « le législateur, en créant ces ordres, a voulu faire de l'organisation et du contrôle de l'exercice de ces professions un service public »³. Chaque ordre est donc constitué par une loi qui définit sa mission publique et un décret du Conseil d'État vient en préciser les modalités d'exercice.

Pour exercer ces professions, de manière libérale ou salariée, il est souvent obligatoire d'être inscrit.e⁴ au tableau de l'ordre sur un territoire donné. En outre, les ordres ont également, de manière diverse, un pouvoir de régulation de l'exercice de la profession, notamment via des chambres disciplinaires.

Du fait de leur histoire ancienne, à l'instar des avocat.es dont les barreaux ont été créés au XII^{ème} siècle ou à l'inverse de leur création plus récente, comme pour les ordres médicaux, tels que les ordres des masseur.ses-kinésithérapeutes, des pédicures-podologues en 2004 ou l'ordre des infirmier.es en 2006, du fait également de leurs différents secteurs d'activité, l'organisation des ordres présente des caractéristiques variées. Par exemple, certains ordres – l'ordre des avocat.es disposent d'un pouvoir disciplinaire alors que d'autres, comme l'ordre des infirmier.es, n'en sont pas dotés.

Tous, néanmoins, jouent deux rôles principaux : un rôle de régulation – accès à un ordre⁵, de bonnes pratiques, etc. et un rôle de représentation de la profession auprès des pouvoirs publics. Il est important à cet égard de distinguer l'ordre qui défend les intérêts d'une profession et le syndicat qui défend les intérêts de professionnel.les.

Les textes – lois et décrets, définissent dans les grandes lignes ces éléments. Ce sont ensuite aux ordres eux-mêmes de préciser, dans le cadre d'un règlement intérieur, les pratiques nécessaires à la réalisation de leurs

2 - Voir notamment, « 1940 : création d'un ordre des médecins et d'un ordre des architectes », <https://institutions-professionnelles.fr/reperes/histoire/128-1940-creation-d-un-ordre-des-medecins-et-d-un-ordre-des-architectes>

3-

4-

5-

missions. Ceux qui sont dotés de chambres disciplinaires rédigent un code de déontologie, faisant l'objet d'un décret en Conseil d'État. Ce code est aussi soumis pour avis au Conseil de la concurrence.

Les ordres sont souvent organisés de manière identique : des conseils locaux – départementaux et/ou interdépartementaux, régionaux élus qui élisent à leur tour les membres d'un conseil national, composé d'un bureau à la tête duquel est élu.e un.e président.e.

Mais, au-delà d'une organisation souvent similaire, leur composition varie : certains ordres ont une composition plus mixte que d'autres. Sans surprise, certaines professions comme les sages-femmes ou les infirmier.es sont en grande majorité composées de femmes alors que les géomètres-expert.es, par exemple, sont majoritairement des hommes. En conséquence, les modalités paritaires diffèrent et les résultats également.

2. Les différents dispositifs paritaires

Lors de l'adoption de la loi du 4 août 2014, dite loi « VALLAUD-BELKACEM », cette composition différente a été prise en compte pour l'élaboration des dispositifs paritaires.

C'est ainsi qu'il convient de distinguer trois grandes familles de dispositifs⁶ :

- ▶ **Autant de femmes que d'hommes – 50%/50 %, 40%/60 %** : par exemple, l'Ordre des architectes, le Conseil national des barreaux ou l'Ordre national des chirurgien.nes-dentistes sont soumis à ces modalités paritaires.

Ordres	Modalité paritaire	Précisions sur la modalité paritaire
Architectes : Ordre des Architectes : Conseil national Conseils régionaux	Autant de femmes que d'hommes Écart ne pouvant être supérieur à un	L'électeur ou électrice ne peut, sauf insuffisance du nombre de candidat.es d'un sexe, désigner qu'au maximum un nombre de candidat.es de chaque sexe égal à la moitié, le cas échéant arrondi à l'entier supérieur pour l'un des deux sexes, du nombre de membres des conseils régionaux et national à élire
Avocat.es et Avoué.es : Conseil National des Barreaux	Entre 40 % et 60 % de personnes de même sexe	« Au sein de chacune des circonscriptions, la moitié des sièges à pourvoir est réservée à des candidats de sexe féminin, l'autre moitié à des candidats de sexe masculin. » « À cet effet, deux scrutins distincts sont organisés aux fins d'élection des candidats de chaque sexe, chaque électeur disposant du même nombre de voix pour chacun de ces deux scrutins. »
Vétérinaires : Ordre National des Vétérinaires français Ordres régionaux	Autant de femmes que d'hommes Écart ne pouvant être supérieur à un	L'électeur ou électrice ne peut, sous peine de nullité du vote et sauf insuffisance du nombre de candidat.es d'un sexe, désigner qu'au maximum un nombre de candidat.es de chaque sexe égal à la moitié, le cas échéant arrondi à l'entier supérieur pour l'un des deux sexes, du nombre de membres du conseil régional ou national à élire.

6 - Retrouver, supra, l'intégralité des dispositifs dans la partie « Récapitulatif des dispositifs ».

HCE - Parité dans les chambres et les ordres professionnels : des avancées à bas bruit - Volet III

- **Une représentation « miroir »** – c'est-à-dire un pourcentage de personnes du sexe sous-représenté au moins égal à la proportion observée dans le collège électoral, autrement dit les inscrit.es à l'ordre :

Ordres	Modalité paritaire	Précisions sur la modalité paritaire
Avocat.es aux Conseils : Ordre des Avocats au Conseil d'État et à la Cour de Cassation	Représentation miroir dans la limite de 50 %	Lors de chaque renouvellement du conseil de l'ordre des avocat.es au Conseil d'État et à la Cour de cassation, le nombre de femmes et le nombre d'hommes à élire sont déterminés de telle sorte que la proportion totale, au sein de ce conseil, des personnes dont le sexe représentant la part la plus faible parmi les avocat.es inscrit.es au tableau de l'ordre soit au moins égale à cette part , sans excéder la moitié
Expert.es-comptables : Ordre des Experts-Comptables	Conseils national et régional : Écart ne pouvant être supérieur à un OU représentation miroir dans la limite de 50 %	Les listes de candidat.es comprennent, sous peine d'irrecevabilité à concourir, un pourcentage de personnes du sexe le moins représenté parmi les inscrit.es dans la circonscription régionale au moins proportionnel, dans la limite de 50 % , au nombre de personnes de ce même sexe inscrites dans cette circonscription. En cas de scrutin plurinominal sans liste, il en va de même.
Géomètres-expert.es : Ordre des Géomètres-experts	Conseil régional : Écart ne pouvant être supérieur à un OU représentation miroir dans la limite de 50 %	1° Lorsque la proportion de membres de chacun des deux sexes inscrits au tableau de l'ordre dans le ressort territorial du conseil régional est supérieure ou égale à 25 % , l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes au sein du conseil doit être au plus égal à un ; 2° Lorsque la proportion de membres d'un des deux sexes inscrits au tableau de l'ordre dans le ressort territorial du conseil régional est inférieure à 25 % , la part des sièges dévolus aux membres de ce sexe doit être au moins égale , dans la limite de 50 %.

- **Un binôme paritaire avec ou sans tirage au sort** : ce dispositif le plus répandu, inspiré par la réforme du mode de scrutin électoral pour les conseils départementaux, allie les deux démarches – la parité, soit 50/50 mais avec des dérogations. Ainsi, tous les ordres ci-dessous sont concernés par ce dispositif, soit 7 sur 13.

Ordres	Modalité paritaire	Précisions sur la modalité paritaire
Avocat.es et Avoué.es : Barreaux	Binôme paritaire avec tirage au sort	Chaque binôme est composé de candidat.es de sexe différent. Dans le cas où le conseil de l'ordre comprend un nombre impair de membres, est considéré comme élu.e le ou la membre du dernier binôme paritaire élu tiré au sort.
Chirurgien.nes-dentistes : Ordre National des Chirurgiens-Dentistes	Conseil national : binôme paritaire	Les membres des conseils de l'ordre sont élu.es au scrutin binominal majoritaire à un tour. Chaque binôme est composé de candidat.es de sexe différent. Dérogation : Lorsque le nombre de chirurgien.nes-dentistes d'un même sexe inscrit.es au tableau de l'ordre et remplissant les conditions d'éligibilité est inférieur ou égal à 30 , le conseil de l'ordre est élu au scrutin uninominal majoritaire à un tour.
	Conseils départementaux : binôme paritaire avec tirage au sort	Scrutin binominal majoritaire à deux tours, binôme de candidat.es de sexe différent. En cas de nombre impair, le dernier est tiré au sort. On procède à un scrutin uninominal en cas de nombre insuffisant

**HCE - Parité dans les chambres et les ordres professionnels :
des avancées à bas bruit - Volet III**

Ordres	Modalité paritaire	Précisions sur la modalité paritaire
Infirmier.es : Ordre National des Infirmiers	Tous les conseils : binôme paritaire avec tirage au sort.	Les membres des conseils de l'ordre des infirmier.es sont élu.es au scrutin binominal majoritaire à un tour. Chaque binôme est composé de candidat.es de sexe différent. En cas de nombre impair de membres, est considéré comme élu.e le ou la membre du dernier binôme élu tiré au sort. Dérogations : 1° Lorsque le nombre d'infirmier.es d'un même sexe inscrit.es au tableau de l'ordre et remplissant les conditions d'éligibilité est inférieur ou égal à 30 , le conseil de l'ordre est élu au scrutin uninominal majoritaire à un tour ; 2° Lorsque le nombre d'infirmier.es d'un même sexe inscrit.es au tableau de l'ordre et remplissant les conditions d'éligibilité est supérieur au seuil fixé au 1° mais inférieur à 10 % de l'effectif total dans le ressort territorial du conseil concerné, l'élection a lieu au scrutin uninominal majoritaire à un tour et le nombre de sièges dévolus aux membres de ce sexe est proportionnel à la part effective qu'il représente dans ce ressort territorial, selon des modalités définies par décret en Conseil d'État.
Masseurs.euses-kinésithérapeutes : Conseil National de l'Ordre des Masseurs-Kinésithérapeutes	binôme paritaire avec tirage au sort	Scrutin binominal majoritaire à deux tours, binôme de candidat.es de sexe différent. En cas de nombre impair, le dernier est tiré au sort. Par dérogation, lorsque le nombre de masseurs et masseuses kinésithérapeutes d'un même sexe inscrit.es au tableau de l'ordre et remplissant les conditions d'éligibilité est inférieur ou égal à 30, le conseil de l'ordre est élu au scrutin uninominal majoritaire à un tour.
Médecins : Conseils National et locaux de l'Ordre des Médecins	binôme paritaire avec tirage au sort	Les membres des conseils de l'ordre des médecins sont élu.es au scrutin binominal majoritaire à un tour. Chaque binôme est composé de candidat.es de sexe différent. Dérogation : lorsque le nombre de médecins d'un même sexe inscrit.es au tableau de l'ordre et remplissant les conditions d'éligibilité est inférieur ou égal à 30, le conseil de l'ordre est élu au scrutin uninominal majoritaire à un tour.
Pédicure-podologue : Ordre National des Pédicures-Podologues	binôme paritaire avec tirage au sort	Scrutin binominal majoritaire à deux tours, binôme de candidat.es de sexe différent. En cas de nombre impair, le dernier est tiré au sort Dérogation : lorsque le nombre de pédicures-podologues d'un même sexe inscrit.es au tableau de l'ordre et remplissant les conditions d'éligibilité est inférieur ou égal à 30, le conseil de l'ordre est élu au scrutin uninominal majoritaire à un tour.
Pharmacien·nes : Ordre National des Pharmaciens	binôme paritaire avec tirage au sort	Les membres des conseils régionaux de l'ordre des pharmaciens sont élu.es au scrutin binominal majoritaire à deux tours. Chaque binôme est composé de candidat.es de sexe différent. Dans le cas où le conseil de l'ordre comprend un nombre impair de membres, est considéré.e comme élu.e le ou la membre du dernier binôme élu tiré au sort.

Il est intéressant de noter que, dans deux ordres, il existe deux modalités différentes au sein de l'ordre, pour les élections nationales ou locales :

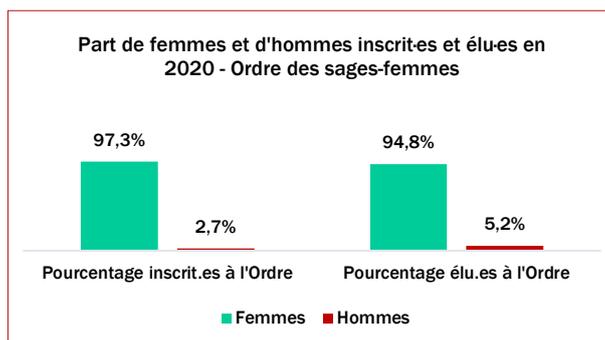
- Pour l'ordre des avocat·es : pour l'élection des barreaux dans les conseils locaux, le dispositif est le binôme paritaire alors que pour le Conseil national des Barreaux, c'est un autre scrutin qui est mis en place : la

HCE - Parité dans les chambres et les ordres professionnels : des avancées à bas bruit - Volet III

moitié des sièges à pourvoir est réservée à des candidat-es de sexe féminin, l'autre moitié à des candidat-es de sexe masculin. Pour ce faire, deux scrutins distincts sont organisés.

- Pour l'ordre des géomètres-expert-es : les conseils régionaux sont élus selon une représentation miroir alors que la règle « autant de femmes que d'hommes » est adoptée pour le conseil supérieur, celui-ci étant composé de quatre géomètres expert-es : deux femmes et deux hommes.

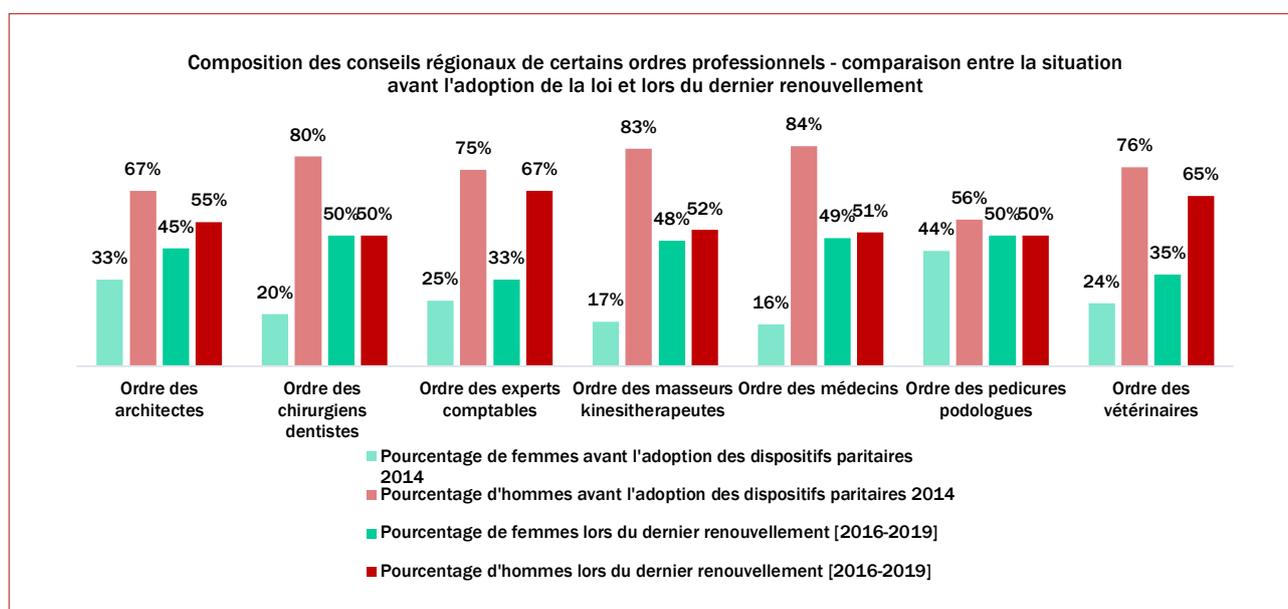
En outre, sur ces 13 ordres professionnels, un seul est exempt de dispositif paritaire : l'Ordre des sage-femmes. Il avait été décidé que, compte-tenu de la spécificité de cette profession, quasiment exclusivement occupée par des femmes – les hommes représentant 2,7 % des inscrit-es en 2020, cet ordre ne serait pas visé par les dispositions de l'article 76 de la loi du 4 août 2014.



Par ailleurs, les professions de commissaires de justice (huissier.res de justice, commissaires-priseurs), de notaires et de commissaires aux comptes, appelées « Autorités professionnelles institutionnelles », bien que réglementées ne sont pas considérées comme des ordres et ne sont pas concernées par ces dispositions paritaires.

3. La mise en œuvre de la parité au sein des ordres

Ces situations diverses conduisent nécessairement à une mise en œuvre variée, présentant parfois des éléments qui interpellent au regard du pourcentage de femmes inscrites au sein de certains ordres, des dispositions prévues et des résultats obtenus. Le tableau suivant, non exhaustif puisque portant sur seulement sept ordres sur les 13, donne une idée de cette composition très hétérogène des conseils régionaux.



Sources : Données transmises au HCE par les ordres professionnels - 2020

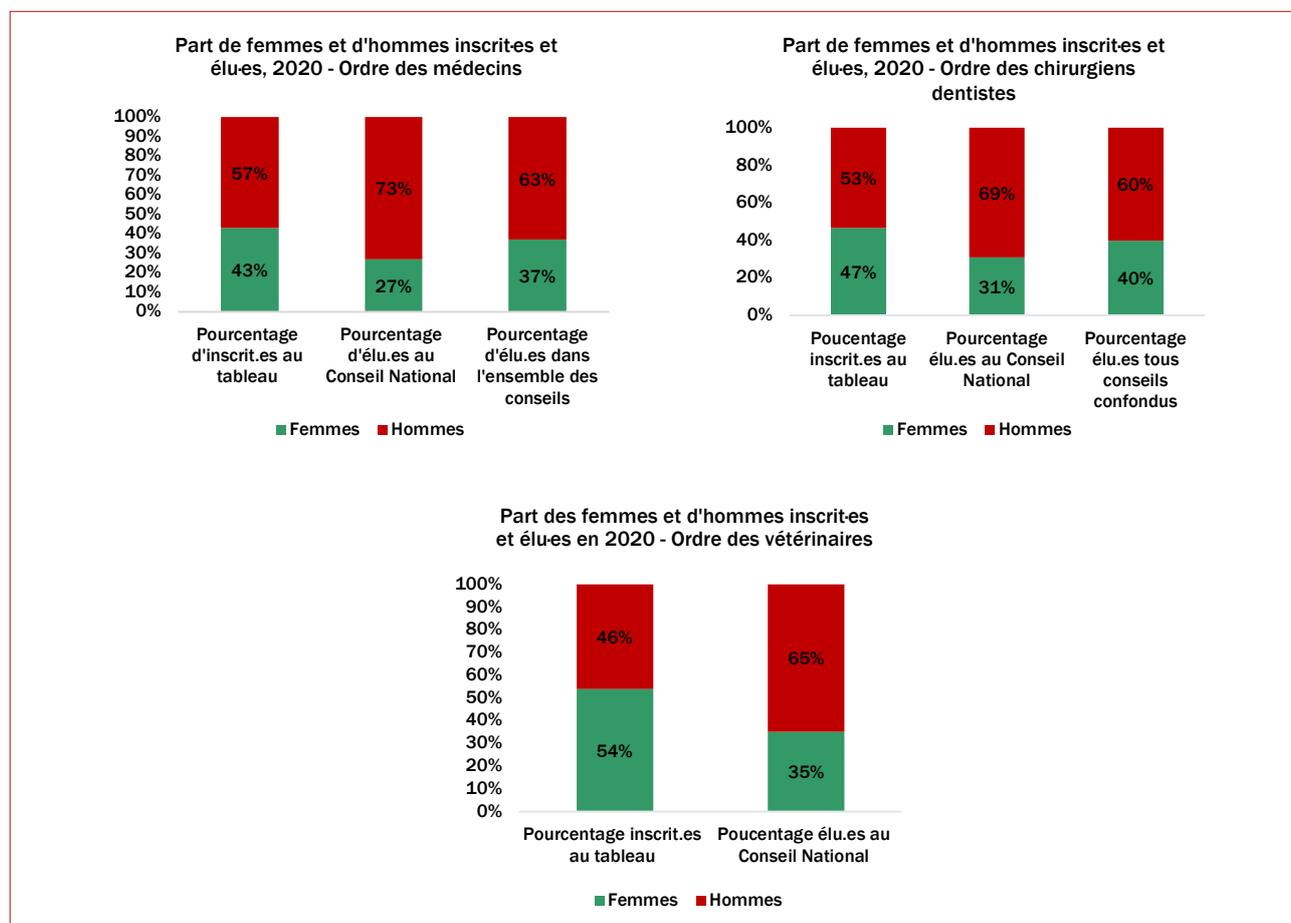
a. La parité dans les ordres aux viviers mixtes : pas encore tout à fait atteinte en raison de la réforme territoriale

La notion de vivier mixte renvoie à la proportion des femmes et des hommes parmi les inscrit·es et celle des élu·es. Sur les 13 ordres professionnels (en comptant les sages-femmes soumis à des dispositifs paritaires), cinq d'entre eux ont un vivier mixte, c'est-à-dire que la part de femmes et d'hommes est comprise entre 40 et 60 %.

Lors des auditions qui ont été menées dans le cadre de cette évaluation, la plupart des représentant·es entendu·es se sont réjouis d'une progression importante de femmes au sein de leurs instances ordinales. En observant les données transmises par certains ordres professionnels en réponse au questionnaire que le HCE leur avait soumis en mars 2020, il ressort clairement que, pour certains conseils, l'augmentation est notoire. Par exemple, les conseils régionaux de l'ordre des masseur·ses-kinésithérapeute comptaient 17 % de femmes avant l'adoption de la loi de 2014 et ils comprennent désormais 48 %, soit une part de femmes qui a quasiment triplé. Une même progression spectaculaire est à noter pour les conseils régionaux de l'Ordre des médecins – de 16 % à 49 % ou pour les chirurgien·nes-dentistes – de 20 % à 50 %.

Pourtant, au sein de ces ordres, si la part de femmes a progressé au sein des instances ordinales, elles ne sont pas toujours à parité au sein des conseils nationaux.

En effet, si les femmes représentent 47 % des inscrit·es à l'Ordre des chirurgien·nes-dentistes, elles ne sont que 31 % à siéger au conseil national contre 40 % au sein des conseils locaux. On peut relever une tendance similaire au sein de l'ordre des médecins qui compte 43 % de femmes inscrites à l'Ordre des médecins, et seulement 27 % au conseil national (pour 37 % au sein des conseils locaux). Il en va de même pour l'Ordre des vétérinaires – 54 % d'inscrites et 35 % d'élu·es au conseil national.



Sources : Données transmises au HCE par les ordres professionnels - 2020

Il est important de noter que la réforme territoriale découlant de la loi NOTRE du 7 août 2015 a ralenti l'avènement de la parité parce qu'une majorité d'ordres concernés par des renouvellements ont parfois décalé leurs élections pour prendre en compte ces deux réformes majeures. Ces ordres devraient être en conformité totale à l'issue des prochaines élections.

Exemple de la mise en œuvre progressive de la parité

Ordre des médecins



L'Ordre des médecins est présent à tous les échelons administratifs via les conseils départementaux, régionaux, et le conseil national.

Du fait des nouvelles délimitations régionales, le nombre de conseiller.es régionaux de l'Ordre est passé à 320 en 2019 et 306 en 2020. Ils et elles ont été renouvelés dans leur intégralité en février 2019 selon le mode paritaire femmes-hommes. Les électeur.trices sont les membres des conseils départementaux de chaque région.

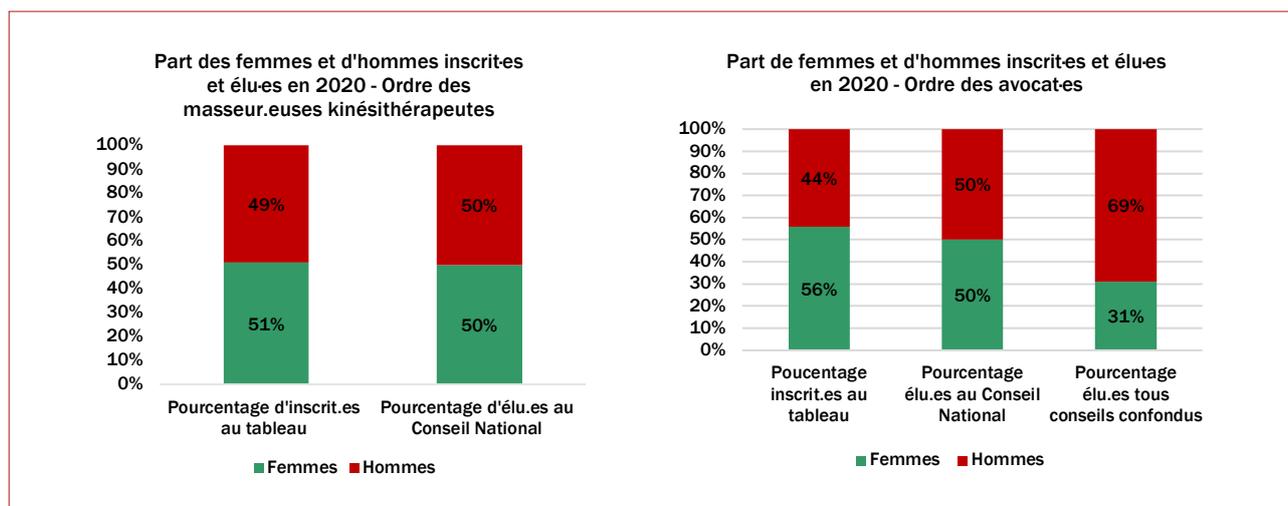
Les conseiller.es ordinaires sont élu.es pour 6 ans par les médecins et renouvelé.es par moitié tous les 3 ans. Avant la réforme territoriale de 2016 et la loi de modernisation du système de santé, certains conseils départementaux étaient en nombres impairs. L'Ordre a mis en place une modification du processus électoral pour permettre des élections en binômes et un nombre de conseiller.es divisible par quatre. Ainsi, le nombre varie de 12 à 24 conseiller.es déterminé par le nombre de médecins inscrit.es au tableau dans le département.

Le premier renouvellement a débuté en janvier 2018 et s'est conclu en juin 2019. 1676 conseiller.ères ont été élu.es en élection binominale avec 924 titulaires paritaires parfaitement à parité. Le deuxième renouvellement a commencé en novembre 2020 et sera étalé jusqu'en juin 2022. Historiquement, les conseils s'étant créés progressivement sur l'ensemble du territoire, ce renouvellement en décalé a toujours cours. L'Ordre dénombre 36 % de femmes et 64 % d'hommes parmi les conseiller.es élu.es, et souhaite atteindre la parité en juin 2022⁷.

Lors de l'enquête menée par le HCE, l'Ordre national des vétérinaires avait tenu à montrer la montée en puissance de la mise en œuvre : « La parité a été instaurée de manière progressive dans les conseils départementaux et au sein du Conseil national (article 13 du décret n° 2017-1418 du 29 septembre 2017 portant adaptation du régime électoral des ordres des professions de santé). Elle sera pleinement effective en 2021 pour le Conseil national et en 2022 pour les conseils départementaux. Elle a été introduite totalement pour les conseils régionaux dès 2019. »

Néanmoins, deux ordres sur ces cinq ordres ont atteint la parité des conseils nationaux : l'Ordre des masseur.ses kinésithérapeutes et le Conseil National des Barreaux. Ces deux conseils nationaux étaient d'ailleurs, lors de la réalisation de notre sondage en 2020, présidée par une femme. S'agissant du Conseil National des Barreaux, cette parité 50/50 s'explique aisément par le choix du scrutin double : une liste de femmes et une liste d'hommes : « la moitié des sièges à pourvoir est réservée à des candidats de sexe féminin, l'autre moitié à des candidats de sexe masculin ». Il est clair que ce mode de scrutin facilite la mise en œuvre de la parité

7 - Eléments transmis lors de l'audition le 14 mai 2020 par les membres de la Commission Parité du HCE des Dr Gilles MUNIER, Vice-président du Conseil National de l'Ordre des médecins et Dr Marie-Pierre GLAVIANO-CECCALDI, Vice-présidente du Conseil National de l'Ordre des médecins.



Sources : Données transmises au HCE par les ordres professionnels - 2020

b. La parité dans les ordres aux viviers à prédominance masculine ou féminine : une situation très contrastée

S'il peut paraître étonnant que les conseils des ordres à viviers mixtes ne soient pas encore à parité (40 %/60 %), il est surprenant, a contrario, de voir que quelques-uns des sept ordres à prédominance masculine ou féminine ont atteint la parité dans certains cas, en raison même des modes de scrutin choisis. Les dispositifs paritaires pour les ordres à prédominance masculine ou féminine sont de deux sortes : une représentation miroir – retenue pour les ordres majoritairement masculins ou des binômes paritaires avec des possibilités de dérogation – choisis pour les ordres majoritairement féminins.

Pour rappel, afin de tenir compte de la composition de certaines professions réglementées, il a été prévu deux règles⁸ :

La représentation miroir :

Exemple des géomètres-expertes

1° Lorsque la proportion de membres de chacun des deux sexes inscrits au tableau de l'ordre dans le ressort territorial du conseil régional est **supérieure ou égale à 25 %**, l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes au sein du conseil est **au plus égal à un** ;

2° Lorsque la proportion de membres d'un des deux sexes inscrits au tableau de l'ordre dans le ressort territorial du conseil régional est **inférieure à 25 %**, la part des sièges dévolus aux membres de ce sexe lui est **au moins égale**, dans la limite d'une augmentation de 50 %.

Le binôme paritaire mais avec des dérogations possibles :

Exemple de l'ordre des infirmières

Les membres des conseils de l'ordre des infirmières sont élus au scrutin binominal majoritaire à un tour. Chaque binôme est composé de candidat.es de sexe différent. En cas de nombre impair de membres, est considéré comme élu.e le ou la membre du dernier binôme élu tiré au sort.

Dérogations :

1° Lorsque le nombre d'infirmières d'un même sexe inscrit.es au tableau de l'ordre et remplissant les conditions d'éligibilité est **inférieur ou égal à 30 %**, le conseil de l'ordre est élu au scrutin uninominal majoritaire à un tour ;

2° Lorsque le nombre d'infirmières d'un même sexe inscrit.es au tableau de l'ordre et remplissant les conditions d'éligibilité est supérieur au seuil fixé au 1°, l'élection a lieu au scrutin uninominal majoritaire à un tour et **le nombre de sièges dévolus aux membres de ce sexe est proportionnel à la part effective** qu'il représente dans ce ressort territorial, selon des modalités définies par décret en Conseil d'État.

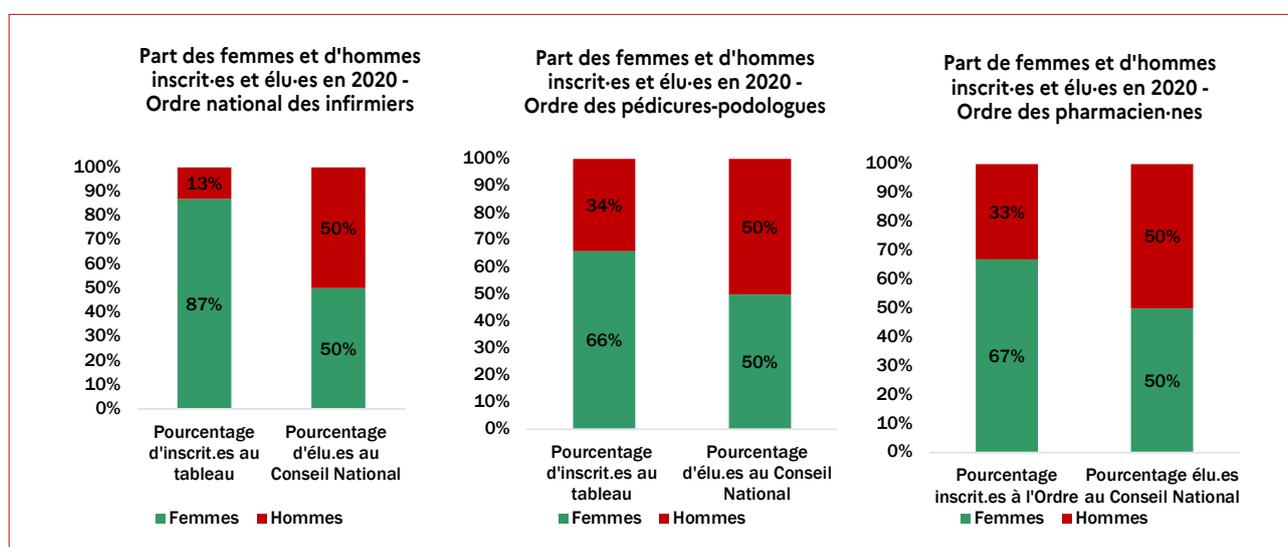
Il est surprenant d'ailleurs que la même jauge n'ait pas été choisie - 25 % pour les uns et 30 % pour les autres.

8 - Retrouver infra l'intégralité des références et normes législatives et réglementaires dans le tableau récapitulatif dans la partie « Rappel des dispositifs paritaires ».

HCE - Parité dans les chambres et les ordres professionnels : des avancées à bas bruit - Volet III

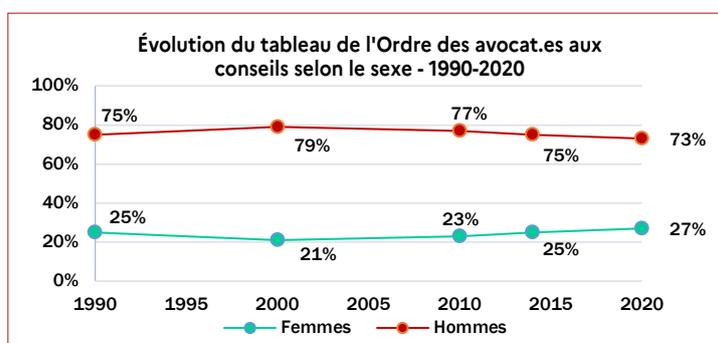
Les ordres soumis aux binômes paritaires ont donc la possibilité en quelque sorte d'« ajuster » la part de femmes et d'hommes en corrélation avec la part de femmes et d'hommes inscrit·es dans leurs ordres. Cette démarche peut se comprendre, même si le HCE a souligné, dans son rapport paru en 2019⁹, qu'il était hostile aux démarches de sectorisation et de dérogation, car même s'il est « possible juridiquement de prévoir une dérogation (...) le signal envoyé risquerait de brouiller le message et d'une certaine manière, de conforter les inégalités là où il faudrait plutôt des encouragements et des changements de pratiques. (...) Dès lors, le HCE préfère jouer sur les délais de mise en œuvre de la loi plutôt que sur un système de dérogations. »¹⁰

Le HCE constate toutefois une asymétrie réelle entre les ordres à prédominance féminine et les ordres à prédominance masculine. De fait, le dispositif de binômes paritaires a permis que pour les ordres à prédominance féminine, la parité 50/50 puisse être instaurée, comme l'illustre parfaitement l'ordre national des infirmier·es qui comprend 50 % de femmes et 50 % d'hommes à son conseil national alors que l'ordre compte 87 % d'inscrites. Situation que l'on retrouve dans une « moindre » mesure pour les ordres des pédicures-podologues et des pharmaciennes qui ont des conseils nationaux strictement paritaires, avec respectivement 66 % et 67 % d'inscrites.



Sources : Données transmises au HCE par les ordres professionnels - 2020

Alors qu'à l'inverse, lorsque les ordres comprennent plus d'inscrits que d'inscrites, le pourcentage de femmes est quasiment exactement le même que le nombre d'inscrites. Par exemple, pour l'ordre des géomètres-expert·es, il y a 14 % d'inscrites et 13 % d'élu·es, pour l'ordre des expert·es-comptables, 29 % d'inscrites et 28 % d'élu·es ou encore, pour l'ordre des avocat·es au Conseil d'État et de la Cour de cassation, 27 % d'inscrites et 25 % d'élu·es. Pour ces derniers, la part de femmes inscrites évolue très peu – 25 % de femmes en 1990 et 27 % en 2020, comme le montre le graphique ci-dessous :

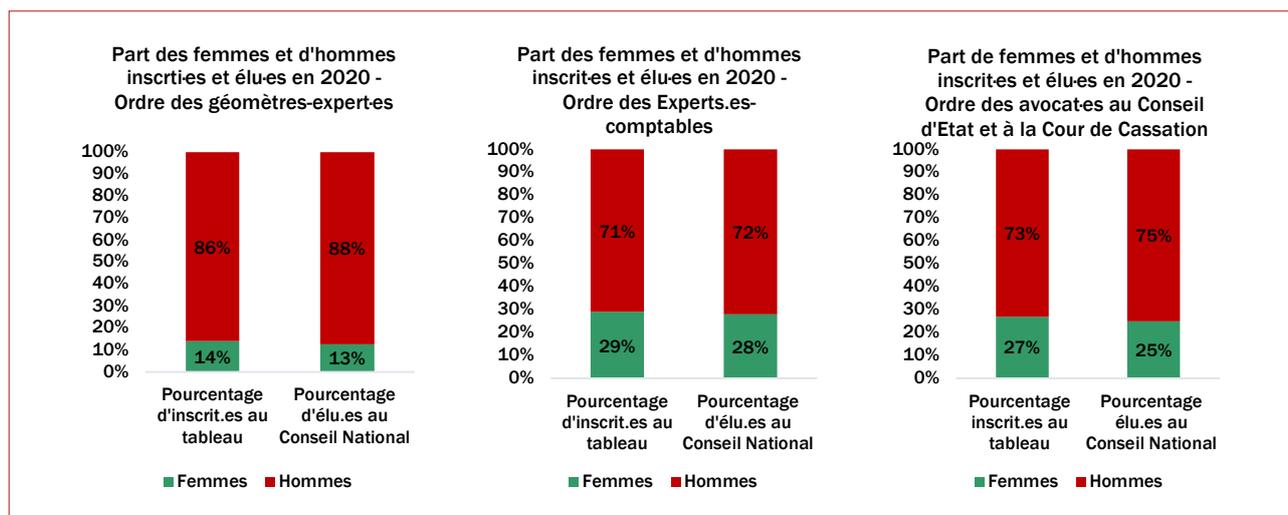


Sources : Données transmises au HCE par les ordres professionnels – 2020

9 - Rapport du HCE intitulé « Accès des femmes aux responsabilités et rôle levier des financements publics – de nouveaux champs pour la parité professionnelle » - volet I publié le 17 décembre 2019. <https://haut-conseil-egalite.gouv.fr/parite/travaux-du-hce/article/des-quotas-dans-les-instances-de-gouvernance-et-de-direction-et-dans-l-acces-au-top#t1>
10 - Ibid. p. 108.

HCE - Parité dans les chambres et les ordres professionnels : des avancées à bas bruit - Volet III

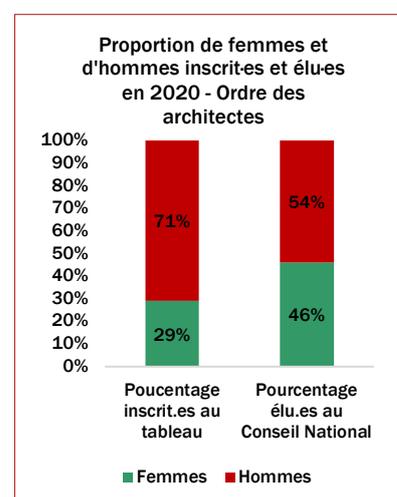
Cette parité « minimale » dans les ordres majoritairement masculins semble ne pas susciter d'interrogations de la part même de la gouvernance des ordres en question. Ainsi, le président de l'Ordre des avocat·es aux Conseils, Louis BORÉ, interrogé par le HCE, estime que les dispositifs paritaires sont respectés : « le texte issu de l'ordonnance du 31 juillet 2015 a constitué un réel progrès pour notre profession et nous l'avons appliqué sans aucune difficulté. » Il a précisé que « dans la mesure où notre conseil de l'Ordre comprend 15 membres, nous devons donc veiller à ce qu'il compte, en son sein, au moins 4 femmes. Lorsqu'une femme quitte le conseil de l'Ordre, nous veillons toujours à ce qu'une autre femme se présente et elle est systématiquement élue. Ainsi, la proportion d'au moins 4 femmes au sein de notre conseil a toujours été respectée depuis l'entrée en vigueur de ce texte et a, à plusieurs reprises, été dépassée. » Néanmoins, sans démarche menée pour accroître la part de femmes dans ces professions, à l'allure de 2 points de progression tous les 30 ans, la parité stricte ne sera jamais atteinte.



Sources : Données transmises au HCE par les ordres professionnels - 2020

Dans ce contexte, l'Ordre des architectes fait figure d'exception avec une part d'inscrites de 29 % et 46 % d'élues, exception qui s'explique par un mode de scrutin spécifique : « L'électeur ne peut, sauf insuffisance du nombre de candidat·es d'un sexe, désigner qu'au maximum un nombre de candidat·es de chaque sexe égal à la moitié, le cas échéant arrondi à l'entier supérieur pour l'un des deux sexes, du nombre de membres des conseils régionaux et national à élire ».

Pour Elizabeth GOSSART, conseillère nationale depuis 2017, chargée des questions de l'égalité au sein de l'Ordre des architectes¹¹, le fonctionnement des élections de l'Ordre a été modifié, depuis la loi de 2014, pour intégrer une obligation paritaire stricte au sein des règlements. À ce jour, la liste comprenant 12 candidat·es doit être paritaire.



Sources : Données transmises au HCE par l'Ordre des Architectes- 2020

Lors des élections, l'architecte a pour obligation de voter pour le même nombre d'hommes que de femmes, afin que son vote ne soit pas considéré comme nul. Par exemple, sur 6 postes de conseiller·ères, l'architecte doit voter pour 3 hommes et 3 femmes. La place des femmes a évolué grâce à la loi de 2014. À l'échelon national,

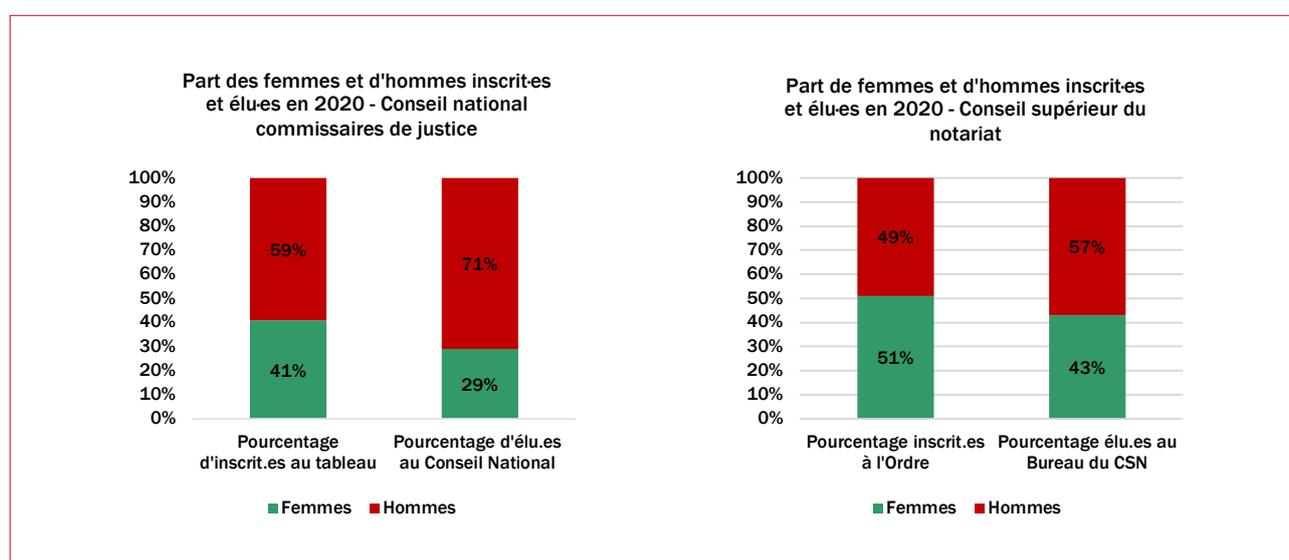
11 - Auditionnée le 20 mai 2020 par les membres de la Commission Parité du HCE.

sur 24 conseiller-ères, 11 sont des femmes et 13 sont des hommes. Les prochaines élections de 2021 permettront d'atteindre la parité stricte.

Il ressort de cette évaluation que lorsque les modalités paritaires sont instituées par effet miroir, en « calquant » la répartition femmes/hommes dans une profession donnée à un moment donné, elles viennent figer cet état de fait alors que le binôme paritaire permet d'atteindre la parité même en cas de prédominance masculine ou féminine. Mais ce qui apparaît aussi de façon flagrante c'est que la parité est plus facilement recherchée et atteinte lorsqu'il s'agit de faire entrer plus d'hommes dans les conseils qu'il n'y a d'inscrits.

c. Dans les offices ministériels non soumis aux règles paritaires - les notaires et les huissiers

Le HCE a également souhaité se pencher sur des instances de représentation et de réglementation de professions réglementées, sans obligation paritaire légale, afin de voir si les dispositifs paritaires de la loi de 2014 avaient pu malgré tout inspirer ces organisations. C'est ainsi qu'ont été observées, les deux professions suivantes : les huissier-es et les notaires.



Sources : Données transmises au HCE par les Autorités professionnelles institutionnelles

La situation est assez différente d'une profession à l'autre même si dans les deux cas, la proportion d'élus.es au postes de gouvernance est inférieure à la proportion d'inscrit.es (respectivement, 41%/29% et 51%/43%).

Pour les commissaires de justice (nouvelle dénomination regroupant les huissiers de justice et les commissaires priseur-es judiciaires), il est ressorti de l'audition d'Astrid DESAGNEAUX¹², présidente de l'association Femmes Huissiers de justice de France, qu'en l'absence d'un dispositif contraignant, « la profession n'a pas installé un dispositif vertueux de nature à tenir compte de sa féminisation massive et de la nécessité en conséquence de disposer d'une plus grande représentativité des femmes huissiers de justice ». Elle observe que la non-limitation de mandats dans le temps empêche les femmes d'accéder à ces fonctions et que plus on s'élève dans la hiérarchie de la profession, moins les femmes sont présentes. Par exemple, la Chambre européenne des huissiers est composée uniquement d'hommes et le président est aussi président de la Chambre parisienne. Cette omniprésence des hommes est aussi présente dans la Chambre parisienne puisque si les femmes représentent les 2/3 de la profession, elles sont exclues des postes décisionnels. Même si elle reconnaît que quelques signaux paritaires sont encourageants, tels qu'un président homme et une vice-présidente femme, ces actions sont insuffisantes pour déconstruire des modes de fonctionnement fondés sur la « cooptation ».

12 - Auditionnée par les membres de la Commission Parité du HCE le 18 mai 2020.

S'agissant des notaires, lors de l'audition du Conseil Supérieur du Notariat (CSN), représenté par Madame PERO AUGEREAU-HUE, à l'époque Porte-Parole¹³, il est ressorti, à l'inverse, que la profession a opté pour une autre stratégie : « Le notariat n'étant pas contraint par les dispositifs paritaires légaux, « anticiper avant les obligations légales », est le mot d'ordre concernant la parité au sein du Conseil supérieur du notariat (CSN) et de la profession. C'est une volonté qui découle des constats faits en matière de relation client.e et de qualité de vie au travail dans la profession. Deux outils principaux ont été mis en place, adoptés par l'Assemblée Générale du Conseil supérieur du notariat : le Plan managérial du notariat en 2017, et une résolution en juillet 2018 relative à la mise en œuvre de l'égalité réelle dans le notariat. » L'initiative paritaire est donc ancienne et a fait l'objet d'un rapport de la Commission Formation et Management du CSN en 2019 sous l'impulsion de Me Jean-François HUMBERT, alors président.

Plan managérial du notariat – 2017 et Résolution sur la mise en œuvre de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans le notariat – 2018

Le Plan managérial du notariat, adopté par l'Assemblée Générale du Conseil supérieur du notariat des 25 et 26 avril 2017, a inscrit dans ses objectifs de « promouvoir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et la juste représentation des femmes ».

Par suite, l'Assemblée Générale du CSN des 3 et 4 juillet 2018 a pris une Résolution sur la mise en œuvre de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans le notariat. Aux termes de cette résolution, il a été décidé notamment :

- ▶ À l'occasion de l'adaptation des textes qui régissent le notariat, de modifier les règles de représentation par tiers dans les élections professionnelles, afin de favoriser un égal accès aux responsabilités des femmes et des hommes.
- ▶ Concernant l'élection des délégué.es de cour :
 - en cas de représentation d'une cour par deux délégué.es, d'encourager la présentation de la candidature d'un binôme composé de délégué.es de sexe différent ;
 - en cas de représentation d'une cour par un délégué.e unique, d'encourager la présentation de candidat.es de sexe différent à chaque nouvelle élection, permettant une alternance.
- ▶ De préconiser, la présentation à la candidature au sein des conseils d'administration et de surveillance, des commissions, des groupes de travail, des bureaux et de tout organe de direction des instances et des organismes du notariat, d'une proportion de personnes d'un même sexe comprise entre 40 % et 60 %.



La présidente de l'Autorité de la concurrence, Isabelle DE SILVA a rappelé dans un courrier adressé à la présidente du HCE, Brigitte GRESY, que, lors d'un bilan réalisé par son instance¹⁴, il est apparu que chez les notaires « la réforme a ainsi permis un net rééquilibrage : fin 2017, les femmes représentaient 43 % des notaires (+ 8 points), étant entendu que les titulaires des offices nouvellement créés sont à 58 % des femmes, contre seulement 45 % pour les repreneurs d'offices existants (soit 13 points de plus). »¹⁵

Aussi la réforme a-t-elle permis de démentir un certain nombre d'idées reçues, notamment l'argument, souvent mis en avant, que la proportion réduite de femmes notaires titulaires ou associées d'offices résultait d'une faible appétence pour l'entreprenariat et la prise de responsabilités.

Pour la période 2018-2019, parmi les 42 délégué-es du CSN, seulement 9 étaient des femmes. À ce jour, suite à l'augmentation du nombre de notaires, 30 délégué-es supplémentaires, à fonction consultative, ont été

13 - Auditionnée par les membres de la Commission Parité du HCE le 25 février 2020. Accompagnée par Virginie THEVAUX, directrice de la Qualité et de Management, elle représentait le président de l'époque, Monsieur HUMBERT, président du CSN. En octobre 2020, le Bureau du CSN a été renouvelé et Monsieur David AMBROSIANO a été élu président.

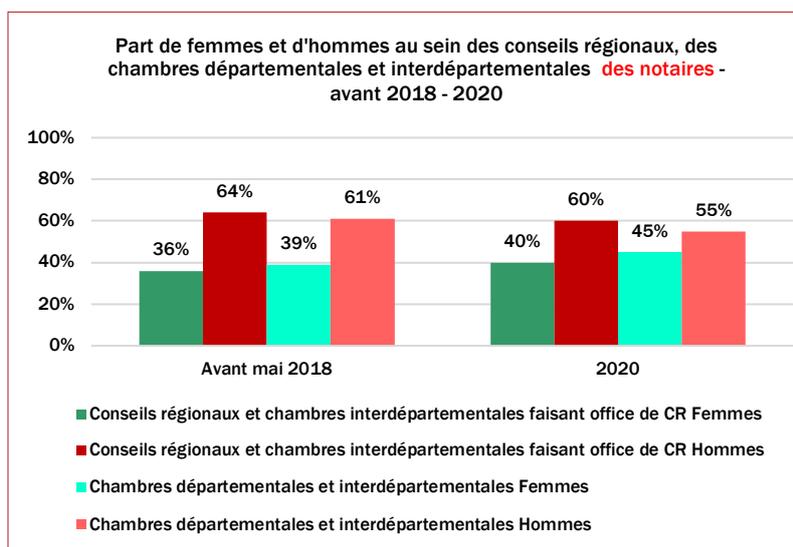
14 - En application de cette loi du 6 août 2015, l'Autorité de la concurrence est en effet chargée de faire toutes recommandations utiles au Gouvernement. À cette occasion l'Autorité de la Concurrence devait également réaliser un « un bilan en matière d'accès des femmes et des hommes aux offices publics ou ministériels, sur la base de données présentées par sexe et d'une analyse de l'évolution démographique des femmes et des jeunes au sein des professions concernées ». Voir l'avis n°18-A-07 relatif à la liberté d'installation des notaires de l'Autorité de la concurrence : 1 <https://www.autoritedelaconcurrence.fr/fr/avis/relatif-la-liberte-dinstallation-des-notaires-et-une-proposition-de-carte-revisee-des-zones>

15 - Extrait du courrier de Madame Isabelle De Silva, Présidente de l'Autorité de la concurrence, en date du 30 avril 2020, en réponse à la sollicitation de toutes les Autorités administratives indépendantes et Autorités publiques indépendantes, par Madame Brigitte GRESY, présidente du HCE, dans le cadre de cette évaluation.

HCE - Parité dans les chambres et les ordres professionnels : des avancées à bas bruit - Volet III

intégrées, dont 23 femmes (un poste reste à élire), ce qui fait un total de 32 femmes sur un total de 72, soit 44,4 %. De même, de plus en plus de femmes sont élues à la tête des chambres départementales. On dénombre 7 738 femmes sur un total de 15 035 notaires à ce jour, soit 51 %.

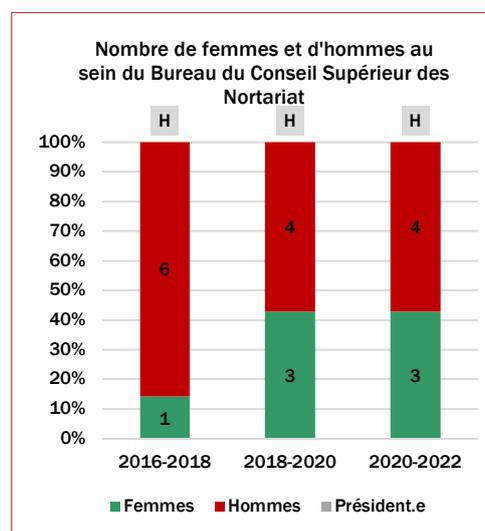
La parité poursuit sa progression grâce à une volonté affichée au plus haut niveau des instances représentatives. Ainsi, d'élections en élections, la part de femmes augmentent de plusieurs points, de 36 % à 40 % de femmes dans les conseils régionaux et de 40 % à 45 % dans les chambres départementales.



Source : Données transmises au HCE par le CSN, 2020

Jusqu'à une période récente, la grande majorité des délégué.es au conseil national étaient des hommes. Néanmoins, depuis octobre 2018, le Bureau du CSN est paritaire, avec 3 femmes en son sein sur un total de 7 dont le Président, soit 43 % de femmes¹⁶.

Lors de ce nouveau mandat, la fonction de 1^{er}-ère vice-président.e est occupée par une femme. Les deux autres femmes sont secrétaire et membre en charge de la promotion de l'expertise immobilière notariale, du management et de la qualité.



Source : Données transmises au HCE par le CSN, 2020

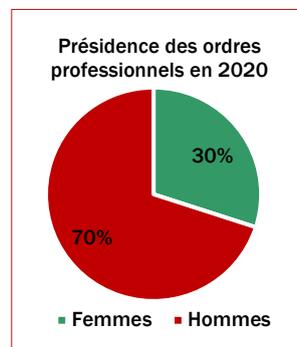
À l'instar de beaucoup d'ordres professionnels, la présidence du CSN est occupée par un homme.

16 - Lors du dernier renouvellement en octobre 2020, la proportion est toujours la même : sur 7 membres : 3 femmes et 4 hommes : <https://www.notaires.fr/fr/membres-du-bureau>

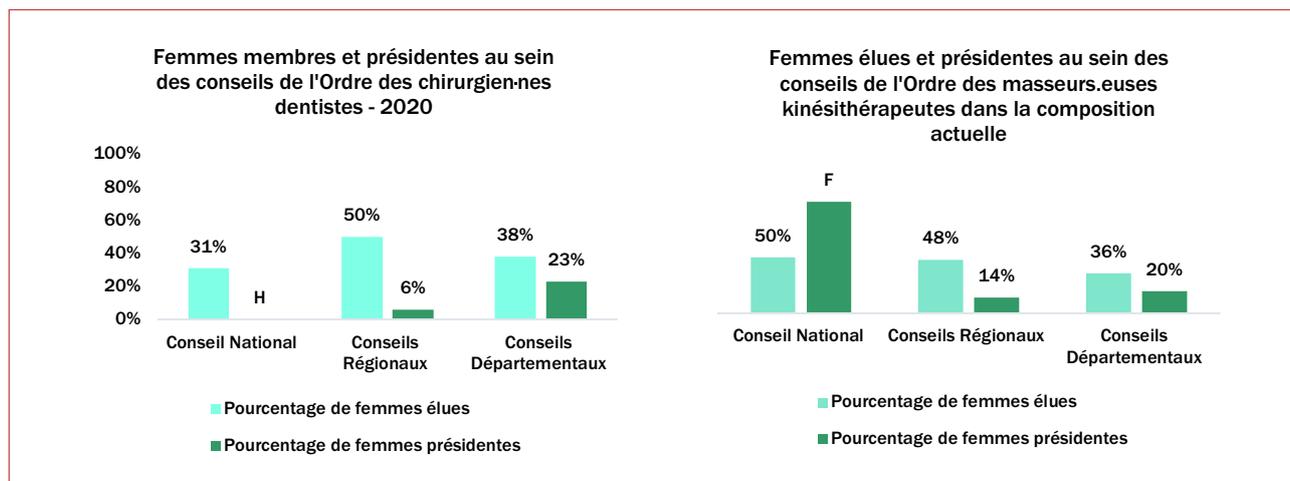
4. Un accès facilité grâce à la parité au sein des conseils mais pas à la présidence

En 2020, sur les 13 ordres professionnels, seuls quatre ordres étaient présidés par une femme : avocat-es(CNB), masseur-ses-kinésithérapeutes, pharmacien-nnes, sages-femmes.

En deçà des conseils nationaux, la tendance est toujours la même : la présidence est occupée par des hommes qu'il s'agisse de conseils départements ou régionaux, indépendamment des dispositifs paritaires présents pour la composition des conseils.



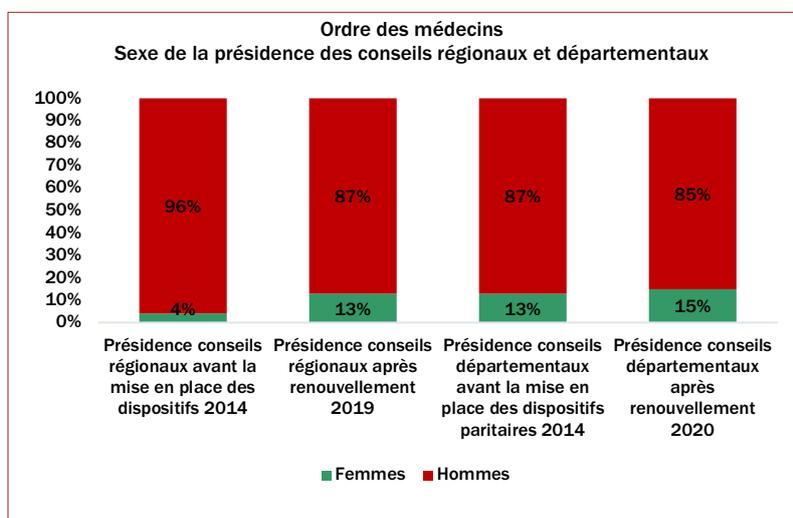
Avec la parité au sein des conseils élus, l'ordre des architectes, lors de son audition par le HCE, observe que « les postes de présidentes tendent à se féminiser puisqu'on dénombre 5 femmes présidentes de région, alors qu'il y en avait qu'une seule quatre ans auparavant. Néanmoins, Catherine Jacquot a été la seule femme élue présidente nationale de l'Ordre ». Ce même commentaire pourrait être fait pour les conseils locaux de l'ordre des chirurgien-nnes-dentistes en 2020 : 50 % de femmes siégeant dans les conseils régionaux mais seulement 6 % de présidentes ou celui de l'ordre des masseurs et masseuses kinésithérapeutes : 48 % de conseillères régionales et 14 % de présidentes.



Sources : Données transmises au HCE par les ordres professionnels

HCE - Parité dans les chambres et les ordres professionnels : des avancées à bas bruit - Volet III

Pour ce qui est de l'ordre des médecins, la différence entre la part des femmes présidentes avant et après l'adoption des dispositifs paritaires est encore faible, en particulier pour les conseils départementaux.



Source : Données transmises au HCE par l'ordre des médecins

En conclusion, la parité au sein des conseils des ordres professionnels a progressé de façon parfois significative depuis l'adoption de la loi du 4 août 2014, tant dans les conseils locaux que nationaux. Mais la part de femmes est encore faible dans certains cas, reflet de certains secteurs professionnels où la mixité se fait attendre. Et si la parité s'installe dans les conseils, les fonctions de présidence échappent à son application.

B. Au sein des chambres professionnelles

Dans un même mouvement, la loi dite VALLAUD-BELKACEM de 2014 a prévu de viser en plus des ordres professionnels, les chambres consulaires – chambres de commerce et d'industrie (art.69), chambres d'agriculture (art.71) et chambres des métiers et de l'artisanat – (art. 73).

Avant d'observer la mise en œuvre, il convient de rappeler les obligations légales :

Chambres consulaires	Modalité paritaire	Précisions sur la modalité paritaire	Modalité paritaire de suppléance et/ou de remplacement	Loi / Texte réglementaire	Codes et Lois de référence
Chambres de commerce et d'industrie	Pas de dispositions paritaires concernant les candidat-es		Le-la suppléant-e du-de la candidat-e doit être de sexe différent	Article 69 (suppléant) Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 Décret n°2016-569 du 10 mai 2016 relatif au fonctionnement des chambres de commerce et d'industrie et à l'élection de leurs membres	Art. R. 713-16 du Code de commerce
Chambres d'agriculture	Listes « paritaires » : au moins un-e candidat-e de chaque sexe par tranche de trois candidat-es	Chaque liste de candidat-es comporte au moins un-e candidat-e de chaque sexe par tranche de trois candidat-es dans la mesure où les résultats des élections départementales dans le collège considéré le permettent.		Article 70 Loi n° 2014-873 du 4 août 2014	article L. 511-7 du code rural et de la pêche maritime

HCE - Parité dans les chambres et les ordres professionnels : des avancées à bas bruit - Volet III

Chambres consulaires	Modalité paritaire	Précisions sur la modalité paritaire	Modalité paritaire de suppléance et/ou de remplacement	Loi / Texte réglementaire	Codes et Lois de référence
Chambres des métiers et de l'artisanat	Chaque liste est composée alternativement d'un.e candidat.e de chaque sexe.	Dérogations : Premier renouvellement suivant la promulgation de la loi : chaque liste est composée d'au moins un.e candidat.e de chaque sexe par groupe de trois candidats. Au renouvellement suivant, chaque liste est composée d'au moins deux candidat.es de chaque sexe par groupe de cinq candidat.es.		Article 73 Loi n° 2014-873 du 4 août 2014	Art.8 du code de l'artisanat

Il apparaît clairement que les dynamiques impulsées par la loi ne sont pas de même nature pour chacune des chambres.

1. Dans les chambres de commerce et d'industrie (CCI) : sans scrutin paritaire, la progression est lente

Le réseau CCI est composé de différents établissements publics d'échelons national, régional et de proximité (86 CCI territoriales, 6 CCI départementales d'Île-de-France, 5 CCI locales, 6 collectivités d'Outre-mer, et 18 chambres de région). CCI France¹⁷ est l'établissement national fédérateur et animateur des chambres de commerce et d'industrie françaises et a pour vocation de représenter et défendre les intérêts des entreprises auprès des pouvoirs publics français et européens. Il joue un rôle de corps intermédiaire à vocation économique pour promouvoir le développement des entreprises et des territoires.

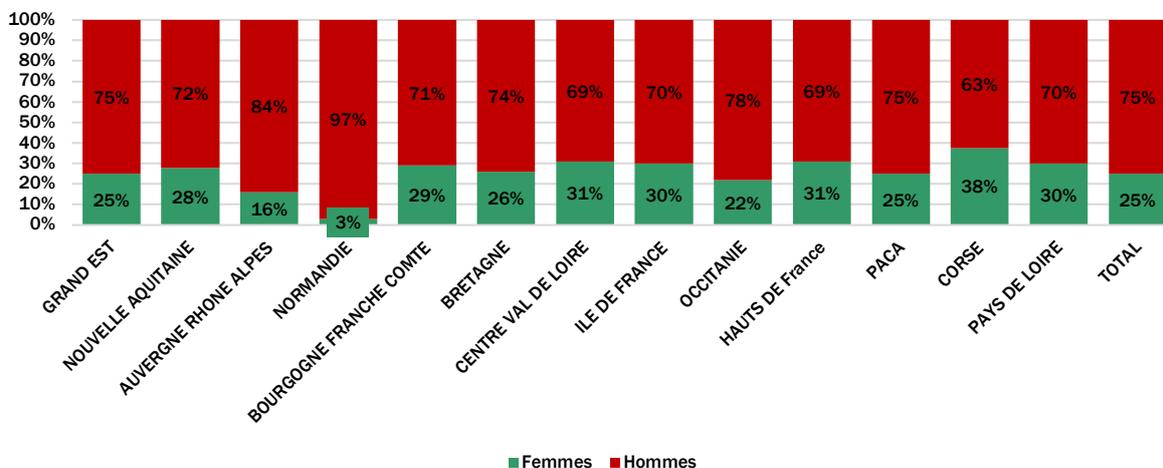
Les élections dans les CCI se font par scrutin plurinominal majoritaire à un tour (sont élu-es les candidat.es qui obtiennent le plus grand nombre de voix) pour une durée de 5 ans. Les candidat-es se présentent soit pour un mandat régional (CCI de Région, CCIR) qui leur donne droit à exercer également un mandat local, soit pour un mandat local. En 2016, lors des dernières élections, en application de la loi de 2014, sur la parité, les candidat-es se présentant à la CCIR sont accompagné-es d'un-e **suppléant-e de sexe opposé**.

En 2010, on dénombre 14 % de femmes cheffes d'entreprise au sein des chambres régionales et départementales, pourcentage qui monte respectivement à 25 % et 30 % pour les élections de novembre 2016. Si la présence des femmes cheffes d'entreprise tant au niveau régional que local a globalement augmenté, les résultats peuvent être très différents d'une région à l'autre. Par exemple, en Normandie, les femmes n'occupent que 3 % des sièges de la CCIR alors qu'elles sont 38 % au sein de la CCIR de Corse. Dans les CCI territoriales (départementales - CCIT), les écarts entre la part la plus basse de la proportion de femmes et la plus haute est aussi de l'ordre de plus de 25 points mais aucune chambre n'a moins de 20 % de femmes dans son assemblée d'élu-es.

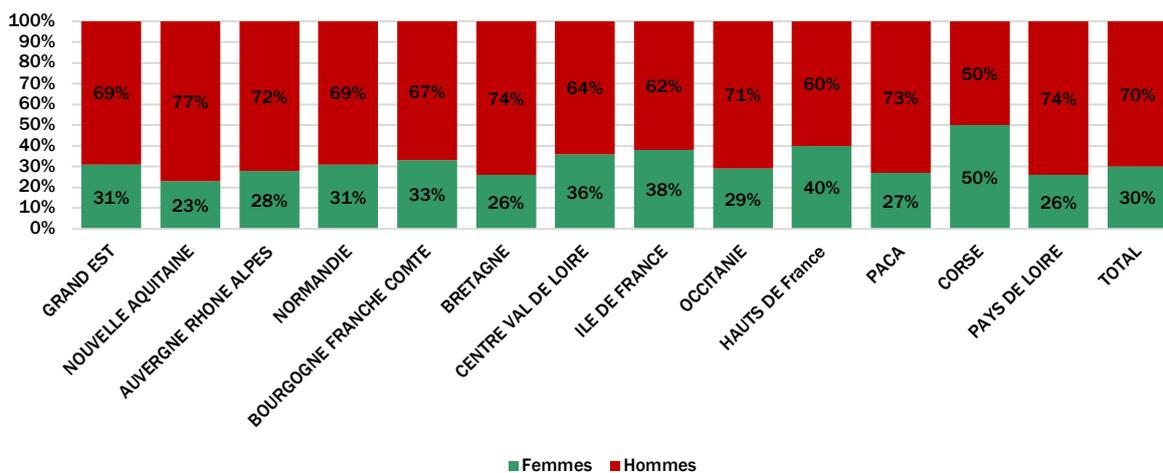
17 - Ont été auditionnés pour CCI France, le 25 février 2020 : Monsieur Pierre GOGUET, président, accompagné de Messieurs Jérôme PARDIGON, Directeur des Affaires publiques/Directeur de Cabinet du président, et Jean-Philippe CAVAN, Chef de projet Droit Consulaire, CCI France.

HCE - Parité dans les chambres et les ordres professionnels : des avancées à bas bruit - Volet III

Part de femmes et d'hommes élues dans les Chambres régionales de commerce et d'industrie -
2016



Part de femmes et d'hommes élues dans les Chambres départementales de commerce et d'industrie,
par régions - 2016



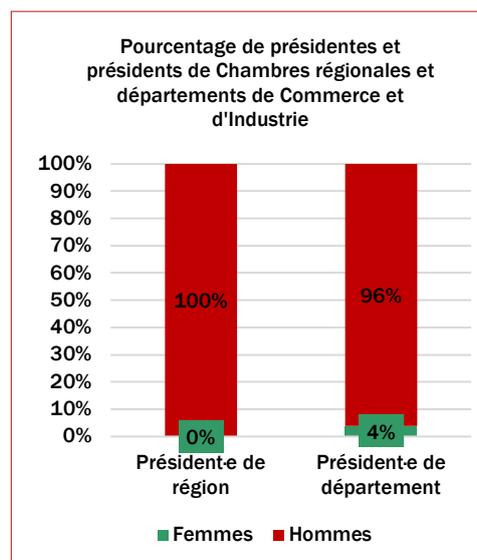
Source : Direction générale des entreprises - 2020

Les différences observées dans les chambres sont en partie le résultat des disparités qui perdurent au sein des trois secteurs d'activités existants (**industrie, services et commerce**) parmi lesquels les cheffes d'entreprise élues sont plus ou moins nombreuses :

- ▶ 10 % de femmes cheffes d'entreprise pour l'industrie ;
- ▶ 22 % de femmes cheffes d'entreprise pour les services ;
- ▶ 30 % de femmes cheffes d'entreprise pour le commerce.

Si les femmes ne sont pas toujours arrivées en nombre dans les assemblées, elles sont aussi **largement absentes des fonctions de présidence** : aucune femme présidente de CCIR et quatre présidentes de CCIT. **Les 4 présidentes de CCIT sont vice-présidentes de droit de leur CCIR** et parmi elles seule la présidente de la CCIT de Corrèze a été désignée comme 1ère vice-présidente (CCIR Aquitaine, Limousin, Poitou-Charentes).

Les bureaux des 13 CCIR métropolitaines comptent 181 membres : 158 sont des hommes (87 %) et 23 seulement (13 %) sont des femmes (contre 8 femmes en 2010, soit 3,5 %). 4 d'entre-elles occupent des postes de vice-présidentes (en tant que présidentes de CCIT), une seule est trésorière (comme en 2010) et 6 sont trésorrières-adjointes (aucune en 2010), 9 sont secrétaires (2 en 2010) et 3 sont membres sans fonction.



Source : Direction générale des entreprises – 2020

Les bureaux de 3 CCIR (Bretagne, Bourgogne-Franche-Comté et PACA) ne comptent aucune femme (contre 4 en 2010). Une seule femme a été élue au bureau de la CCIR Auvergne-Rhône-Alpes qui compte 18 membres. À contrario, les femmes occupent un tiers des postes au sein de la CCIR Hauts de France (5 sur 15). Dans les autres CCIR, la présence des femmes se situe entre 10 et 21 % (de 1 à 3 postes).

À noter toutefois qu'une femme, Carine SINAI-BOSSOU, a été élue présidente de la CCI de Guyane, le 12 septembre 2017, à la suite de l'annulation des élections de 2016 et que ce sont des femmes qui président la CCI de Saint-Martin et la chambre interprofessionnelle de Wallis et Futuna.

Assez logiquement, les femmes sont minoritaires également au sein du Bureau de CCI France, organe de représentation de l'ensemble des CCI locales : sur les 12 membres, elles ne sont que deux, soit 17 % : Fany RUIN, Secrétaire, Présidente de la CCI Amiens Picardie et Danielle DUBRAC, Présidente de la CCI départementale Seine Saint-Denis.

Dans la mesure où il n'existe pas de dispositifs paritaires concernant les titulaires mais seulement sur les suppléances, la parité progresse certes mais en raison d'une augmentation du nombre de femmes cheffes d'entreprise.

Le « pouvoir commercial et industriel » demeure entre les mains des hommes.

2. Dans les chambres d'agriculture

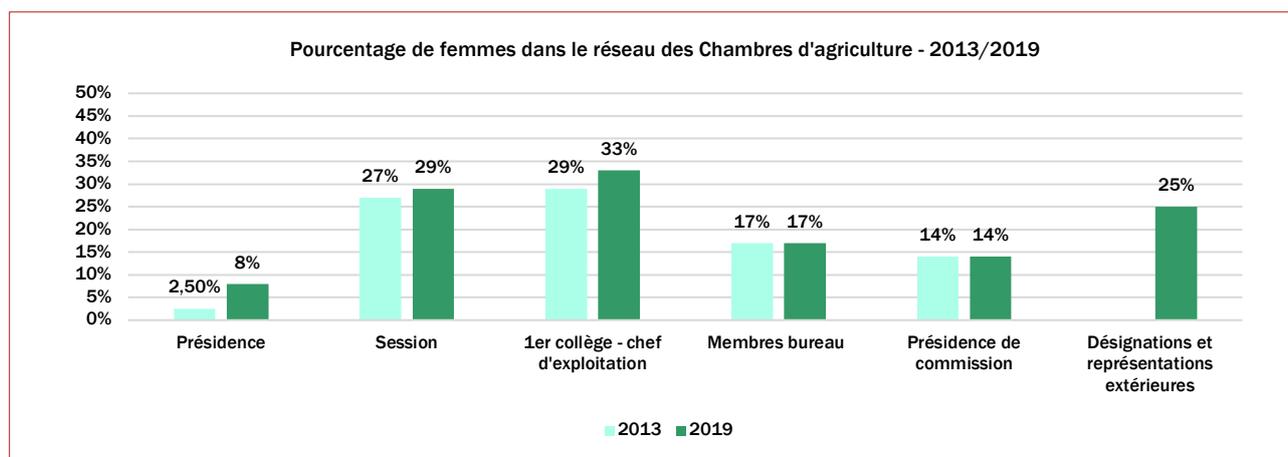
Les Chambres d'agriculture¹⁸ sont des établissements au statut original : organisations consulaires au même titre que les Chambres de commerce et des métiers, elles ont un statut d'établissement public mais sont pilotées par des élu.es professionnel.les représentant les principaux acteurs et actrices du secteur agricole, rural et forestier. Elles ont une spécificité définie par la loi, bénéficient de l'autonomie administrative et sont soumises à la tutelle des pouvoirs publics. Les Chambres sont présentes sur l'ensemble du territoire français au niveau départemental, régional, national et en Outre-mer et sont composées de collèges (collèges de chefs d'exploitation, de coopératives, de fermiers...). En revanche, il n'existe pas de collèges par secteur d'activité et la composition des chambres se fait en fonction des proportions démographiques dans la profession sur un territoire donné.

18 - Ont été auditionnés pour l'Assemblée permanente des chambres agricoles : Christophe HILLAIRET – secrétaire de l'assemblée permanente des chambres d'agriculture et Yousri HANNACHI – chargé de mission, direction générale chambres d'agriculture

Les membres sont élu.es par scrutin de liste départementale à un tour selon deux modes de scrutin¹⁹ :

- ▶ Collèges des chef.fes d'exploitation et des salarié.es : scrutin mixte : la liste majoritaire obtient la moitié des sièges et les sièges restants sont répartis à la représentation proportionnelle suivant la règle du plus fort reste ;
- ▶ Autres collèges : scrutin majoritaire à un tour.

Lorsqu'une liste est constituée, il existe une obligation de désigner un tiers de femmes c'est-à-dire un.e candidat.e de chaque sexe par groupe de trois. Cette proportion de près d'un tiers, comme pour les ordres observés précédemment, tient compte de la part des femmes dans la profession : les femmes représentaient 30 % des actif.ves dans les exploitations et 21 % des chef.fes d'exploitation en 2016. Cette dernière donnée reste stable puisque les nouvelles créations d'exploitation sont l'œuvre de 20 % de femmes²⁰.



Source : Données transmises au HCE par l'Assemblée permanente des Chambres d'agriculture, 2020

La progression de la parité est particulièrement lente, de l'ordre de quelques points – 2 ou 4 pour les assemblées et stagne donc pour les instances de gouvernance – 17 % de femmes membres du bureau ou 14 % de femmes présidentes de commission. Plus précisément, le conseil d'administration est composé de 34 membres dont seulement deux femmes (régions Haut-de-France, et Occitanie). Le bureau est composé de 14 membres dont une seule femme vice-présidente (membre du CA).

Sans surprise, la part de femmes présidentes demeure basse, même s'il est indéniable qu'elle connaît une augmentation depuis la mise en œuvre des dispositifs : 2,5 % de présidentes en 2013 et 8 % en 2019.

Dans tous les cas, les effets des dispositifs paritaires sont présents mais demeurent faibles.

3. Dans les chambres des métiers et de l'artisanat

L'Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat (APCMA)²¹, devenue CMA France, est l'établissement public national fédérateur des chambres de métiers et de l'artisanat composé des présidentes des chambres de métiers représentant les régions, les départements et les sections (CMAR, CRMA et CMA) et dont la tutelle est exercée par le ministère chargé de l'artisanat²².

Concernant la parité au sein des métiers de l'artisanat, on dénombre **24.7 % de cheffes d'entreprise**. Les femmes représentent davantage le secteur des services avec 64 % notamment en esthétique (99 %) et en coiffure (90 %). En revanche, elles ne sont que 13 % en fabrication et métiers d'art, 12 % dans l'alimentation et 11 % dans le

19 - <https://chambres-agriculture.fr/elections2019/>

20 - Données transmises par l'APCA à l'occasion de leur audition en 2020.

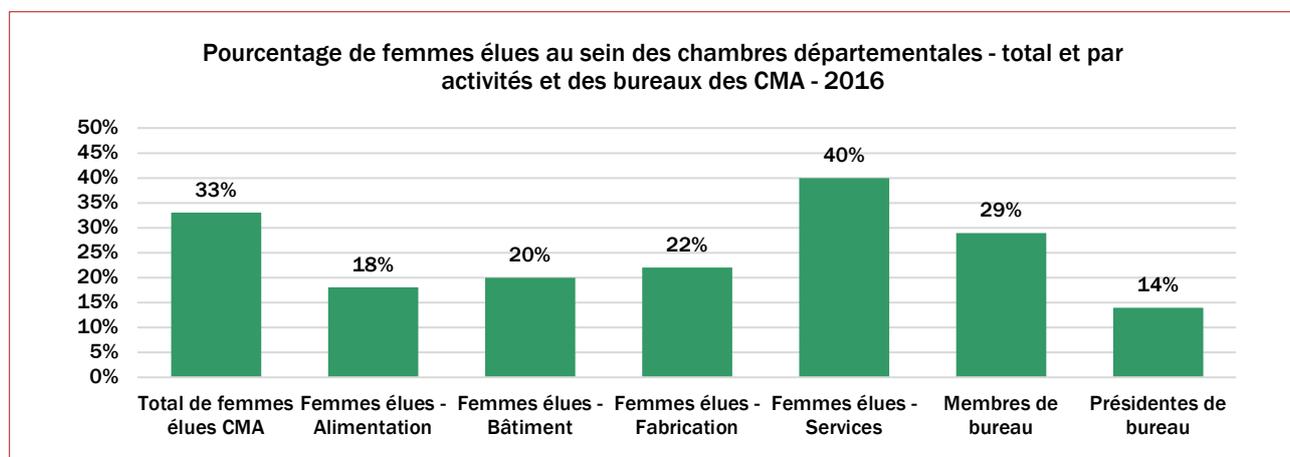
21 - Ont été auditionné.es le 2 juin 2020 pour l'APCMA : Fabienne MUNOZ – vice-présidente national de l'union de coiffure, présidente de la CMA Ardèche accompagnée de Marie SERGENT – chargée de mission projets et politiques d'investissement APCMA et de Samuel DEGUARA – directeur des relations institutionnelles.

22 - <https://www.artisanat.fr/reseau-des-cma/les-elus-du-reseau/role-des-elus>

BTP. Cette démographie est visible en apprentissage. En 2017, sur 49 100 apprenti-es, 27 % sont des femmes. Les femmes sont plus présentes dans le secteur de la coiffure (88 %), de l'art floral (83 %), et l'esthétique. En revanche, elles sont moins de 10 % dans le secteur automobile (6 %) et paysager (4 %). On retrouve un équilibre en boulangerie-pâtisserie et dans le secteur médical.

Certaines activités tendent toutefois à accueillir un nombre plus grand de femmes, lesquelles sont de plus en plus nombreuses à entreprendre et qui se forment davantage que les hommes. Par ailleurs, elles sont davantage à la tête de micro-entreprises. Par exemple, en Ardèche, sur 10 000 entreprises, 40 % sont des micro-entreprises. 25 % de femmes sont cheffes d'entreprise dont 32 % en micro-entreprises²³.

Lors des dernières élections de 2016, les femmes représentaient 33 % des élu-es au sein des chambres des métiers et de l'artisanat. Elles sont principalement présentes dans le secteur d'activité des Services - 40 % contre seulement 18 % pour l'Alimentation ou 20 % pour le Bâtiment.



Source : Données transmises au HCE par CMA France - 2020

Pour ce qui est des fonctions de présidence, 14 femmes président une chambre départementale et 29 % des membres des bureaux sont des femmes. L'écart entre le pourcentage d'élues (33 %) et de membres du bureau des chambres départementales (29 %) est faible, alors même que les femmes sont souvent rares dans ces instances de gouvernance. Le fait que chaque activité doit être représentée parmi les membres du bureau joue un rôle important dans cette bonne représentation des femmes car elles sont très présentes dans le secteur des Services.

La mise en œuvre des dispositifs paritaires aura conduit de façon indirecte mais certaine à faire passer le nombre de présidentes de quatre en 2010, avec aucune femme membres de bureau, à 19 présidentes (en comptant les régions) et près de 30 % de femmes au sein des bureaux, en 2016.

Le président de CMA France a lui-même souhaité appuyer cette dynamique paritaire puisque sur six commissions, quatre sont présidées par des femmes, notamment la commission « Finances ». Les commissions sont présidées par un binôme paritaire président.e / vice-président.e. Par ailleurs, une femme a été nommée secrétaire adjointe.

S'il est possible d'observer des avancées au niveau du réseau, la présence des femmes au sein de la profession reste faible mais les projections réalisées par CMA France au regard de la mise en œuvre progressive des dispositifs légaux²⁴ et de la volonté affichée permettent d'augurer de réelles avancées paritaires.

23 - Données transmises au HCE par l'APCMA en 2020.

24 - Pour rappel : Les listes électorales pour les chambres des métiers et de l'artisanat doivent comporter au moins :

- Une femme pour quatre candidats, soit 25 % en 2010 ;
- Une femme pour trois candidats soit 33 % en 2016 ;
- Deux femmes pour cinq candidats soit 40 % en 2021 ;
- Une femme pour deux candidats soit 50 % en 2026.

HCE - Parité dans les chambres et les ordres professionnels : des avancées à bas bruit - Volet III

Place des femmes dans les instances des CMA <small>(Source CMA France)</small>	Mandature 2010-2016 En 2013	Mandature 2016-2021 En 2020	Projection Mandature 2021-2026	Projection Mandature 2026-2031
Nombre d'élus dans les CMA	3 501	2 536	2500	2500
Nombre de femmes élues dans les CMA	899	809	1000	1250
% femmes élues	25 %	33 %	40 %	50 %
Nombre de président(e)s dans le réseau	121	113	113	113
Nombre de femmes présidentes dans les CMA		19		
% femmes présidentes	3 %	17 %		

Source : Tableau transmis par CMA France - 2020

En conclusion, toutes les chambres et tous les ordres professionnels ont des conseils en totale conformité avec les dispositifs légaux et l'avènement réel de la parité (40-60 %) est effectif dans de nombreux conseils nationaux et/ou locaux, y compris parfois aussi dans des instances qui ne sont pas directement concernées, telles que les bureaux, comme vient de le mettre en évidence l'exemple des CMA. La parité progresse, sans tambours ni trompettes, dans ces espaces de représentation et de réglementation de professions.

Cette dynamique n'impacte pas seulement la composition de ces instances. Elle impulse également des changements dans les pratiques et les fonctionnements de ces organisations.

II. Un impact différencié de la parité sur les pratiques et le fonctionnement de chaque organisation

Comme le HCE a pu l'observer pour les autorités administratives et publiques indépendantes²⁵, à l'occasion du volet II consacré au secteur public, lorsque les assemblées sont paritaires, l'organisation du fonctionnement se modifie et de nouveaux sujets émergent, ce que nous avons appelé l'impact transformatif de la parité. Certaines de ces institutions ordinales et consulaires ont même entériné ces modifications dans leur règlement intérieur, marque d'une intégration complète et réussie.

Ordre des avocat-es du Barreau de Paris

Sur la base du rapport de Maxime EPPLER et Solenne BRUGERE, secrétaires de la Commission Égalité, sur **l'insertion du principe d'égalité dans le RIN**, l'Ordre des avocat-es du barreau de Paris a modifié son règlement intérieur :



« Dans le cadre de sa politique volontariste en matière d'égalité et de lutte contre toutes formes de discriminations notamment liée au genre, très ancrées dans notre profession et notre barreau, le conseil de l'Ordre des avocats du barreau de Paris a intégré le 6 mars 2018 le principe d'égalité dans son règlement Intérieur à l'article P.1.6, créant une infraction spécifique en cas de non-respect de ce dernier, invitant par ailleurs le Conseil national des barreaux à intégrer l'égalité dans les principes essentiels de la profession.

À l'occasion de la Concertation des barreaux organisée par le CNB à ce sujet, le conseil de l'Ordre réitère son souhait de voir le principe d'égalité érigé comme principe essentiel de notre profession et préconise son insertion parmi les principes essentiels de la profession à l'article 1.3 du Règlement intérieur national, de manière distincte, afin de souligner son importance.

Le conseil de l'Ordre a voté par conséquent la résolution suivante :

"Le barreau de Paris propose que le principe d'Égalité soit intégré parmi les principes essentiels de la profession à l'article 1.3 du Règlement Intérieur National, comme suit :

3 Respect et interprétation des règles

Les principes essentiels de la profession guident le comportement de l'avocat en toutes circonstances.

L'avocat exerce ses fonctions avec dignité, conscience, indépendance, probité et humanité, dans le respect des termes de son serment.

Il respecte en outre, dans cet exercice, les principes d'honneur, de loyauté, de désintéressement, de confraternité, de délicatesse, de modération et de courtoisie.

Il fait preuve, à l'égard de ses clients, de compétence, de dévouement, de diligence et de prudence. Une Concertation des Barreaux a ensuite été organisée par le CNB à ce sujet.

Il respecte le principe d'égalité."²⁶ »

25 - Rapport du HCE intitulé « Parité dans le secteur public : des avancées réelles mais lentes, un levier de transformation publique à saisir », rendu public le 13 avril 2021, p. 87 et suiv. : <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/parite/actualites/article/parite-dans-le-secteur-public-un-levier-de-transformation-a-saisir>

26 - Barreaux de Paris - « Conseil de l'Ordre spécial « Égalité » » - <http://www.avocatparis.org/mon-metier-davocat/publications-du-conseil/conseil-de-lordre-special-egalite>

A. Modifications du fonctionnement

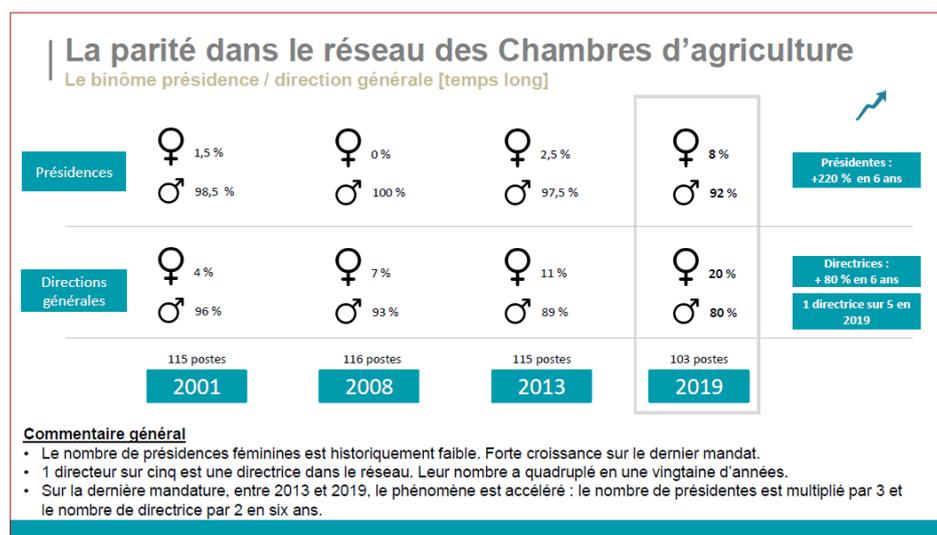
Que ces modifications soient entérinées ou non dans les règlements intérieurs des chambres ou ordres professionnels, la parité dans les assemblées a conduit à certaines évolutions internes, lesquelles sont également portées par le rajeunissement des conseiller-es entrant qui apportent de nouvelles pratiques et de nouveaux sujets de préoccupation. Ainsi, la composition des équipes est questionnée ainsi que les horaires de réunions ou les relations interpersonnelles entre élu-es.

1. Vers la parité au sein des équipes de directions

La dynamique paritaire, aux dires mêmes des personnes auditionnées, a contribué à féminiser les recrutements des personnels permanents au sein des chambres, en les professionnalisant. Mais cette mise en œuvre dépend pour beaucoup de la part des femmes dans les différents secteurs d'activité et de la volonté de la présidente ou du président.

Certains présidents se sont ainsi personnellement investis, à l'instar du président précédent du Conseil Supérieur du Notariat, M. HUMBERT ou encore du président de CMA France, M. STALTER. Mme MATTHIEU, présidente de l'Ordre des masseur-ses-kinésithérapeutes, a longuement insisté, lors de son audition, sur le caractère primordial de l'implication du ou de la président-e pour porter les modifications qui découlent « naturellement », selon elle, d'une arrivée importante de femmes dans une structure. Elle a donc veillé au recrutement, lors de ses deux mandats, et a tenu, notamment, à s'entourer de femmes à la direction générale.

Lors de l'audition de l'Assemblée permanente des Chambres d'agriculture (APCA), il est ressorti que le binôme présidence/direction générale a permis une réelle croissance du taux de femmes, avec un doublement entre 2013 et 2019. En revanche, il n'existe pas de binôme exclusivement féminin. Ce sont les président-es qui désignent leur directeur ou directrice, essentiellement parmi les membres des équipes permanentes. Aujourd'hui, parmi les 8 300 salarié-es dans les chambres, 60 % sont de femmes : le vivier est donc désormais présent et en cours de consolidation.



Source : Parité dans le réseau des Chambres d'agriculture - APCA – Support pour des échanges avec le Haut conseil à l'Égalité entre les hommes et les femmes
- Version de travail - 3 juin 2020

2. Organisation des réunions : autres modalités, à d'autres moments

Les auditions ont mis en lumière que, dans beaucoup de chambres et ordres professionnels, la question des horaires des réunions pouvait constituer un frein majeur à l'investissement des femmes et cela, plus que pour

leurs homologues masculins, en raison principalement de la charge de la gestion familiale qui incombe encore largement aux femmes. C'est pourquoi, depuis quelques années, ces instances essaient d'adapter les emplois du temps et les horaires de réunions.

Fabienne MUNOZ, vice-présidente nationale de l'union de la coiffure, présidente de la CMA Ardèche, relevait, lors de son audition, que la période de télétravail induite par les confinements a également permis d'ancrer davantage la pratique des visioconférences. Cette pratique, limitant les déplacements coûteux en temps et financièrement, a permis aux élues de participer plus facilement aux réunions. Par ailleurs, il a été acté, dans de nombreuses CMA locales, que les réunions de bureau devaient être organisées de manière à permettre aux femmes de participer, par exemple en tout début de semaine, comme le lundi, jour où de nombreux commerces sont fermés. Les chambres essaient d'organiser des roulements en matière de jours et d'heures de réunions.

Dans beaucoup d'ordres, cette question, sans avoir été nécessairement tranchée ou encadrée, fait désormais l'objet de discussions régulières, là où, avant la réforme, cette thématique n'était pas du tout un sujet.

B. Prise en compte de nouveaux sujets : égalité professionnelle et violences sexistes et sexuelles

Ces institutions professionnelles ont été également conduites à considérer davantage la question des conditions de travail d'une manière générale et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes plus particulièrement. À l'occasion de cette observation plus fine, y compris des relations interpersonnelles dans un univers devenu mixte, un autre sujet a émergé ces derniers temps au sein des ordres : la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Pour Marie-Aymée PEYRON, alors présidente du Comité de Liaison des Institutions Inter-Ordinales (CLIO), auditionnée par le HCE²⁷ : « Les contraintes paritaires ont constitué clairement, pour l'ordre des avocats, un enrichissement, une plus grande sensibilité aux questions de l'égalité professionnelle, et des violences faites aux femmes. »

1. Depuis l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes...

Les chambres, comme les ordres professionnels, représentent des femmes et des hommes œuvrant dans un secteur déterminé. Suite aux auditions, un panorama des différentes actions entreprises en faveur de l'égalité professionnelle peut être esquissé.

a. Une meilleure connaissance des conditions de travail des femmes et des hommes au sein d'une profession : les études et observatoires

Cette dimension sexuée est désormais de plus en plus observée par ces institutions à l'occasion de rapports particuliers, d'études spécifiques mais aussi, de façon plus pérenne et systématique par certains ordres, avec un suivi longitudinal sur cette question. Par exemple, l'Ordre des architectes qui a adopté cette démarche depuis quelques années a analysé, lors de la dernière édition d'Archigraphie 2020 publiée par l'Observatoire de la profession d'architecte, l'impact de la maternité en termes d'accès et de maintien aux responsabilités dans la profession ou encore de demande de temps partiel. L'objectif de cette enquête était de chiffrer l'ensemble des catégories de la profession et d'observer s'il existait une corrélation entre la maternité et l'inscription à l'ordre.

27 - Audition de Madame Marie-Aymée PEYRON, présidente, Comité de Liaison des Institutions Ordinales (CLIO) accompagnée de son vice-président, Monsieur Patrick CHAMBOREDON, président de l'Ordre national des infirmiers par les membres de la Commission Parité du HCE, le 25 février 2020.

Archigraphie 2020

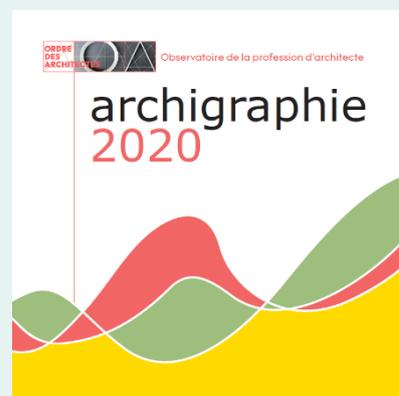
« Tous les deux ans, le Conseil national de l'Ordre des architectes réalise, avec Archigraphie, un portrait à la fois démographique et économique de la profession d'architecte. (...) »

La féminisation de la profession se poursuit. En près de 20 ans, la part des femmes est passée de 16,6 % à 30,7 %, cette augmentation touchant notamment la tranche d'âge des moins de 35 ans.

C'est pourquoi, nous avons souhaité pour cette nouvelle édition faire un zoom, à partir d'une enquête spécifique conduite par le CREDOC, sur la place des femmes au sein de la profession, en examinant l'évolution de leurs effectifs et de leur parcours professionnel, ainsi que leur perception des inégalités.

Si la situation s'est un peu améliorée, clairement, la marge de progrès reste importante, qu'il s'agisse des revenus, des pénalités liées à la maternité (absence de revalorisation salariale, de prime, carrière bloquée) ou du montant des pensions de retraite.

Pour retrouver l'étude : <https://www.architectes.org/publications/archigraphie-2020-0>



Quant au Conseil national de l'Ordre des médecins, il met à disposition des données publiques dans un « atlas de la démographie » avec toutes les spécialités de chaque territoire. Si, ces dernières années, l'atlas était centré sur les difficultés d'accès aux soins sur les territoires, il est tout à fait possible pour l'Ordre de réaliser d'autres focus, notamment sur l'égalité professionnelle femmes-hommes. D'ores et déjà, ces études ont permis de suivre l'augmentation de la part des femmes au sein de la profession depuis 25 ans, sur la base des chiffres recensés par l'Ordre et de faire des projections à partir de l'augmentation significative des étudiantes inscrites en PACES. L'Ordre pourrait atteindre rapidement 64 % de femmes dans la profession. Toutes ces informations permettent ensuite au conseil de l'ordre de prendre des mesures adaptées pour répondre au mieux aux attentes des professionnels.

b. Une prise en compte de l'égalité professionnelle portée par des commissions spécifiques

Certains ordres ont décidé de créer une commission spécifique sur la question de l'égalité femmes-hommes, précisément pour disposer d'un espace d'observation, de discussion et de préconisations. Par exemple, une commission « Égalité » au sein du Conseil National des Barreaux (CNB), présidée par Mme NIAKATE, a été créée le 6 février 2015 pour répondre aux interrogations et veiller au respect des bonnes pratiques. Les membres s'attachent à proposer des actions de terrain pour sensibiliser à l'égalité, des outils de formation et à nouer des partenariats engagés avec des acteurs fondamentaux de la société civile comme le Défenseur des droits ou les pouvoirs publics.

Les chambres consulaires, surtout les chambres locales, ont aussi mis en place des instances similaires, à l'instar de la CMAR Provence-Alpes-Côte-D'azur qui a créé une Commission des Femmes dans l'artisanat.

c. Des actions concrètes menées en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes et de la parité : chartes, trophées, ateliers, formations.

Dans le cadre de la promotion d'une politique de responsabilité sociétale des cabinets d'avocat.e.s (RSCA), le CNB propose une « Charte de l'avocat citoyen responsable » et un outil d'autodiagnostic²⁸ destinés aux

28 - Pour retrouver l'intégralité du texte et de la démarche : <https://www.cnb.avocat.fr/fr/actualites/responsabilite-societale-des-cabinets-davocats-publication-dune-charte-et-dun-outil-dautodiagnostic>

cabinets d'avocat-es désireux d'évaluer leurs pratiques en faveur de la diversité et de l'environnement. Les valeurs promues dans ce texte sont la diversité et la lutte contre les discriminations, l'égalité de traitement et des chances, la parité, le respect de l'environnement, et le bien-être au travail.

« Il s'agit tant d'une prise de conscience que d'un moyen d'agir pour l'égalité des chances. Le Conseil national des barreaux défend l'égalité professionnelle, promeut l'intégration des personnes en situation de handicap et la diversité dans notre profession. C'est notre honneur. » - Clotilde LEPETIT, présidente de la commission Égalité

La Charte comprend un volet spécifique à la parité :

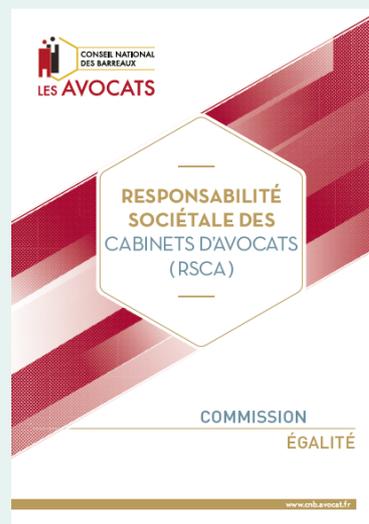
« II. PARITÉ ET ACCÈS DES FEMMES DANS LE CABINET

Le cabinet s'engage dans une politique volontariste en matière d'égalité hommes/femmes :

Il se pose systématiquement la question de la parité lors de l'intégration d'un ou d'une associé(e) dans la structure ;

Il se pose systématiquement la question de la parité lors d'une évolution au sein de la structure ou lors de la désignation d'un avocat au sein d'une instance décisionnelle de la structure ;

Il tient compte, à chaque décision relative aux instances de réflexions ou/et de décisions des cabinets, du critère de la représentativité en fonction des avocat(e)s qui exercent dans la structure. »



Dans la continuité de ces actions, les **trophées de l'égalité** sont remis aux cabinets d'avocat-es qui mettent en place les meilleures politiques pour promouvoir l'égalité professionnelle et/ou la diversité au sein de leurs équipes. En 2019, à l'occasion des premières Assises de l'égalité organisées par le Barreau de Paris, ont été remis les premiers trophées de l'égalité pour les cabinets de moins de 20 avocat-es au Cabinet Draï Avocats et le grand prix de l'égalité professionnelle pour les cabinets de plus de 40 avocat-es, au cabinet Shearman & Sterling.

Les ordres et chambres accompagnent aussi plus spécifiquement les femmes elles-mêmes, via des ateliers sur le leadership ou pour faciliter les démarches de financements. C'est le cas de CCI France et ses déclinaisons locales qui ont développé trois formes d'accompagnement local : la sensibilisation, l'accompagnement et la promotion des femmes. Ainsi :

- Certaines CCI proposent des **ateliers** sur la confiance en soi et le leadership féminin comme Capital Filles créé en 2012 dans les Hauts de France qui propose une opération de suivi des jeunes filles vers la diversité des métiers ;
- De nombreuses CCI ont mis en place des **accompagnements** dédiés pour la demande de **financements** en raison d'un moindre accès des femmes aux levées de fonds et aux financements bancaires, bien moins importants pour les femmes ;
- Différents **clubs et réseaux** permettent aujourd'hui la promotion des femmes dans les CCI : Le club Diane créé en 2001 par la CCI Amiens-Picardie, réseau d'entraide composé de femmes cheffes d'entreprise, Créer au féminin, créé en 2012, et développé par la CCI Marne en Champagne pour organiser des temps d'échange et de partage d'expériences ;
- Les CCI soutiennent aussi les **associations locales d'entrepreneures** et les associations de femmes cheffes d'entreprise notamment la CCI Nouvelle Aquitaine et CCI PACA ;
- La **plateforme CCI Business Builder** est utilisée à 60 % par des femmes. Elle leur permet de se tester davantage, et ce plus facilement via internet. C'est un moyen de lutter contre l'autocensure ;
- Des vidéos conférences ont été mises en place et sont de plus en plus utilisées pour permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie privée.

Les chambres des métiers et de l'artisanat mènent aussi de nombreuses actions de sensibilisation et d'accompagnement :

Entreprendre au féminin <ul style="list-style-type: none">▶ Intervention dans les établissements scolaires (sensibilisation)▶ Parcours d'accompagnement renforcé ante et/ou post création-reprise	CMA de l'Allier
Club Femmes de l'artisanat <ul style="list-style-type: none">▶ Organisation d'ateliers et de tables rondes, promotion des femmes dans l'artisanat et partage d'expériences	CMA d'Indre-et-Loire
Pépites de l'artisanat <ul style="list-style-type: none">▶ 16 femmes sillonnent le département à la rencontre des jeunes et des futures cheffes d'entreprise artisanale afin de témoigner de leur parcours d'exception et déconstruire les stéréotypes	CMA de Seine-Maritime

d. Des actions pour favoriser les vocations

Les chambres consulaires, plus spécifiquement, parce qu'elles ont la charge des écoles de formation, ont axé un certain nombre d'actions à destination des jeunes pour susciter des vocations dans ces secteurs d'activité et en faveur de la création d'entreprise. C'est ainsi, par exemple, que CCI France et ses déclinaisons locales, réfléchissent à différents partenariats, notamment avec le ministère de l'Éducation, sur la question des formations pour renforcer les mobilisations des femmes sur le terrain à travers le récit d'expériences, à destination des 13/25 ans en particulier. Une opération nationale annuelle « Jeunes femmes et entrepreneuriat » permet une sensibilisation à la réussite des femmes entrepreneures et se décline à travers des manifestations, des conférences et des ateliers.

En Ardèche, les réseaux des chambres des métiers et de l'artisanat et de l'agriculture ont décidé d'œuvrer ensemble pour la mixité en milieu rural. Dans une 1^{ère} phase, une étude a été menée pour comprendre les freins, les fausses représentations, les stéréotypes à l'œuvre. Puis, dans une 2^{de} phase, en lien avec les jeunes, les professeurs des écoles techniques sous contrat avec les chambres et les familles, des jeux ont été développés afin d'expliquer les secteurs de l'artisanat.

La CRMA d'Île de France a réalisé une campagne de communication sur l'ouverture des métiers masculins aux filles et inversement, auprès des maîtres d'apprentissage comprenant :

- ▶ Une campagne sur l'égalité professionnelle auprès des 157 000 entreprises de l'artisanat francilien avec un très grand nombre de maîtres d'apprentissage ;
- ▶ Un kit de communication et de promotion de la mixité – affiches, macarons – à destination des maîtres d'apprentissage et des jeunes qu'ils accueillent pour développer, par cette voie d'affichage, une communication grand public à forte visibilité.

2. ... vers les violences sexistes et sexuelles.

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles, de plus en plus présente dans l'espace public, a également été inscrite à l'agenda des ordres et chambres professionnelles.

Mme FERAL-SCHUHL, alors présidente du CNB, lors de son audition²⁹ a relevé que « l'augmentation de la part des femmes au sein des instances ordinales renforce par ailleurs la généralisation de la lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles, et permet la libération de la parole ». Elle a précisé que, lors de sa campagne,

29 - Audition de Madame Christiane FERAL-SCHUHL, présidente, accompagnée de Madame Géraldine CAVAILLE, directrice juridique & directrice générale adjointe, Conseil national des barreaux, par les membres de la Commission Parité, le 25 février 2020.

elle avait été approchée par de nombreuses femmes qui se sont confiées à elle sur des violences qu'elles avaient subies dans le cadre de leur profession.

Ainsi, en septembre 2019, à l'occasion d'une journée de formation des référent-es organisée par la Conférence des bâtonnier-ères, a été signée une charte en faveur de la lutte contre les discriminations et le harcèlement dans la profession d'avocat-e. Chaque barreau adhérent à la charte doit désigner une ou plusieurs personnes référentes en termes de harcèlement, désignées parmi les ancien-nes bâtonnier-ères et/ou membres ou anciens membres du Conseil de l'ordre, afin de veiller à assurer la parité. Les personnes référentes sont à l'écoute des membres du barreau victimes de discriminations, de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement. Après rapport au bâtonnier ou à la bâtonnière, celui-ci ou celle-ci peut mettre en œuvre une enquête déontologique et/ou procédure disciplinaire. L'Ordre des avocat-es du Barreau de Paris a également créé un programme spécifique : le programme 365 qui offre des consultations juridiques gratuites et discrètes au sein d'un bus pour les femmes victimes de violences.

Au sein de l'Ordre des médecins, les missions et les questions relatives à la place des femmes sont posées en termes nouveaux non seulement grâce aux évolutions de la perception sociétale sur ces sujets mais aussi à l'arrivée de nouveaux confrères et de nouvelles consœurs portant plus d'attention à ces questions et à la part importante des femmes dans la section hospitalière et libérale. Le Dr GLAVIANO-CECCALDI, auditionnée par le HCE, a indiqué qu'une approche différente de ces questions de violences sur les femmes avait été adoptée notamment sur le sujet de la prévention et de l'aspect systémique du sexisme. L'obligation de parité a accentué l'engagement et la mise en place de nouveaux projets relatifs à ces questions, notamment la **création du comité sur les violences intra-familiales** le 29 avril 2020, comité composé de 22 femmes sur 36 membres et constitué de quatre commissions avec deux femmes et deux hommes à leur présidence respective.

Le Comité National des Violences Intra Familiales de l'Ordre des médecins



Le Comité National des Violences Intra Familiales (CNVIF) est une instance consultative créée à l'initiative du Conseil National de l'Ordre des Médecins. Il est composé d'experts et de représentants de différents ordres professionnels dans le domaine de la santé et du droit, d'institutions et d'associations œuvrant dans la lutte contre les violences intra familiales. Le comité est multidisciplinaire et enrichi d'une branche justice et médico-sociale.

Son champ d'expertise lui permet de produire des avis et recommandations concernant le repérage, le dépistage, les prises en charge des victimes de violences intra familiales au seul but d'améliorer l'efficacité des systèmes existants. Sa compétence est une aide aux productions de nouveaux dispositifs.

Le CNVIF a actuellement 4 Commissions :

- ▶ Commission des violences faites aux femmes, présidée par Mme Françoise Brié (CVF)
- ▶ Commission des violences faites aux enfants et adolescents, présidée par Me Danielle Gobert (CVEA)
- ▶ Commission Avis et Recommandations, questions d'Éthique, de Déontologie et Juridiques, présidée par Me Dulucq (AREDJ)
- ▶ Commission Formation et Enseignement, présidée par Dr Gilles Lazimi (CFE)
- ▶ La Commission AREDJ a déjà réalisé sa première mission : l'avis et recommandations concernant la fiche réflexe destinée aux pharmaciens (dispositif réalisé par le ministère de l'Intérieur en collaboration avec le conseil National de l'Ordre des Pharmaciens)

La Commission CFE travaille sur les recommandations de formations des pharmaciens pour ce même dispositif.

Pour les professions médicales, les contraintes paritaires ont eu également un impact sur la prise de conscience des discriminations et des violences commises à l'encontre des femmes et ont permis la création d'une plateforme d'entraide qui permet l'échange des savoirs pour mieux accompagner les professionnelles victimes

de violences sexuelles et sexistes. Par ailleurs, pour M. CHAMBOREDON³⁰, président du Comité de Liaison des Instances Ordinales (CLIO), les instances ordinales ne sont plus, désormais, dans le « quant-à-soi ». Des bouleversements sont en cours et il y a une volonté de transparence et d'action.

De son côté, la présidente de l'Ordre des masseur-ses-kinésithérapeutes, Mme MATTHIEU, a indiqué qu'elle avait souhaité inscrire ce sujet, longtemps tabou, à l'ordre de jour des débats, en abordant à la fois les violences sexistes et sexuelles entre pairs mais aussi dans le cadre des soins, entre usagers et usagères et professionnel-les. Elle a tenu à préciser qu'elle avait personnellement souhaité que la prise en compte de cette thématique s'applique aux comportements des élus ordinaires, en « condamnant » systématiquement tous propos ou écrits sexistes.

En conclusion, toutes ces actions, dont le recensement n'est pas exhaustif, montrent que de nombreux ordres et chambres, du fait de l'arrivée importante de femmes, se sont intéressés davantage aux questions d'égalité femmes-hommes, y compris en abordant le sujet des violences sexistes et sexuelles. La mise en œuvre des dispositifs paritaires contribue nettement à la promotion de l'égalité professionnelle dans tous les secteurs d'activité concernés.

30 - Auditionné le 25 février 2020 par les membres de la Commission parité du HCE.

III. Une complexité des règles et un contexte pour les mandats peu favorable aux candidatures féminines

La parité et les avancées qui en découlent commencent à prendre corps dans de nombreux ordres et chambres professionnelles mais la progression en est encore limitée pour deux raisons principales : la complexité de certains dispositifs et le poids des charges professionnelles et personnelles entravant plus largement l'accès des femmes aux instances ordinales et consulaires.

A. Des dispositifs jugés trop complexes et difficiles à mettre en œuvre

Comme il a été montré précédemment³¹, les ordres professionnels sont pour une majorité d'entre eux (7/12³²) soumis au scrutin binominal paritaire avec ou sans tirage au sort. Il est ressorti, lors des auditions, que ce mode de scrutin était jugé complexe à appréhender et à mettre en place pour les élu-es.

1. Le scrutin binominal (avec ou sans tirage au sort) : la règle principale

Le mode de scrutin de l'Ordre des avocat-es offre un bon exemple de complexité. Concernant l'élection au Conseil de l'ordre, l'article 8 de l'ordonnance n°2015-949 du 31 juillet 2015 relative à l'égal accès des femmes et des hommes au sein des ordres professionnels a instauré un scrutin binominal mixte majoritaire à deux tours pour les barreaux dont le nombre d'avocat-es est supérieur à trente, les autres conservant un scrutin secret uninominal à deux tours. Ce scrutin binominal mixte majoritaire à deux tours pose problème en cas de nombre impair de membres du conseil de l'ordre qui doit dès lors procéder à un tirage au sort - « est considéré comme élu.e le ou la membre du dernier binôme paritaire élu tiré au sort ». La parité stricte n'est dès lors pas accessible.

Le décret du 22 décembre 2016 relatif aux élections aux conseils de l'ordre des avocat-es et au Conseil national des barreaux³³ est venu modifier les règles applicables pour limiter l'application du tirage au sort, en visant notamment à ce que les Conseils de l'ordre soient composés d'un nombre pair de membres, divisible par trois (suppression des Conseils de l'ordre composés de 9 ou 21 membres). Le mécanisme du tirage au sort subsiste en cas de renouvellement partiel. Cette solution remet en cause la parité car le hasard du tirage au sort ne permet pas que le ou la membre élu.e soit nécessairement un.e membre du même sexe que le ou la membre démissionnaire.

Lors de son audition, Mme FERAL-SCHUHL, alors présidente du Conseil National des Barreaux, a indiqué que de nombreux avocats souhaitaient aujourd'hui remplacer le scrutin binominal jugé trop complexe à mettre en œuvre par un scrutin uninominal.

31 - Voir supra « 2. Les différents dispositifs paritaires » dans la partie I de la Section 1.

32 - 12 ordres sont pris en compte dans ce calcul parce que le 13ème ordre, celui des sages-femmes, n'est pas concerné par les dispositifs paritaires.

33 - https://www.circulaires.gouv.fr/jorf/article_jo/ORFARTI000033675095

2. Une construction de binôme paritaire parfois ardue

Par ailleurs, au-delà de cette dimension « technique » de la mise en place du scrutin, le binôme paritaire soulève d'autres difficultés. Aujourd'hui, il est parfois complexe de former des binômes car les profils et les attentes divergent entre les deux candidat-es³⁴. Cette difficulté est accrue dans des secteurs d'activités à prédominance féminine ou masculine. En effet, comme nous l'avons vu précédemment, certains ordres professionnels sont composés majoritairement d'hommes ou de femmes, à l'instar de l'Ordre des infirmier-es, des pédicures-podologues ou des pharmaciens. Dans ce cas, il convient pour les candidates de trouver un homme pour former le binôme, tâche difficile car les hommes sont nettement moins nombreux parmi les inscrit-es. Ceci est particulièrement vrai pour les infirmier-es puisque les femmes représentent plus de 80 % des professionnel-les.

Cette complexité ne se limite pas à la recherche d'un binôme. Il convient également de trouver quelqu'un qui puisse faire campagne sur des thématiques similaires, voire identiques. Les motivations des femmes et des hommes pour entrer dans une instance ordinale ne sont pas forcément les mêmes dans la mesure où leur vécu est encore parfois très différent.

De plus, les conditions d'exercice des femmes et des hommes demeurent différentes, fragilisant de ce fait la complicité attendue entre les deux membres du binôme. Lors des auditions, il est clairement revenu régulièrement que les inégalités professionnelles, si elles sont mieux observées et mesurées, ne sont pas encore suffisamment combattues et que les différences de conditions de travail et de salaires entre les femmes et les hommes, par exemple, sont encore fortes. L'un des points souvent évoqué par les femmes elles-mêmes, notamment par les femmes médecins et les femmes des professions libérales, lors des auditions, est le sujet de la maternité qui demeure un frein à la carrière des femmes et génère une perte de revenus, difficilement rattrapable au cours des années suivantes. Il existe encore de nombreuses ruptures de contrats de collaboration lors d'une maternité.

Certains binômes en prennent leur parti le temps de l'élection, sans chercher forcément à défendre un programme très particulier ou à le mettre en avant nécessairement mais, quand le « binôme tombe » une fois l'élection passée, chacun-e défend les thèmes qui lui paraissent importants. Ce caractère quelque peu « artificiel » a été dénoncé à plusieurs reprises lors des auditions menées par le HCE.

Toutefois, des évolutions apparaissent car, au sein de certaines professions réglementées, les jeunes hommes tendent à mettre en avant les mêmes préoccupations que les femmes, notamment s'agissant de leur qualité de vie au travail et souhaitent bénéficier d'une meilleure articulation entre leurs temps de vie personnels et professionnels. L'évolution des mentalités est en marche dans nombre de professions et devrait se traduire au sein des instances ordinales ou consulaires.

B. Un contexte de cumul des vies professionnelles, personnelles et sociales qui pèse sur les candidatures

De nombreux présidents et présidentes interrogées, à l'instar de Mme FERAL-SCHUHL, alors présidente du CNB, ou M. GOGUET, président de CCI France, reconnaissent qu'il est plus complexe pour les femmes de cumuler leurs vies personnelle, professionnelle et ordinale. Toutes les personnes auditionnées admettent que la charge qui pèse encore largement davantage sur les femmes a nécessairement un impact sur leur volonté à s'engager dans la vie de ces instances ordinales et consulaires, et que ce n'est pas le manque d'intérêt pour leur profession ou secteur d'activité (bien au contraire) qui freine les candidatures mais bien le manque de temps ou la trop grande complexité d'organisation personnelle. Il semble que les femmes aient plus d'appétences à s'engager au sein des conseils départementaux, en raison de moindres déplacements. Cet état de fait est encore plus marqué

34 - Une même observation avait été faite lors de l'évaluation de la mise en œuvre des binômes paritaires dans les nouveaux conseils départementaux par le HCE. Voir le rapport « Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local ? » : <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/parite/travaux-du-hce/article/quel-partage-du-pouvoir-entre-les#top#t1>

pour les jeunes femmes qui ont des enfants en bas âge. Les obligations familiales sont un frein à l'implication des femmes dans les mandats.

L'âge est, en effet, un marqueur fort de l'engagement dans ces mandats. Passés 50 ans, les femmes surtout mais aussi et les hommes jouissent d'une disponibilité plus grande. Comme le relevait le Dr MUNIER, représentant du Conseil national de l'Ordre des médecins, auditionné par le HCE, pour accéder à un poste national, l'âge est un critère important. Devant avoir une grande disponibilité, la plupart des élu-es ne sont plus en charge d'enfants. La moyenne d'âge globale est donc plus jeune dans les conseils départementaux.

Par ailleurs, le caractère unipersonnel des sociétés créées par les femmes ou la gestion complexe d'une exploitation agricole ou d'une entreprise freine la participation des femmes aux élections, car le statut d'élu-e apparaît peu compatible avec la gestion souvent solitaire d'une entreprise. D'une manière générale, le temps de vie professionnelle demande beaucoup de temps, surtout quand l'entreprise est en phase de développement et il arrive que les femmes démissionnent de leur statut d'élu-es car elles ne parviennent plus à concilier l'ensemble de leurs activités.

En somme, la situation des élues ordinales est assez similaire à celle des élues en politique³⁵. Cette charge temporelle et mentale est l'un des principaux freins à la participation des femmes aux instances ordinales et consulaires en qualité de membres des conseils ou à leur présidence.

Néanmoins, tous et toutes ont observé que lorsque les femmes s'investissaient dans ces institutions, elles s'engageaient avec force. Elles sont souvent très impliquées dans les commissions dans lesquelles elles siègent, voire qu'elles président, préparent de façon professionnelle et détaillée leurs rapports, sont souvent force de propositions et s'impliquent sur le terrain.

Béatrice Moreau, présidente de la chambre d'agriculture de la Marne résume assez bien tous les propos entendus ou recueillis : « la disponibilité des femmes est certes un frein, mais pas insurmontable. Leurs compétences sont avérées. Il me semble néanmoins qu'elles sont souvent très exigeantes sur leurs propres compétences avant de s'engager. Elles demandent souvent des formations complémentaires avant de décider de leur engagement. Quand elles s'engagent, elles sont très motivées. »³⁶

À noter toutefois que, comme cela a pu être observé de nombreuses fois dans les travaux du HCE, qu'il s'agisse des chambres ou des ordres professionnels, on observe un biais sectoriel à l'engagement féminin, car on retrouve principalement les femmes au sein des commissions des ressources humaines, de la formation et du numérique. En revanche, elles sont peu présentes dans les commissions internationales.

Au regard de la situation actuelle de crise sanitaire, sociale et financière, les femmes, comme le HCE a pu le rappeler à plusieurs reprises³⁷, sont en première ligne tant dans l'action que comme victimes de ses effets délétères, accentuant les inégalités entre femmes et hommes. Les ordres professionnels et chambres consulaires, qui représentent nombre de ces professions impactées par la pandémie ou en lien étroit avec les personnes concernées, ont un rôle crucial à jouer et les femmes doivent y avoir toute leur place, avec des dispositifs encore améliorés.

35 - Voir les différents travaux du HCE sur la parité en politique : <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/parite/travaux-du-hce/>

36 - Verbatim extrait de la contribution de l'APCA, « Parité dans le réseau des Chambres d'agriculture - APCA – Support pour des échanges avec le Haut conseil à l'Égalité entre les hommes et les femmes - Version de travail - 3 juin 2020 ».

37 - Voir notamment les Vigilances Égalité « Le monde, demain » : <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/a-propos-du-hce/toutes-les-actualites/article/livret-du-premier-anniversaire-de-la-3e-mandature-du-hce>

SECTION 2.
DES DISPOSITIFS
À CONFORTER

Grâce à ce premier état des lieux inédit sur la mise en œuvre des obligations paritaires pour ces chambres consulaires et ces instances professionnelles réglementées, le Haut Conseil à l'Égalité se propose de présenter les pistes d'amélioration des dispositifs afin d'ancrer encore davantage la dynamique vertueuse de parité et plus largement d'égalité professionnelle.

Le HCE formule ainsi dix recommandations articulées autour de quatre axes :

AXE 1 – HARMONISER ET ÉTENDRE LES RÈGLES PARITAIRES

AXE 2 – ENRACINER LES DÉMARCHES D'ÉGALITÉ

AXE 3 – AMÉLIORER L'ACCOMPAGNEMENT DES CANDIDATURES ET DES ÉLU.ES

AXE 4 – SUIVRE ET ÉVALUER LA MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIFS PARITAIRES

I. Harmoniser et étendre les dispositifs paritaires

Lors des auditions, deux modes de scrutin ont fait l'objet de réserves, le scrutin binominal et le scrutin fondé sur une représentation miroir, c'est-à-dire équilibrée par rapport à la place des hommes et des femmes dans la base électorale. Ces deux modes de scrutin ne semblent pas tout à fait satisfaisants d'un point de vue paritaire et appellent le choix d'une règle simple et claire.

Le scrutin binominal, choisi également, un an auparavant, pour les élections départementales³⁸, semblait de prime abord pouvoir répondre au double enjeu : maintenir le lien entre élu-es et électorat qui prévaut dans le scrutin uninominal et intégrer une dimension paritaire. Or, la mise en œuvre du scrutin binominal n'est pas aisée pour les ordres qui l'expérimentent, soit sept sur treize. Comme vu précédemment, le binôme n'est souvent que de façade et difficile à construire. Le nombre impair des sièges à pourvoir conduit à un recours régulier au tirage au sort, compliquant le scrutin et laissant le « hasard » participer à la parité ou non des instances visées.

S'agissant de la « représentation miroir », elle est peu satisfaisante parce qu'elle vient entériner une prévalence d'hommes ou de femmes sans permettre une réelle évolution et fige d'une certaine manière cet « entre-soi ». En outre, cette situation ne s'observe que dans les ordres où existe une prédominance masculine puisque, lorsqu'il y a prévalence féminine, c'est le scrutin binominal qui s'applique³⁹. En somme, la représentation miroir ne semble se justifier que pour maintenir une composition non paritaire.

Au-delà de l'adoption d'une règle claire et identique pour tous les ordres professionnels et dans une moindre mesure pour les chambres professionnelles qui se sont dites satisfaites des modalités électorales, il semble important pour le HCE d'étendre cette règle à d'autres espaces encore non visés par la parité.

38 - Loi n° 2010-1563 du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales. Voir le rapport du HCE : « Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local ? État des lieux de la parité aux niveaux communal, intercommunal, départemental et régional », publié le 2 février 2017 - https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_parite_au_niveau_local_2017_02_02_comprese-2.pdf

39 - Voir dans la section 1 - III. UNE COMPLEXITE DES RÈGLES ET UN CONTEXTE POUR LES MANDATS PEU FAVORABLE AUX CANDIDATURES FEMINIQUES

A. Pour une règle simple et claire, commune à tous les ordres professionnels et à toutes les chambres consulaires

1. Adopter un seul et même mode de scrutin pour tous les ordres : un scrutin de liste paritaire

La part de femmes progresse dans de nombreuses professions ce qui a permis l'introduction du **scrutin binominal** pour certains ordres, comme **règle principale**.

La profession d'avocat-es, par exemple, compte aujourd'hui 56,4 % de femmes avec une croissance régulière : 67 % de femmes entrant dans cette profession en 2015, 65 % en 2016 et 66 % en 2017. Cependant, il existe encore de grandes disparités territoriales et le taux de femmes dans la profession varie d'un barreau à l'autre : 74 % de femmes sont présentes par exemple à Mont-de-Marsan mais seulement 26 % à Mayotte. Cette augmentation de la part des femmes dans les viviers, c'est-à-dire au sein des inscrites-es, s'observe dans de nombreux ordres et cette proportion devient même majoritaire pour certains d'entre eux : 54 % de femmes inscrites à l'ordre des vétérinaires, 51 % à l'ordre des masseur-euses-kinésithérapeutes, 66 % à l'ordre des pédicures-podologues, 67 % à l'ordre des pharmaciens-es.

Pour ces ordres, c'est le scrutin binominal qui s'applique, autrement dit les conseils nationaux comptent autant de femmes que d'hommes en leur sein ou un pourcentage compris entre 40 et 60 % en cas de composition impaire nécessitant le recours au tirage au sort.

Seulement, certains ordres sont encore composés majoritairement d'hommes et la règle alors appliquée est celle de la « **représentation miroir** », **règle d'exception**. Toutefois, si le HCE comprend la dynamique à l'œuvre pour légitimer cette représentation, faute d'un vivier suffisant, il ne peut que regretter que plutôt que de favoriser la parité, elle fige la situation : si aucune démarche de la profession n'est faite pour venir alimenter le vivier, la part des femmes reste identique ou n'évolue que très peu.

À titre d'illustration, l'ordre des avocat-es aux conseils dispose d'une dérogation qui devient une règle « immuable » : « Chaque renouvellement du conseil de l'ordre des avocat-es au Conseil d'État et à la Cour de cassation, le nombre de femmes et le nombre d'hommes à élire sont déterminés de telle sorte que la proportion totale, au sein de ce conseil, des personnes dont le sexe représente la part la plus faible parmi les avocat-es inscrit-es au tableau de l'ordre soit au moins égale à cette part, sans excéder la moitié » (art.8 de l'ordonnance du 10/09/1917).

Dans les faits, l'Autorité de la concurrence, a relevé en septembre 2018 qu'« en ce qui concerne le nombre d'avocat-es au Conseil d'État et à la Cour de cassation, 33 femmes exerçaient la profession d'avocat-es aux Conseils, soit 27 % des effectifs totaux de la profession. Il s'agit d'une progression, puisqu'elles ne représentaient que 23 % de la profession en 2015, et seulement 17 % en 2005. Ainsi, d'après l'Ordre, un tiers des nouveaux entrants dans la profession au cours des cinq dernières années était des femmes. L'Autorité a néanmoins constaté que ce nombre restait inférieur à la part des femmes en scolarité à l'IFRAC (48 % toutes promotions confondues au cours des 10 dernières années et plus de 50 % ces dernières années) et des diplômées du CAPAC (39 % en moyenne). »⁴⁰

Comme l'a observé le HCE dans son rapport portant sur la mise en œuvre de la parité au sein du secteur privé, remis en décembre 2019, s'agissant de l'instauration de quotas pour les comités exécutifs et de direction, si l'on conservait une « représentation miroir » « le signal envoyé risquerait de brouiller le message et d'une certaine manière, de conforter les inégalités là où il faudrait plutôt des encouragements et des changements de

40 - Extrait du courrier de Madame Isabelle De Silva, Présidente de l'Autorité de la concurrence, en date du 30 avril 2020, en réponse à la sollicitation de toutes les Autorités administratives indépendantes et Autorités publiques indépendantes, par Madame Brigitte GRESY, présidente du HCE, dans le cadre de cette évaluation.

pratiques. (...) Dès lors, le HCE préfère jouer sur les délais de mise en œuvre de la loi plutôt que sur un système de dérogations. »⁴¹

Le HCE plaide pour afficher clairement le principe paritaire avec un seul et même mode de scrutin et, si cela s'avère nécessaire en raison de viviers très déséquilibrés, il convient de prévoir une phase de transition, de mettre en place des paliers, comme il avait été prévu pour la part des femmes dans les conseils d'administration des entreprises cotées. Pas de régime d'exception mais l'acceptation d'une mise en œuvre progressive.

S'agissant du mode de scrutin binominal tel qu'il existe, jugé trop complexe par de nombreux ordres, il mériterait qu'on lui substitue un dispositif de liste paritaire, soit d'une liste composée alternativement de femmes et d'hommes, soit de deux listes distinctes – une liste « femme » et une liste « homme » avec l'obligation d'élire autant de femmes que d'hommes. C'est ce que propose, par exemple, le Conseil National des Barreaux (CNB), pour les élections au sein du collège ordinal et pour le collège général avec deux systèmes de liste paritaire :

- ▶ Deux listes distinctes : Concrètement, au sein du **collège ordinal**, l'élection se fait en réservant la moitié des sièges à pourvoir à des femmes et l'autre moitié à des hommes. Ainsi, 8 sièges sont réservés aux femmes et 8 sièges aux hommes pour la circonscription de Paris et 12 sièges sont réservés aux femmes et 12 sièges aux hommes pour la circonscription nationale hors de Paris.
- ▶ Liste paritaire alternée : Au sein du **collège général**, l'élection qui se faisait jusqu'alors au scrutin de liste sans autre limitation, se fait désormais au scrutin de listes composées alternativement d'un candidat de chaque sexe. 16 sièges sont réservés pour la circonscription de Paris et 24 sièges pour la circonscription nationale hors de Paris.

L'ordonnance n°2015-949 du 31 juillet 2015⁴², dite « parité », insère un nouvel alinéa au sein de l'article 21-2 de la loi du 31 décembre 1971 qui prévoit que « *la proportion au sein du Conseil National des barreaux, des personnes d'un même sexe est comprise entre 40 et 60 %* ». Et le décret du Conseil d'État n°2016-1817 du 22 décembre 2016⁴³ est venu en préciser les modalités pratiques comme suit :

« *Au sein de chacune des circonscriptions, la moitié des sièges à pourvoir est réservée à des candidats de sexe féminin, l'autre moitié à des candidats de sexe masculin.* »

« *À cet effet, deux scrutins distincts sont organisés aux fins d'élection des candidats de chaque sexe, chaque électeur disposant du même nombre de voix pour chacun de ces deux scrutins.* »

Ce nouveau dispositif testé à l'occasion des élections de novembre 2017 s'est avéré concluant. Les scores réalisés par les différentes listes sont paritaires : 40 femmes et 40 hommes ont été élu-es. Par ailleurs, on a un dispositif de maintien de la parité tout au long de la mandature, les personnes démissionnaires sont nécessairement remplacées par une personne du même sexe.

Il est important de noter que la question des remplacements et des suppléances n'est pas toujours traitée dans les différents ordres, créant des complexités inutiles. Il convient donc, à l'occasion de ce rapport, de préconiser une harmonisation complète, tant pour les modalités d'élections que pour les questions de remplacements et de suppléances.

Ainsi, le HCE recommande un seul et même mode de scrutin de liste paritaire pour tous les ordres professionnels selon les modalités suivantes :

- ▶ **Un scrutin de liste paritaire soit composé alternativement de femmes et d'hommes, soit de deux listes distinctes « femmes » et « hommes » avec obligation d'élire autant de femmes que d'hommes.**
- ▶ **des règles de suppléances et de remplacements identiques, comme suit :**
- ▶ **« Les suppléants élus sont du même sexe que le membre qu'ils ont pour mission de suppléer. »**
- ▶ **« Lorsqu'un membre du Conseil national vient à cesser ses fonctions pour quelque cause que ce soit, il est procédé à une élection complémentaire d'un membre du même sexe dans les six mois à compter de la constatation de la vacance de poste »**

41 - Ibid. p. 108.

42 - <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000030960015>

43 - <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000033675081>

2. Prévoir une phase transitoire de mise en œuvre

Certains ordres comptent plus de places pour les femmes dans leurs conseils qu'ils ne comptent de femmes parmi les inscrites et la recherche de candidates sera plus malaisée. Mais cela est bien admis dans la situation inverse puisque, pour rappel, les conseils nationaux des ordres des pharmaciennes ou des pédicures-podologues sont composés d'autant de femmes que d'hommes alors que la part des femmes inscrites est supérieure à 65 %. Il en va de même pour l'ordre des infirmières qui a un conseil national strictement paritaire et une part de femmes de plus de 85 %. Rien juridiquement n'empêche donc cette adoption de listes paritaires.

Les textes prévoient déjà des mesures dérogatoires au principe du scrutin binominal si la proportion de l'un ou l'autre sexe est inférieure à 30 %, avec la mise en place d'un scrutin uninominal, comme en attestent les exemples précédents⁴⁴.

Dès lors, la solution à une éventuelle insuffisance repérée de candidates est de prévoir un palier intermédiaire permettant aux ordres de sensibiliser leurs réseaux et de consolider leurs viviers. Par exemple, il pourrait être envisagé un premier palier pour les élections suivant l'adoption de la loi puis, au deuxième ou troisième renouvellement, la parité complète.

Le HCE recommande d'instaurer un premier palier à 30 % pour le prochain renouvellement des élu.es.

S'agissant des chambres consulaires qui estiment que le même mode de scrutin est adapté à la démographie de leurs professions, la même réponse peut être faite que pour les ordres. Il est important d'opter pour une proportion de chaque sexe comprise entre 40 % et 60 %, avec un système de palier pour les élections suivant l'adoption de la loi afin de laisser le temps aux professions de poursuivre les efforts déjà engagés en faveur d'une plus grande mixité des professions. Il est vrai qu'il serait a minima important que l'ensemble des chambres professionnelles dispose du même mode de scrutin, c'est-à-dire : « Chaque liste de candidat.es comporte au moins un.e candidat.e de chaque sexe par tranche de trois candidat.es ». En effet, pour l'instant les CCI échappent à cette règle.

RECOMMANDATION 1

Harmoniser les règles électorales entre tous les ordres et entre les chambres professionnelles, en adoptant le principe de scrutin de listes paritaires – liste femmes/liste hommes ainsi que des règles identiques de suppléances et remplacements paritaires, avec des paliers graduels dans le temps.

B. Pour une parité étendue à d'autres champs et à d'autres instances

Dans l'objectif de poursuivre de la mise en œuvre de la parité, le HCE souhaite que certaines professions réglementées, non concernées jusque-là par des dispositifs paritaires, puissent désormais entrer dans le champ et que des instances internes aux ordres professionnels puissent aussi être visées.

1. Étendre les dispositifs aux offices ministériels

Si le statut juridique des notaires, des huissier-es, des commissaires-priseurs et des commissaires aux comptes diffère de ceux des ordres professionnels, il ne semble plus pertinent aujourd'hui de les exclure de dispositifs paritaires.

44 - Voir supra le « Récapitulatif des dispositifs paritaires » : système qui prévaut notamment pour les pédicures-podologues, les médecins, les masseur-ses-kiné, les chirurgien-nés-dentistes : « binôme paritaire avec tirage au sort : Scrutin binominal majoritaire à deux tours, binôme de candidat.es de sexe différent. Si nombre impair tirage au sort du dernier. Par dérogation, lorsque le nombre de masseur.se.s-kinésithérapeutes d'un même sexe inscrits au tableau de l'ordre et remplissant les conditions d'éligibilité est inférieur ou égal à 30, le conseil de l'ordre est élu au scrutin uninominal majoritaire à un tour. »

Certains d'entre eux, à l'instar des notaires, n'ont pas attendu pour repenser leurs modalités d'élection pour bénéficier de compositions plus paritaires. D'ailleurs, l'Autorité de la concurrence, saisie sur ces sujets, avait formulé en 2016 et réitéré en 2018, un certain nombre de recommandations⁴⁵ à destination de l'ordre des notaires qui n'ont, pour l'heure, pas été reprises. Elle préconisait notamment :

- ▶ d'étendre à ces professions le dispositif prévu par l'ordonnance n°2015-949 du 31 juillet 2015 relative à l'égal accès des hommes et des femmes au sein des ordres professionnels ;
- ▶ de mettre à disposition du public des statistiques par sexe et de faciliter l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle (système de « notaire remplaçant » lors des congés maternité ou paternité) ;
- ▶ de promouvoir l'intégration des « jeunes » créateurs d'offices dans les diverses instances de la profession.

D'autres instances comme la compagnie des commissaires aux comptes, pourraient calquer des dispositions semblables à celles de leur profession « sœur », l'Ordre des expert-es-comptables, qui dispose d'une règle de quotas pour la composition des listes électorales à l'échelon national comme en région, sachant que la très grande majorité des membres sont communs aux deux institutions. Ainsi, les femmes seraient plus visibles dans la profession comptable au sens large.

Quant aux huissier-es de justice, qui sont des officiers publics et ministériels, titulaires de prérogatives de puissance publique, il paraît indispensable qu'ils soient soumis à cette obligation de parité.

Le HCE propose que les dispositifs paritaires, tels qu'exposés dans la recommandation précédente, soient étendus aux professions réglementées suivantes : les notaires, les commissaires de justice et les commissaires aux comptes.

2. Étendre les dispositifs paritaires dans les instances de gouvernance et décision et les fonctions de représentation

Le HCE souhaite, toujours dans un souci de cohérence et d'harmonisation, étendre l'exigence de parité aux instances internes d'autant que, désormais, les femmes sont de plus en plus nombreuses dans les conseils tant locaux que nationaux. Si, comme le montre chaque état des lieux réalisé par le HCE, la parité s'installe relativement facilement dans les assemblées, là où ne se situe pas véritablement le pouvoir, celle-ci n'advient pas pour les fonctions exécutives ou dans les présidences de commissions, dans les postes de représentations de l'ordre ou de la chambre professionnelle ou encore dans les instances disciplinaires. En résumé, là où se situe véritablement le pouvoir, il n'y a pas de parité.

a. Les vice-présidences et membres des bureaux

Toutes les instances de gouvernance doivent pouvoir être concernées par des modalités permettant l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités. De tels dispositifs existent déjà par exemple dans les bureaux des conseils des Régions de France.

Les élections régionales – Extrait du Guide de la parité – HCE – version 2019

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-es à la commission permanente doit respecter l'alternance stricte femme-homme. **Les vice-président-es sont quant à eux.elles élu-es au scrutin de liste, et l'écart entre le nombre de candidat-es de chaque sexe ne peut être supérieur à un.**



45 - Recommandations transmises par Madame Isabelle De Silva, Présidente de l'Autorité de la concurrence, dans un courrier en date du 30 avril 2020, en réponse à la sollicitation de toutes les Autorités administratives indépendantes et Autorités publiques indépendantes, par Madame Brigitte GRESY, présidente du HCE, dans le cadre de cette évaluation.

Il semble important que le conseil d'administration d'une chambre et le bureau d'un ordre soient aussi paritaires sur ce même principe.

Le HCE propose d'instaurer des règles paritaires pour les vice-présidences et les membres des organes de gouvernance des ordres professionnels et des chambres consulaires.

b. Les commissions et leurs présidences

Les instances internes sont souvent composées de commissions qui ont pour mission principale de préparer le travail du conseil national ou d'une assemblée locale. Les président-es de ces instances internes font plus souvent l'objet d'élection à l'inverse des membres de ces commissions, davantage désigné-es de gré à gré.

Dans tous les cas, les auditions ont permis d'observer que, sans règle paritaire édictée par la loi, les femmes n'accédaient que très peu à ces fonctions de gouvernance et à ces lieux de pouvoir. Au sein de l'ordre des médecins par exemple, avant les élections de 2019, les commissions étaient toutes présidées par des hommes. Récemment une femme est devenue présidente de la commission « éthique ». Selon le Dr MUNIER, auditionné par le HCE, c'est davantage le champ des compétences qui est pris en compte. Mais au regard de la part de femmes dans chaque spécialité médicale aujourd'hui, il est possible de faire entrer dans ces instances, des femmes répondant aux critères attendus. Cette démarche doit pouvoir innover l'ensemble des ordres professionnels.

Le HCE souhaite réitérer la recommandation constante d'extension des règles paritaires à toutes les instances de décision, commission internes etc. et non pas seulement aux assemblées élues, comme il l'a fait dans les deux volets précédents de cette évaluation de la « 'Parité dans le monde du travail », par exemple :

Extrait du Rapport « Accès des femmes aux responsabilités et rôle levier des financements publics » - décembre 2019

Recommandation n°4

Renforcer le rôle, auprès des CA/CS, des comités spécialisés en charge des nominations, pour la mise en œuvre des obligations de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans la composition des instances de gouvernance et dirigeantes, au-delà du conseil d'administration et de surveillance, aujourd'hui seuls concernés par la loi, et imposer une règle de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein de ce comité



Le HCE préconise que l'ensemble des instances de gouvernance et de décision (conseil d'administration, bureaux) de même que les commissions internes des chambres et des ordres professionnels puissent être visées par des dispositifs paritaires. Pour ce qui est des présidences des commissions, c'est sur l'ensemble d'entre elles qu'il faut instaurer la parité : c'est-à-dire, s'il y a trois commissions, au moins une femme présidente, s'il y a quatre commissions, deux femmes, etc.

c. Les nominations de l'État dans les chambres et ordres professionnels

Les conseils d'administration des chambres, comme des ordres professionnels, ou les chambres disciplinaires comprennent, dans certains cas, des représentant-es de l'État.

Le HCE recommande donc que l'ensemble des nominations faites par l'État de ces organes soient soumises également à des règles paritaires, à l'instar de ce qui existe pour les représentations de l'État dans les conseils d'administration d'établissements publics.

d. Les instances disciplinaires des ordres

Les instances disciplinaires prennent des décisions importantes dans un ordre, notamment, celle de radier l'un de ses membres pour manquement aux règles édictées au sein de la profession.

Dans le cadre de l'Ordre des médecins, à ce jour, on dénombre 5 femmes pour 18 postes. Lors des auditions, le Dr MUNIER, représentant l'Ordre, a indiqué que la composition s'appuyait sur un équilibre consenti par les assesseurs et assesseuses, eux-mêmes choisi-es par le président (magistrat issu de la Cour administrative pour les chambres régionales et du conseil d'État pour la chambre d'appel). Ce mandat, qui nécessite des compétences en déontologie, en connaissances médicales et en compétences juridictionnelles, pourrait tout à fait être ouvert largement aux femmes. Toutefois, selon les vice-président-es auditionné-es, la parité des instances devrait « mécaniquement » jouer sur l'augmentation du nombre de femmes au sein des chambres disciplinaires. Par exemple, lors des dernières élections, 6 femmes ont été élues au lieu de 2 précédemment.

Néanmoins, au regard des nombreuses évaluations menées en matière de parité, le HCE estime qu'il convient de ne pas attendre une augmentation « mécanique » du vivier et que, chaque fois qu'une instance disciplinaire existe (puisque tous les ordres n'en sont pas dotés) des dispositifs paritaires soient adoptés.

RECOMMANDATION 2

Étendre les règles paritaires :

- ▶ aux vice-présidences ;
- ▶ aux instances disciplinaires ;
- ▶ aux nominations faites par l'État au sein des ordres ;
- ▶ aux offices ministériels.

C. Vers une présidence paritaire

Pour rappel, si les femmes sont, grâce aux dispositifs paritaires, arrivées en nombre dans les conseils locaux et nationaux des ordres et chambres professionnelles, elles sont toujours aussi peu présentes aux fonctions exécutives de ces instances : en 2020, aucune femme présidente des assemblées permanentes des chambres consulaires et quatre femmes sur 13 pour les ordres professionnels.

En outre, il y a peu de changement d'une élection à l'autre. Les femmes étaient déjà entre deux et quatre présidentes des ordres lors des mandats précédents, Et celles présentes aujourd'hui, étaient souvent présentes hier, à l'image de Mme MATTHIEU pour l'ordre des masseur-ses-kinésithérapeutes. Ou bien ce sont toujours les mêmes ordres qui ont le plus souvent une femme à leur tête, comme l'ordre des pharmaciennes où Carine WOLF-THAL a succédé à Isabelle ADENOT, ordre dans lequel le nombre des inscrites est nettement supérieur à celui des inscrits.

Certes on constate quelques avancées notoires, à l'instar de l'élection de Mme FERAL-SCHUHL, première femme à avoir été élue présidente du Conseil National des Barreaux en 2017.

Le HCE recommande que des dispositions soient prises pour augmenter le nombre de femmes présidentes de ces instances.

Plusieurs solutions sont possibles. Par exemple, à l'instar de ce qui existe au sein de la profession des avocates, il pourrait être proposé un binôme paritaire, comme le préconise le HCE dans ses rapports en matière de parité politique⁴⁶ :

Recommandation : Prévoir un tandem paritaire à la tête de l'exécutif des collectivités territoriales :

- 1.1 Au sein des conseils départementaux et régionaux, proposer au suffrage du conseil une liste de vice-président-es dirigée par un-e candidat-e de l'autre sexe que celui du.de la présidente
- 1.2 Étendre cette modalité aux exécutifs des conseils municipaux, en proposant au suffrage du conseil une liste d'adjoint-e dirigée par la personne placée en deuxième position de la liste soumise au suffrage universel direct lors des élections municipales. La.le premier-e adjoint-e sera donc automatiquement de l'autre sexe que celui du.de la maire.

Plusieurs dispositifs ont été expérimentés : une candidature en « ticket », le dispositif des président.es désigné.es un an à l'avance, ou encore une présidence alternée.

La candidature en « ticket » a été explorée par l'ordre des avocats. Même si cette question n'est pas tranchée par la profession, dans la mesure où la candidature en « ticket » « Bâtonnier.ère/Vice-Bâtonnier.ère » n'est pas obligatoire, elle constitue une piste de réflexion. En effet, certain.es avocat.es craignent de voir les femmes cantonnées aux fonctions de vice-bâtonnières. Il est vrai que, pour l'heure, la percée des femmes dans les fonctions de bâtonnières n'est pas à l'image de leur taux de croissance : en 2018, 56 bâtonnières soit 34 %, en 2020, 58 bâtonnières soit 35 %. Pour l'instant, ce système de binôme reste artificiel et pose problème.

L'ordre des avocat.es aux conseils recourt à un autre système dans lequel il est d'usage d'élire le futur président ou la future présidente de l'Ordre un an à l'avance. Le candidat élu ou la candidate élue porte **le nom de « président.e désigné.e »** et se prépare à sa future présidence en accompagnant le ou la président.e de l'ordre dans tous ses déplacements. Un mécanisme similaire pourrait être repris pour l'ensemble des ordres et permettrait ainsi de rendre visible d'autres candidat.es et de permettre à des femmes qui n'accèdent que peu à ces fonctions d'incarner la relève.

Enfin, comme le démontre la juriste, Elsa FONDIMARE, dans une contribution ci-dessous, il est tout à fait possible d'instaurer des **règles de présidences alternées** comme cela existe déjà pour les présidences de jurys par exemple. Dans la mesure où les chambres consulaires sont des établissements publics et où les ordres, représentant des professions réglementées, sont sous une tutelle ministérielle, il semble tout à fait possible non seulement juridiquement mais aussi « politiquement » de mettre en place de telles mesures. Certaines professions, comme il a été souligné lors de l'état des lieux, sont composées majoritairement de femmes ou d'hommes mais, comme nous l'avons montré, il est tout à fait admis qu'il y ait autant de femmes que d'hommes dans un conseil national alors qu'il y a une très grande majorité de femmes dans les inscrit.es, alors que l'inverse n'est pas vrai. Aujourd'hui, il ne semble pas choquant qu'un homme soit président de l'ordre des infirmier.es composé à plus de 80 % par des femmes, et une femme a déjà été présidente de l'ordre des avocats aux conseils alors qu'elles représentent moins de 30 % des inscrit.es.

Contribution juridique - L'extension de la règle de présidence paritaire alternée

Elsa Fondimare, Maîtresse de Conférences à l'Université Paris Nanterre

L'un des défis majeurs de la parité est la féminisation des lieux de pouvoir les plus importants, non seulement les mandats politiques nationaux et locaux, mais aussi les plus hautes responsabilités professionnelles et sociales. (...)

Pour ce qui est des fonctions de présidence, c'est un autre dispositif qui est envisagé : la règle de l'alternance paritaire. Celle-ci consiste à confier de manière alternée la présidence ou la direction d'un organisme à un membre de chaque sexe. Un tel mécanisme a déjà été introduit pour la présidence des jurys de concours de la fonction publique par l'article 166 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté. (...)

L'extension de l'application de la règle de la présidence paritaire alternée devra nécessairement prendre en compte la variation des modes de désignation des président.es ou directeurs-directrices des organismes susmentionnés. En effet, dans certains d'entre eux, la désignation de la présidence se déroule par le biais d'élections par le conseil d'administration ou autres organes collégiaux délibérants : c'est le cas des président.es des ordres professionnels, des chambres du commerce et de l'industrie et des chambres d'agriculture, (...).

Si la variation des modes de désignation de la présidence ne pose pas en soi de difficulté pour appliquer la règle de la présidence paritaire alternée – il serait aisé d'adapter cette règle au sein des dispositions encadrant ces différents organismes –, une telle règle pourrait tout de même menacer ces deux modes de désignation en portant atteinte à la liberté de suffrage dans un cas, et au choix discrétionnaire de la nomination dans l'autre cas. La règle de l'alternance reviendrait en d'autres termes à « imposer » à l'organe délibérant ou à l'autorité détenant le pouvoir de nomination une personnalité de l'un ou l'autre sexe.

Cependant, cet argument peut être aisément écarté, pour plusieurs raisons. Tout d'abord, la liberté du suffrage, protégée par le juge électoral, en particulier le Conseil constitutionnel, au titre du principe de sincérité du scrutin, ne s'applique qu'aux élections aux mandats politiques et ne concerne donc pas les fonctions dirigeantes des organismes concernés. Ensuite, quand bien même ce serait le cas, la liberté du suffrage n'a jamais conduit à faire obstacle aux mesures paritaires : un tel argument avait d'ailleurs été soulevé dans la décision du Conseil constitutionnel du n° 82-146 DC du 18 novembre 1982 à propos des quotas par sexe dans les listes des élections municipales ; or, le Conseil n'avait pas examiné l'argument car, comme l'a souligné une auteure, ce dernier manquait de pertinence en ce que d'autres règles limitaient déjà la liberté des électeurs, en particulier le système des listes bloquées (LOCHAK Danièle, « Les hommes politiques, les "sages" [?] et les femmes [à propos de la décision du Conseil constitutionnel du 18 novembre 1982] », Droit social, n° 2, février 1983, p. 131). (...)

Par conséquent, la règle de la présidence alternée ne serait qu'une contrainte supplémentaire à l'élection ou à la nomination de la présidence des organismes concernés.

En second lieu, on pourrait opposer à l'extension de la règle de la présidence paritaire alternée l'argument de l'absence de « viviers » de femmes ou d'hommes dans certains secteurs, rendant difficile la désignation d'un-e président-e du sexe quantitativement minoritaire. Cet argument classique, invoqué depuis la mise en place des premiers dispositifs paritaires dès la fin des années 1990, a d'ailleurs été soulevé en 2017 dans les débats relatifs à la présidence paritaire alternée dans les jurys de concours.

Mais là encore, l'argument peut être écarté.

D'abord parce qu'il serait envisageable d'appliquer, comme pour les jurys de concours, des dérogations aux secteurs concernés par la faible proportion de femmes ou d'hommes ou une périodicité rallongée de la règle de l'alternance. Dans ce cas, il va de soi que, comme le prônaient les parlementaires à l'origine du dispositif de 2017, « les conditions fixées par le pouvoir réglementaire devront être les plus restrictives possible, de façon à ce que le principe ne se trouve pas vidé de son sens par de trop nombreuses dérogations » (voir le rapport fait au nom de la Commission spéciale par Razzy Hammadi, et Philippe Biès, Marie-Anne Chapdelaine et Valérie Corre, enregistré à la présidence de l'Assemblée nationale le 17 juin 2016, p. 661). Ensuite, les fonctions de présidence ou de direction des organismes en cause ne concernent pas nécessairement des domaines ou des disciplines qui seraient touchés par une faible proportion de femmes ou d'hommes, comme c'est le cas pour les jurys de concours. En effet, dans une certaine logique de représentativité, on peut comprendre que les jurys de concours spécialisés dans une discipline ou un secteur d'activité soient composés de manière à refléter la proportion de personne de l'un et l'autre sexe dans ces disciplines ou secteurs d'activité. (...)

Et surtout, si la logique de représentativité et l'argument du manque de « vivier » de personnes d'un sexe ont un sens concernant la composition d'organes collégiaux, ils en ont beaucoup moins s'agissant de la désignation d'une personnalité à la présidence, fonction par principe uninominale. **Il apparaît par conséquent possible juridiquement d'étendre la règle de la présidence alternée aux organismes évoqués, en adaptant celle-ci aux modes de désignation spécifique** et en prévoyant éventuellement des dérogations strictes pour certains d'entre eux.

En conséquence, le HCE recommande que la règle de présidence alternée, mise en place notamment pour la présidence des jurys de concours soit étendue, à la présidence des chambres et des ordres professionnels.

RECOMMANDATION 3

Organiser des présidences alternées pour les ordres et les chambres professionnelles.

II. Enraciner les démarches d'égalité

Les auditions ont montré que l'augmentation de la part de femmes dans les conseils des ordres ou des chambres, grâce aux dispositifs paritaires, a permis de mettre à l'ordre du jour de ces instances la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Le HCE, dans cette partie, entend encourager les instances ordinales et consulaires à consolider cette approche d'égalité entre les femmes et les hommes, à la fois dans leurs textes internes de références et dans le financement de leurs formations.

A. Incrire au plus haut niveau des principes de fonctionnement la question de l'égalité entre les femmes et les hommes

L'engagement dans une démarche d'égalité, initié par la mise œuvre des dispositions légales paritaires, mérite d'être consolidé en s'inscrivant formellement à la fois dans les agendas de ces instances et dans les contrats d'objectifs qu'elles sont amenées à signer avec les pouvoirs publics, compte tenu des missions qu'elles assument. Des comités et personnes dédiés doivent accompagner ce dispositif.

1. Une démarche d'égalité inscrite dans les agendas des instances de gouvernance

Au même titre que la loi COPE-ZIMMERMANN instaure l'obligation pour les conseils d'administration (article 8 modifié par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, dite loi AVENIR), d'échanger annuellement sur la politique d'égalité professionnelle et salariale menée par l'entreprise, une disposition légale pourrait étendre cette obligation au champ des ordres et chambres professionnelles.

Article L225-37-1 du code de commerce

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 104 (V)

Le conseil d'administration **délibère annuellement sur la politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale** sur la base des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2312-18 du code du travail et à l'article L. 1142-8 du même code, lorsque ceux-ci s'appliquent, ainsi que sur la base du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionné à l'article L. 1143-1 dudit code lorsqu'il est mis en œuvre.

La matière existe déjà car nombre d'ordres professionnels et de chambres consulaires disposent d'observatoires les aidant à mieux comprendre les enjeux à l'œuvre, les besoins et les attentes de leurs membres. De même, l'ordre des architectes produit tous les deux ans une étude « Archigraphie » sur la base de laquelle le conseil national peut construire son programme de travail.

En ajoutant cette dimension obligatoire, les questions d'égalité professionnelle ne seraient plus traitées épisodiquement mais régulièrement. Cela conduira ces structures à davantage formaliser la remontée de données ou à commander des études spécifiques.

Cette délibération obligatoire devrait concerner à la fois les instances nationales, pour définir les grandes lignes d'action pour la profession, mais aussi les instances locales afin de pouvoir prendre en compte des particularités territoriales et pouvoir ainsi apporter des réponses au plus près des besoins des professionnel·les concerné·es.

Le HCE recommande que soit adopté une disposition légale enjoignant les ordres et les chambres professionnelles, tant dans leurs conseils nationaux que locaux, à délibérer annuellement sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes.

2. Une démarche d'égalité inscrite dans les contrats d'objectif et de performance des chambres consulaires

Recommander une intégration, dans les contrats d'objectifs et de moyens signés par des organisations avec l'État, d'actions en faveur de la parité fait partie des préconisations du HCE. Ainsi, dans le deuxième rapport sur la parité dans le milieu du travail, portant sur le secteur public, publié en avril 2021, le HCE préconise dans sa recommandation n°3 d'« inclure systématiquement des obligations paritaires dans les lettres d'objectifs ou les contrats pluriannuels des administrations ou des établissements publics sous tutelle de chaque ministère »⁴⁷.

Une telle mesure trouverait place dans les nombreux contrats d'objectifs et de performance signés par les chambres consulaires avec l'État : ministère des Finances pour les CCI et les CMA, ministère de l'Agriculture pour les CA. Elle trouve déjà un écho dans les nouvelles dispositions découlant de la loi dite PACTE du 22 mai 2019 qui mentionne que les CCI doivent veiller à l'égalité entre les femmes et les hommes et encourager l'entrepreneuriat féminin⁴⁸. Cette mission est désormais reprise dans le Contrat d'Objectif et de Performance (COP) de CCI France au sein de l'axe 1 dédié à l'entrepreneuriat et intégrée dans les déclinaisons régionales du COP. Le fait d'entériner cette dimension au cœur de ces contrats ancre davantage la prise en compte de l'égalité et le rôle de ces structures en matière d'entrepreneuriat des femmes.

Cette intégration permet également de mieux soutenir les actions menées localement, telles que celles portées par Madame DUBRAC, présidente de la CCI départementale 93, en charge de l'opération « 100.000 entrepreneurs ». Elle donne en quelque sorte une légitimité à de nombreuses actions sur ce sujet, soit en terme de plaidoyer, soit sur le thème de la formation ou encore celui d'actions spécifiques, d'autant que cette question émerge aussi dans les instances européennes, notamment à Eurochambres qui comporte une délégation fournissant de bonnes pratiques en matière de parité.

Ainsi, ce qui existe déjà pour les chambres de commerce et d'industrie pourrait tout à fait être décliné pour les autres COP avec les chambres des métiers et de l'artisanat et avec les chambres d'agriculture.

Le HCE recommande que tout contrat d'objectif et de performance (COP) passé entre une instance de représentation professionnelle et les pouvoirs publics comprenne des dispositions favorisant la parité dans le fonctionnement des instances mais aussi dans leurs actions nationales ou locales.

3. La création de comités dédiés à l'égalité professionnelle et la nomination d'un·e vice-président·e chargé·e de ces questions

Il convient également que les structures professionnelles remplissant une mission de service public puissent appuyer leurs actions en faveur de l'égalité sur des comités ou commissions dédiés à cet effet ainsi que sur une personne chargée plus particulièrement de cette question.

47 - Voir le rapport du HCE : « Parité dans le secteur public : des avancées réelles mais lentes, un levier de transformation publique à saisir – Parité dans le monde du travail – volet II », publié le 13 avril 2021. https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_parite-secteur-public-vf.pdf

48 - <https://les-aides.fr/focus/a5Zi/les-aides-pour-les-femmes-creatrices-ou-repreneuses-d-entreprise.html>

Rapport « Parité dans le secteur public : des avancées réelles mais lentes, un levier de transformation publique à saisir

Parité dans le monde du travail – volet II », publié le 13 avril 2021

RECOMMANDATION N°4

Au sein des assemblées élues des collectivités territoriales :

- Consacrer un point annuel de l'ordre du jour des conseils des collectivités à l'examen conjoint du rapport de situation comparée et du plan d'action Égalité femmes-hommes ;
- Désigner ou élire systématiquement un-e vice-président-e ou adjoint-e en charge de l'égalité femmes-hommes.

Au sein des administrations territoriales :

- Créer une obligation de référent.es Égalité dans toutes les collectivités territoriales de 20 000 hab. soumises à l'obligation d'adoption d'un plan d'action Égalité femmes-hommes afin d'apporter le soutien technique à l'élu-e en charge de ces questions ;
- Inciter à la création d'un centre dédié à l'égalité femmes-hommes dans chaque région.



Il existe déjà dans certains ordres ou certaines chambres des dispositifs de ce type⁴⁹, à l'instar de la Commission « Égalité » du Conseil National des Barreaux. Le CNB compte ainsi 15 commissions thématiques dont une dédiée à l'égalité (voir l'encadré).⁵⁰

Commissions

Égalité



Aminata Niakate
Présidente de la commission Égalité

Ayant vocation à combattre les inégalités et les discriminations, la commission, soutenue par la profession, a permis aux avocats d'améliorer leurs conditions de travail tout en faisant progresser l'accès au droit des justiciables. Elle se félicite d'avoir organisé le premier Grenelle « Droit et Handicap », consacré à l'accessibilité universelle au droit, qui a donné lieu à l'adoption par le CNB, d'un plan d'action opérationnel.

Elle a également permis l'insertion à l'article 1.3 du RIN des notions d'égalité et de non-discrimination parmi les principes essentiels de la profession et la signature par toutes les instances de la profession de la Charte de lutte contre le harcèlement. Elle a par ailleurs mis en place un plan d'action de la profession de lutte contre les violences faites aux femmes, et pris part aux campagnes de sensibilisation auprès des collégiens (participation à l'élaboration de la Journée du droit dans les collèges, dédiée à l'égalité hommes-femmes sur la base d'un kit pédagogique) et des futurs avocats.

La commission Égalité reste mobilisée sur toutes les évolutions législatives et gouvernementales, notamment en ce qui concerne les violences intrafamiliales.

Source : CNB - 2020

Cette **commission « Égalité » au sein du Conseil National des Barreaux**, présidée par Mme NIAKATE, créée le 6 février 2015, s'attache à proposer des actions de terrain pour sensibiliser à l'égalité, des outils de formation, et à nouer des partenariats engagés avec des acteurs fondamentaux de la société civile comme le Défenseur des droits ou les pouvoirs publics.

Au-delà des ordres et chambres, les professions réglementées sont également dans une telle démarche puisque l'Union nationale des professions libérales (UNAPL)⁵¹, organisation patronale représentative de 66 organisations

49 - Voir aussi supra les actions menées par les ordres et chambres en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

50 - In Rapport annuel du Conseil National des Barreaux pour l'année 2019, pp. 28-32 : https://www.cnb.avocat.fr/sites/default/files/documents/rapport_annuel_cnb_2019.pdf

51 - L'Union nationale des professions libérales (UNAPL) est une organisation patronale représentative créée en 1977. Elle fédère 66 organisations syndicales des professions de la Santé, du Droit, du Cadre de vie et technique et est présente dans les régions via les UNAPL régionales, départementales et les Maisons des professions libérales. <https://www.unapl.fr/unapl-et-vous>

syndicales des professions de la Santé, du Droit, du Cadre de vie et technique a souhaité créer, en 2016, une commission parité/égalité. Organisée sur un cycle de trois années, elle vise à mettre à l'agenda les sujets égalité et surmonter les préjugés, notamment économiques, entraînant des discriminations salariales : évaluation des écarts de rémunération entre les dirigeants et les dirigeantes, état des lieux concernant les dispositifs paritaires au sein des professions libérales, avec la création d'un livre blanc, telles en sont aujourd'hui les actions prioritaires.

De même, les chambres consulaires se sont aussi emparées de cette possibilité d'espace dédié, à l'instar de la CMAR Provence-Alpes-Côte-D'azur qui a créé une Commission des Femmes dans l'artisanat.

La désignation d'un-e vice-président-e en charge de ces questions est également un excellent levier de promotion d'actions pertinentes en la matière et d'évaluation de leurs effets.

Le HCE recommande de créer, dans toute instance de représentation professionnelle, des comités chargés de la question égalité/parité et de nommer un-e vice-président-e dédié-e.

4. L'inscription de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le règlement intérieur

Il n'existe pas d'obligation pour l'ensemble des ordres professionnels ou pour les chambres d'adopter un règlement intérieur puisque les dispositions qu'il contient découlent principalement des décrets et ordonnances s'appliquant à ces instances. Néanmoins, certains ordres ont souhaité faire figurer des dispositions concernant la parité électorale ou concernant la lutte contre les agissements sexistes dans le texte même de leur règlement intérieur.

Par exemple, l'ordre des architectes a tenu à inscrire dans son règlement intérieur ses modalités paritaires spécifiques.

Extrait du règlement intérieur de l'ordre des architectes -

<https://www.architectes.org/reglement-interieur>

L'article 1.6 du règlement intérieur du Barreau de Paris consacre désormais le principe d'égalité en tant que principe essentiel de la profession d'avocat.

Article 7. Règles de vote

L'électeur respecte, sous peine de nullité de son vote, les règles cumulatives relatives à la parité et à la représentativité des territoires.

Les listes peuvent être panachées.

Les règles de la parité lui imposent de voter pour un nombre de femmes ou d'hommes compris entre zéro et la moitié au plus du nombre de sièges à pourvoir, arrondi à l'entier supérieur.

Article 27. Règles de vote

Les listes peuvent être panachées.

L'électeur respecte, sous peine de nullité de son vote, les règles relatives à la parité qui lui imposent de voter pour un nombre de femmes ou d'hommes compris entre zéro et la moitié au plus du nombre de sièges à pourvoir, arrondi à l'entier supérieur.



L'ordre des avocats de Paris a, quant à lui, opté pour inscrire dans son règlement intérieur la lutte contre les agissements sexistes, conférant à ce sujet une importance particulière :

Extrait du règlement intérieur de l'ordre des avocat-es de Paris

http://dl.avocatparis.org/reglement_interieur/RIBP.htm#_Toc67473805

P.1.0.3 - Interdiction de faits de harcèlement ou de discrimination

(Numérotation en séance du Conseil du 7 juillet 2020, Site du Barreau du 16/07/2020)

Le fait pour un avocat de harceler autrui ou d'avoir à son égard, une attitude discriminatoire, au sens de la loi, constitue une infraction aux principes essentiels.

(Alinéa créé en séance du Conseil du 9 janvier 2018, Site du Barreau le 15 janvier 2018) ***Le fait pour un avocat d'avoir un comportement constitutif d'agissements sexistes c'est à dire tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, constitue un manquement aux principes essentiels.***



Quant au règlement électoral opposable de l'Ordre des médecins, il reprend à plusieurs reprises les règles paritaires et leurs mises en application⁵².

Le HCE estime qu'il est important que chaque ordre et chaque chambre puisse enraciner l'égalité professionnelle et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans son règlement intérieur.

RECOMMANDATION 4

Enraciner la prise en compte de l'égalité par les instances de gouvernance des chambres et des ordres professionnels :

- ▶ Inscrire une présentation et un débat obligatoires sur l'égalité femmes-hommes et la parité chaque année à l'agenda des conseils nationaux des ordres professionnels et des conseils exécutifs des chambres professionnelles ;
- ▶ Inscrire cette question dans les Contrats d'Objectifs et de Performance (COP) qui lient ces instances aux pouvoirs publics ;
- ▶ Dans chaque ordre national et chaque chambre nationale, créer un comité dédié à l'égalité femmes-hommes et/ou nommer un-e vice-président-e en charge de ces questions ;
- ▶ Inclure dans le règlement intérieur de chaque ordre des dispositifs paritaires et des obligations en matière d'égalité femmes-hommes.

B. Développer des actions concrètes d'égalité professionnelle et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Sans pouvoir prétendre à l'exhaustivité, les quelques exemples suivants illustrent les actions de nature diverse entreprises par les ordres : sensibilisation, formation, adoption de charte ou de plan national, création de référent-es, soutien de réseaux de femmes, actions internes qu'il conviendrait de développer et de consolider dans l'ensemble des organisations professionnelles.

52 - Dans les modèles de PV adressés aux conseils, sont cités l'article D. 4132-1 du CSP pour les conseils départementaux, D. 4132-2 pour les conseils régionaux et L. 4132-1 pour le CNOM qui prévoient justement cette composition paritaire des conseils.

1. Des actions de sensibilisation et de formation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Grâce aux différents états des lieux réalisés par les ordres, certains d'entre eux, prenant conscience de la proportion grandissante des femmes au leur sein, ont jugé important d'organiser des conférences ou des ateliers de sensibilisation sur le sujet.

À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2018, par exemple, le Conseil Supérieur du Notariat (CSN) a organisé une conférence-débat « Femmes du droit, droit des femmes » sous le haut patronage de Mme Nicole BELLOUBET, à l'époque garde des sceaux, ministre de la Justice.

Cette sensibilisation permet de faire prendre conscience de la persistance des inégalités ou la prégnance de certaines questions comme la maternité et les sujets de conciliation des temps de vie.

Au-delà, l'intégration des questions d'égalité dans la formation des professionnel·les de ces secteurs réglementés est un enjeu essentiel, et doit être une ligne d'action d'autant plus que nombre d'ordres et de chambres professionnelles sont en lien direct avec des écoles, voire ont la responsabilité directe d'écoles et autres instituts de formation.

Le ministère de l'Agriculture a compris l'intérêt d'une telle orientation et s'est engagé aux côtés des chambres d'agriculture pour faire avancer l'égalité femmes-hommes dans l'enseignement.

L'intégration de l'égalité femmes-hommes au sein de l'enseignement agricole

Depuis 2012, l'égalité femmes-hommes a été mise en cœur de l'enseignement agricole, et plus particulièrement depuis le comité interministériel des droits des femmes et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du ministère de l'Agriculture.

« L'égalité entre les femmes et les hommes au ministère de l'Agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (MAAF) concerne tant la communauté de travail du Ministère et de ses établissements publics que les politiques publiques qui y sont menées.

Les femmes représentent un quart des chefs d'exploitation agricoles (24,91 % en 2011).

La profession agricole se féminise : 41 % des créateurs d'exploitation sont des femmes.

Le Ministère souhaite non seulement contribuer au renouvellement des générations en agriculture, mais aussi favoriser une mixité au sein du secteur agricole. Neuf conjoints collaborateurs sur dix (88,3 %) sont des femmes.

Une attention toute particulière sera également apportée à la situation des conjointes de chefs d'exploitation.

À la rentrée 2012, 170 000 jeunes ont été accueillis par les 815 établissements d'enseignement technique répartis sur l'ensemble du territoire national. L'enseignement supérieur agricole accueille 17 000 étudiantes et étudiants dans 20 établissements (12 écoles publiques agronomiques, vétérinaires et du paysage, 7 écoles d'ingénieurs privées et un établissement à vocation internationale). L'enseignement agricole est engagé depuis plus de 10 ans dans la promotion de l'égalité filles-garçons portée par un réseau qui mène, depuis 2002, des actions pédagogiques en direction des élèves, ainsi que des actions de sensibilisation des équipes pédagogiques et de direction. Dans chaque établissement sera engagée une politique active en matière d'éducation à l'égalité, d'éducation à la sexualité, de lutte contre les violences sexistes à l'école et d'égalité des filles et des garçons relative à l'orientation. En particulier, le MAAF souhaite développer des actions avec des branches professionnelles peu féminisées afin d'élargir les choix d'orientation des filles, notamment dans les domaines de l'agro-alimentaire et de l'agro-équipement, secteurs pourvoyeurs d'emplois. »

https://agriculture.gouv.fr/sites/minagri/files/documents//comite_interministeriel_droits_de_la_femme_Feuille_de_Route_MAAF_avec_logo_cle82dcf9.pdf



Comme en atteste un rapport d'information de la Délégation aux droits des femmes du Sénat de juillet 2017, intitulé « Femmes et agriculture : pour l'égalité dans les territoires », la prise en compte de l'égalité femmes-

hommes par les écoles agricoles se poursuit et produit des effets sur la part de femmes dans ces écoles et leur meilleure insertion professionnelle dans des filières de plus en plus variées⁵³.

D'autres démarches existent. Citons celle entreprise par le Conseil Supérieur du Notariat (CSN) qui a demandé à l'ENA l'ouverture aux notaires de la formation « Égalité professionnelle et stratégie RH », mise en place en partenariat avec l'École Nationale de la Magistrature (ENM). La première a eu lieu en mars 2020 à l'ENM.

2. L'adoption de plans d'action ou de chartes pour favoriser l'égalité professionnelle

Certaines professions ont souhaité adopter une démarche globale en faveur de l'égalité et de la lutte contre les violences et, pour ce faire, ont adopté un plan national d'action. C'est le cas de l'ordre des avocat-es.

Adoption d'un plan national de promotion de l'égalité et de lutte contre les violences

« S'ENGAGER POUR UNE SOCIÉTÉ PLUS JUSTE POUR TOUS

La commission Égalité se bat pour rétablir l'équilibre au sein d'une profession féminisée, mais toujours en constante inégalité. En 2009, la proportion de femmes a dépassé pour la première fois celle des hommes et atteint en 2018, 55,6 %.

Les sujets de lutte sont les freins à l'évolution des carrières des avocates, les disparités salariales ainsi qu'un meilleur équilibre vie privée et vie professionnelle. Le Pacte pour l'Égalité dans les professions libérales réglementées, élaboré par le Laboratoire de l'égalité, a ainsi été signé par la profession.

À l'occasion de la journée de lutte pour le droit des femmes du 8 mars 2018, la présidente du CNB a annoncé plusieurs initiatives :

- ▶ *La signature d'une convention d'engagement pour une communication publique sans stéréotype de sexe ;*
- ▶ *La fin de l'impunité pour les avocats auteurs de harcèlement, d'outrages sexuels et sexistes. Toutes les avocates ou assistantes victimes au sein de la profession sont invitées à se signaler. La présidente du CNB a demandé à ce que ces faits, dans le respect de la présomption d'innocence, soient systématiquement poursuivis. S'ils sont avérés, les sanctions devraient être rendues publiques. La profession doit être exemplaire dans ce domaine ;*
- ▶ *La remise à l'État d'une proposition de création d'un fonds d'accès au droit pour les victimes d'agressions sexuelles. Ce fonds serait destiné à aider les victimes à faire face aux frais de procédures, à financer des campagnes d'informations, afin de les inciter à faire valoir leurs droits, et à organiser des formations pour les professionnels concernés (notamment avocats/magistrats/policiers). Il pourrait être abondé par le produit des amendes provenant de la nouvelle contravention pour outrages sexuels et sexistes, dite « amende harcèlement de rue » ;*
- ▶ *Afin de parfaire le dispositif, il a décidé de réfléchir également à un mécanisme d'alerte qu'il a confié à un groupe de travail transversal réunissant les principales institutions représentatives de la profession et les commissions concernées (Égalité, Liberté et droits de l'homme et Collaboration).*

La lutte pour l'égalité passe par la lutte contre les violences de genre mais également contre les violences intrafamiliales : à cette fin, un partenariat avec la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF), le Barreau de Paris et le Conseil national des barreaux, a abouti à l'élaboration d'un kit de formation « protection sur ordonnance » destiné aux professionnels du droit.

Ce kit, composé d'une vidéo et d'un livret, illustre les mécanismes de la violence, le repérage et l'évaluation du danger lié à une situation de violence au sein du couple, ainsi que la prise en charge et l'orientation de la victime par un.e avocat.e. »⁵⁴



53 - Rapport d'information n° 615 (2016-2017) de Mmes Annick BILLON, Corinne BOUCHOUX, Brigitte GONTHIER-MAURIN, Françoise LABORDE, M. Didier MANDELLI et Mme Marie-Pierre MONIER, fait au nom de la délégation aux droits des femmes, déposé le 5 juillet 2017. <http://www.senat.fr/rap/r16-615/r16-6154.html>

54 - Rapport d'activité du Conseil National des Barreaux, 2018, pp.26-27.

Dans le cadre de la promotion d'une politique de responsabilité sociétale des cabinets d'avocat-es (RSCA), le CNB propose en outre une Charte de l'avocat citoyen responsable et un outil d'autodiagnostic destinés aux cabinets d'avocats désireux d'évaluer leurs pratiques en faveur de la diversité et de l'environnement. Les valeurs promues sont celles de la diversité et la lutte contre les discriminations, l'égalité de traitement et des chances, la parité, le respect de l'environnement, et le bien-être au travail.

Charte de l'avocat citoyen responsable et un outil d'autodiagnostic

Proposant une politique sociétale proactive, privilégiant le facteur humain fondement essentiel de l'activité d'avocat, le Conseil national des barreaux invite, ainsi, les cabinets d'avocats à s'engager avec une réelle dynamique d'adhésion et de conduite du changement.

L'institution propose ainsi une Charte de l'avocat citoyen responsable et un outil d'autodiagnostic destinés aux cabinets d'avocats désireux, quelle que soit leur taille, d'évaluer et améliorer leurs pratiques en faveur de la diversité et de l'environnement. Cette charte est un outil qui a vocation à les guider et à s'adapter à la particularité de chacune des structures.



Les dispositifs à développer pour répondre aux exigences qui y sont énoncées seront ainsi proportionnels à la taille et aux moyens du cabinet.

Il est recommandé aux cabinets qui s'engagent ou adhèrent à la charte, dans un souci de vigilance, d'établir ce diagnostic au moins une fois par an.

Retrouvez toutes les informations sur le site du CNB⁵⁵

Si toutes ces actions peuvent conduire à des améliorations notoires, les inégalités demeurent dans de nombreux cabinets, notamment en matière de rémunération avec des différences de plus de 50 % entre femmes et hommes dans certains cabinets. Pour lutter contre ces pratiques, le Conseil national des barreaux a voté, le 18 mai 2019, l'insertion des principes d'égalité et de non-discrimination dans les principes essentiels de la profession.

L'Ordre des médecins travaille avec différentes institutions, notamment le Défenseur des Droits afin de promouvoir les valeurs communes d'écoute et de respect des usagers du système de soin et des médecins, les valeurs d'équité et d'impartialité, sur les questions d'égalité et de lutte contre les discriminations de façon plus large⁵⁶.

Les actions se multiplient et se diversifient. Elles méritent d'être élargies et systématisées dans l'ensemble des ordres et chambres professionnelles.

3. L'application du principe d'égaconditionnalité au financement des écoles de formation

Il importe que l'utilisation des fonds publics dans les écoles de formation sous contrats puisse permettre l'avènement de l'égalité réelle entre femmes et hommes et de la parité, c'est l'application du principe d'égaconditionnalité que porte le HCE depuis 2014.

À titre d'illustration, les CCI gèrent 150 écoles supérieures sur l'ensemble du territoire – des écoles supérieures de commerce, des écoles d'ingénieur-es, des écoles de spécialités, c'est-à-dire visant les métiers du commerce,

55 - <https://www.cnb.avocat.fr/fr/actualites/responsabilite-societale-des-cabinets-davocats-publication-dune-charte-et-dun-outil-dautodiagnostic>

56 - <https://www.conseil-national.medecin.fr/medecin/devoirs-droits/discriminations-soins>

de la vente et de la distribution, ou bien la logistique ou l'informatique, etc. Il pourrait donc être pertinent d'intégrer une telle dimension pour chacune de ces écoles sous contrats et permettre ainsi que les sommes allouées favorisent la mixité des métiers. Comme il a été vu avec les exemples des écoles agricoles dont les programmes comprennent un axe consacré à l'égalité professionnelle et la mixité dans toutes les filières, une telle dynamique d'égaconditionnalité pourrait être étendue aux autres chambres professionnelles.

RECOMMANDATION 5

Favoriser l'appropriation et l'enracinement de l'égalité femmes-hommes et de la parité au sein des chambres et des ordres professionnels :

- ▶ Encourager les ordres et chambres à mettre en place des actions de sensibilisation et de formation de leurs membres en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et des plans d'action dédiés ;
- ▶ Appliquer une égaconditionnalité au financement des écoles de formation sous contrat des ordres et les chambres professionnelles.

4. L'adoption d'un plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles

« Je persiste et signe : je souhaite que les sanctions ordinaires concernant les comportements les plus graves en matière de harcèlement sexuel, moral ou discriminations soient rendues publiques. »⁵⁷ Ces propos de Christiane FERAL-SCHUHL, présidente du CNB de 2018 à 2020, illustrent bien la dynamique qui est de plus en plus à l'œuvre au sein des ordres : ils se saisissent de plus en plus souvent de la question de la fin de l'impunité des violences sexistes et sexuelles.

La profession des avocat·es est celle qui a développé le dispositif le plus abouti pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Le CNB a mis en place plusieurs mécanismes pour lesquels il invite les barreaux sur l'ensemble du territoire à se saisir de cette question via l'adhésion à une charte et la mise en place de référent·es. En septembre 2019, à l'occasion d'une journée de formation des référent·es organisée par la Conférence des bâtonniers et bâtonnières a été signée **une charte en faveur de la lutte contre les discriminations et le harcèlement** dans la profession d'avocat·e. Chaque barreau adhérant à la charte est invité à désigner un ou plusieurs référent·es « collaboration et harcèlement » parmi les ancien·nes bâtonnier et bâtonnières et/ou membres ou anciens membres du Conseil de l'ordre, afin de veiller à assurer la parité. Les référent·es sont à l'écoute des avocat·es victimes de discriminations, de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement. Par ailleurs, « la Commission Règles et Usages du Conseil national des barreaux, en lien avec la commission Égalité, s'engage à répondre à toutes les questions des bâtonniers et bâtonnières sur ce sujet, aux fins d'aider à la prise de décisions et émettre un avis déontologique. ». Pour compléter le dispositif, la Charte de l'avocat citoyen responsable du Conseil National du Barreau (présentée plus précisément supra) prévoit à l'article 5 que « Le Conseil national des barreaux s'engage à promouvoir auprès des écoles d'avocats, en formation initiale et continue, un module sur les problématiques de discriminations et de harcèlement. »

Le Barreau de Paris a par exemple créé une commission ordinaire : la Commission Harcèlement et Discrimination dite « Comhadis », « spécialement dédiée aux problématiques de harcèlement et de discrimination dont peuvent être victimes les avocat·es collaborateurs et collaboratrices, associé·es ou salarié·es ; les stagiaires ; les salarié·es des cabinets et les clients des cabinets, de la part d'un·e avocat·e parisien·ne ».

Commission Harcèlement et Discrimination dite "Comhadis"

« La Commission Harcèlement et Discrimination, dite « Comhadis » peut être saisie par mail à l'adresse comhadis@avocatparis.org



La procédure devant la Comhadis se découpe en deux temps. D'abord, une première phase confidentielle où le plaignant est auditionné sans la présence de l'avocat parisien accusé des faits de harcèlement ou de discrimination. Ensuite, une seconde phase contradictoire peut être mise en œuvre si le plaignant donne son accord. Dans ce cas, l'avocat parisien soupçonné est alors auditionné par ladite commission.

Cette procédure donne lieu à la rédaction d'un avis sur l'existence ou non d'un harcèlement ou d'une discrimination et la commission peut, si elle l'estime nécessaire, faire un rapport à l'autorité de poursuite qui sera à même de prononcer la sanction jugée adéquate.

Les référents collaborateurs et collaboratrices :

Ils ont pour mission d'assurer une écoute et une orientation rapide aux collaboratrices et collaborateurs confrontés à des difficultés auxquelles les services disponibles n'apporteraient pas de réponse.

Ils ont également vocation à assurer une saisine effective des services compétents, et partant, d'instaurer une transversalité dans l'action de l'Ordre à destination des collaborateurs. Leur rôle n'est pas de se substituer aux services existants pouvant répondre aux questions relatives au contrat de collaboration.

En cas d'urgence, ou de situation particulière ne trouvant pas de réponse dans la [FAQ](#) et à l'adresse mail collab@avocatparis.org, vous pouvez joindre vos référents collaborateurs et collaboratrices à l'adresse mail referentcollaboration@avocatparis.org. Une réponse rapide vous sera apportée. »

<http://www.avocatparis.org/egalite-harcèlement-violences>

Si ces sujets font leur entrée dans les règlements intérieurs comme évoqué précédemment, il serait bon également que les questions de lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles soient également insérées dans les codes de déontologies pour les ordres qui disposent d'un pouvoir disciplinaire. Pour l'heure, la radiation très médiatique de Me URSULET, ex-avocat de Guy George, pour agressions sexuelles sur une avocate stagiaire est une conséquence de cet engagement affiché du Barreau de Paris⁵⁸.

L'ordre des médecins disposant aussi d'un pouvoir disciplinaire s'oriente également vers une prise en compte plus affirmée des violences sexistes et sexuelles qui pourra peut-être avoir une incidence sur les pratiques en matière de déontologie pour la profession. Même si leurs règles déontologiques ne comprennent pas explicitement une condamnation des violences sexistes et sexuelles, le code déontologique⁵⁹ de la profession (reprenant les articles du code de la santé publique), à l'article 2 et dans les commentaires associés, encadre les pratiques médicales de sorte qu'elles puissent être réalisées dans le « respect de la vie humaine, de la personne et de sa dignité ». Par ailleurs, le Conseil national de l'Ordre des médecins propose une page dédiée intitulée « Soutien aux victimes » sur son site internet listant toutes les procédures à suivre si un-e patient-e s'estime victime de violences⁶⁰. En outre, conscient du rôle que peuvent jouer aussi les médecins dans l'identification des violences et l'accompagnement des victimes, le CNOM a créé une instance spécifique pour traiter de ces questions : le Comité National des Violences Intra Familiales.

58 - Quelques titres d'articles parus sur cette actualité : « Les « manquements graves » d'Alex Ursulet, visé par une plainte pour viol et radié par le barreau de Paris » - https://www.lemonde.fr/societe/article/2020/01/22/les-manquements-graves-d-alex-ursulet-verse-par-une-plainte-pour-viol-et-radié-par-le-barreau-de-paris_6026771_3224.html ; « Accusé de viol, l'avocat parisien Alex Ursulet placé en garde à vue » - https://www.lepoint.fr/justice/accuse-de-viol-l-avocat-parisien-alex-ursulet-place-en-garde-a-vue-24-06-2020-2381591_2386.php# ou « Alex Ursulet, ex-avocat de Guy Georges, visé par une plainte pour viol, radié du barreau de Paris » - <https://www.ouest-france.fr/societe/justice/alex-ursulet-ex-avocat-de-guy-georges-verse-par-une-plainte-pour-viol-radié-du-barreau-de-paris-6680356>

59 - Pour retrouver le code de déontologie de l'Ordre national des médecins : <https://www.conseil-national.medecin.fr/sites/default/files/codedeont.pdf>

60 - Pour retrouver la page dédiée : <https://www.conseil-national.medecin.fr/patient/droits/soutien-victimes>

Le Comité National des Violences Intra Familiales (CNVIF), instance consultative créée à l'initiative du Conseil National de l'Ordre des Médecins



Le Comité National des Violences Intra Familiales (CNVIF) est une instance consultative créée à l'initiative du Conseil National de l'Ordre des Médecins. Il est composé d'experts et de représentants de différents ordres professionnels dans le domaine de la santé et du droit, d'institutions et d'associations œuvrant dans la lutte contre les violences intra familiales. Le comité est multidisciplinaire et enrichi d'une branche justice et médico-sociale.

Son champ d'expertise lui permet de produire des avis et recommandations concernant le repérage, le dépistage, les prises en charge des victimes de violences intra familiales au seul but d'améliorer l'efficacité des systèmes existants. Sa compétence est une aide aux productions de nouveaux dispositifs.

Le Comité National des Violences Intra Familiales a actuellement 4 Commissions :

- ▶ Commission des violences faites aux femmes, présidée par Mme Françoise Brié (CVF)
- ▶ Commission des violences faites aux enfants et adolescents, présidée par Me Danielle Gobert (CVEA)
- ▶ Commission Avis et Recommandations, questions d'Éthique, de Déontologie et Juridiques, présidée par Me Dulucq (AREDJ)
- ▶ Commission Formation et Enseignement, présidée par Dr Gilles Lazimi (CFE)

La Commission AREDJ vient de réaliser sa première mission : l'avis et recommandations concernant la fiche réflexe destinée aux pharmaciens (dispositif réalisé par le Ministère de l'Intérieur en collaboration avec le conseil National de l'Ordre des Pharmaciens).

Si tous les ordres ne sont pas dotés de pouvoir disciplinaire, et si les règles existantes pour les ordres concernés sont différentes, le HCE estime néanmoins qu'il serait important que chacun des codes de déontologie puissent comprendre la mention claire et simple d'une compétence affichée en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Il conviendrait, au regard des engagements déjà existants de la France en la matière, que cette mention puisse tenir compte de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, dite « Convention d'Istanbul ». Concrètement, cela reviendrait à adopter des procédures disciplinaires claires, excluant toute possibilité de médiation entre des professionnel·les et des client·es/patient·es.

Le HCE considère qu'une telle démarche ajoutée dans les codes de déontologies et dans les pratiques disciplinaires implique que toutes les personnes amenées à statuer sur de tels cas puissent avoir été formées en amont sur ces questions.

D'autres formes de mobilisation contre les violences sont à souligner. L'association des Femmes huissiers de justice a, par exemple, mis en place une **aide gratuite pour les femmes victimes de violences conjugales** depuis 2018 qui consiste, notamment, en la rédaction de procès-verbaux, constats de violences, recouvrement de pensions, délivrance des documents pour les procédures d'urgence. Cette mesure est dédiée aux femmes ayant des ressources limitées ou ne pouvant bénéficier de l'aide juridictionnelle.

Par ailleurs, de nombreux dispositifs ont été mis en place durant cette période de crise sanitaire. Les avocats ont mis en place **des appels téléphoniques** notamment et ont été très impliqués sur cette question.

Comme tous les ordres ne sont pas dotés de pouvoirs disciplinaire, le HCE estime par défaut qu'il serait important que chaque ordre, et même chaque chambre professionnelle, puisse se mobiliser pour mettre fin à l'impunité des violences sexistes et sexuelles entre pairs, entre professionnel·les et patient·es/client·es. Pour le HCE recommande l'adoption de plan « national » pour chaque ordre et chaque assemblée permanente des chambres.

RECOMMANDATION 6

Engager l'ensemble des ordres et chambres professionnelles à construire un plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Harmoniser, en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les règles déontologiques des chambres disciplinaires des ordres professionnels et former les assesseurs et assesseuses :

- ▶ Prévoir une procédure disciplinaire spécifique d'examen des plaintes pour violences sexuelles, excluant toute médiation, conformément à la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, dite « Convention d'Istanbul » ;
- ▶ Former les membres des chambres disciplinaires des ordres des sages-femmes et des médecins à la prise en compte des violences sexistes et sexuelles.

III. Améliorer l'accompagnement des candidatures et des élu·es

Comme le montre l'état des lieux réalisés dans la première section, il n'est pas toujours aisé de trouver des candidats et surtout des candidates. Une fois élues, les femmes ont parfois plus de difficulté dans l'exercice de leur mandat en raison de journées qui doivent combiner la vie professionnelle, personnelle et ordinaire ou consulaire.

Il est donc important de se pencher également sur toutes les conditions qui peuvent faciliter les candidatures des femmes, maintenir leurs engagements et permettre qu'elles accèdent aux fonctions exécutives.

A. Accompagner et promouvoir des candidatures de femmes

Dans l'ensemble, ordres comme chambres, ont généralement adopté une stratégie similaire pour tenter de susciter des vocations d'élues ordinaires ou consulaires : montrer ce que ces structures font pour les femmes dans leurs secteurs d'activités et souligner les changements de pratiques en termes d'égalité induits par l'arrivée des femmes.

a. Du côté des ordres professionnels

L'accompagnement des femmes adopte souvent des modalités concrètes et certains ordres se sont penchés plus particulièrement sur les démarches à entreprendre pour faire venir des jeunes femmes dans les instances ordinaires et susciter des vocations. Les actions principales sont les suivantes :

► **Offrir des formations à l'exercice du métier :**

- Par exemple, afin d'accompagner les femmes notaires et de lutter contre les freins auxquels elles sont confrontées, le Conseil Supérieur du Notariat (CSN) a mis en place plusieurs **formations et ateliers, qui intéressent aussi les jeunes générations** : formations à disposition des hommes et des femmes sur les thématiques de la qualité de vie au travail et l'articulation des temps de vie, ateliers sur le leadership féminin ».

Des ateliers et formations pour améliorer l'articulation des temps de vie – vie professionnelle, personnelle et ordinaire.

Le CSN édite chaque année un Livret management dans le cadre du Plan managérial du notariat. Celui-ci offre aux notaires, ainsi qu'aux chambres et aux conseils régionaux, la possibilité de mettre en œuvre des actions, telles que des formations ou des conférences sur des thématiques en stratégie, leadership, management, relation clients et organisation.

Ces formations et ateliers sont habilités au titre de la formation continue des notaires. Ils sont organisés sur tout le territoire, soit à l'initiative des notaires, dans leurs offices, soit par les chambres et les conseils régionaux des notaires, à l'attention des notaires et collaborateurs des offices de leur ressort.

Outre des formations sur la qualité de vie au travail, sur la conciliation vie professionnelle et vie personnelle, et sur la gestion du temps, déjà intégrées en 2019, l'édition 2020 comporte des programmes sur le leadership au féminin, la prise de parole en public, et le télétravail. Des conférences sont également proposées sur des thématiques d'actualité, comme diversité et inclusion, leadership, lutte contre les stéréotypes, charge mentale.



- Formation mise en œuvre, en collaboration avec l'ENA, sur la prise de parole en public, à l'attention des président-es et vice-président-es des chambres et conseils régionaux des notaires :

Une formation à la prise de parole en public, dispensée par l'ENA,

a été mise en place par le CSN en janvier 2020. Cette action fait suite à la décision de l'Assemblée Générale du CSN des 3 et 4 juillet 2018 de mettre en place une formation à la prise de parole, afin de lutter contre l'autocensure à l'exercice de responsabilités dans les instances notariales. Cette formation a rencontré un vif succès, tant auprès des femmes que des hommes, et fera l'objet de nouvelles sessions.



Le CSN propose également un kit d'installation pour la création d'offices, organise des réunions d'accueil qui sont autant d'espaces de communication à destination des femmes. Il recourt aussi, via des communications internes de l'ordre, à la mise en lumière de parcours de femmes inspirantes à l'instar d'un grand portrait consacré à Isabelle ROME, haute-fonctionnaire « égalité femmes-hommes » au sein du ministère de la justice.

► **Soutien aux réseaux de femmes des professions réglementées :**

Les femmes de certaines professions se réunissent et créent des associations ou des réseaux pour contribuer à la prise de conscience des inégalités ou des violences sexistes encore à l'œuvre dans certains secteurs d'activités. Par ailleurs, elles apportent des clés et des outils à leurs consœurs. La plupart du temps ces initiatives sont soutenues par les conseils nationaux : diffusion de leurs actions, soutien logistique de mise à disposition de locaux ou soutien financier.

C'est par exemple le cas des « Femmes Experts-comptables » qui bénéficie du soutien du conseil national de leur ordre. Lors d'échanges avec le Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts-Comptables en avril 2020, Bruno DELMOTTE, directeur de cabinet du président, a indiqué qu'« *au-delà du soutien financier, nous aidons l'association à se faire connaître en lui ouvrant nos supports de communication lorsque cela est souhaité. Une aide logistique est également apportée ; l'association est accueillie sur le stand du Conseil Supérieur à l'occasion du Congrès annuel (6500 participants l'année dernière), mais également à l'occasion des événements organisés dans les régions. Nos élus, au premier rang desquels le Président de l'Ordre, appuient régulièrement les actions de l'association en prenant part aux événements qu'elle organise* ».

Femmes xperts-comptables
Ensemble pour la parité

L'Association Femmes experts-comptables (AFEC) a été créée en 2010 par le Conseil supérieur de l'Ordre des experts-comptables, sur l'initiative d'Agnès Bricard (à l'époque vice présidente de l'Ordre avant d'en devenir la présidente), avec un double objectif :

- ▶ Accélérer la féminisation de la profession et la parité dans les instances professionnelles au sein d'une profession majoritairement exercée par des hommes ;
- ▶ Œuvrer pour l'égalité femmes-hommes dans la gouvernance des entreprises, à travers les missions de conseil et d'accompagnement des experts-comptables.

L'AFEC a été fondatrice de la Fédération Femmes Administrateurs (FFA), qui lobbyise sur le thème croisé de la mixité et de la gouvernance.

L'AFEC, présidée par Françoise Savés depuis 2017, compte près de 1500 membres. Elle agit localement grâce à ses 24 délégations régionales.

Elle mène de nombreuses actions de terrain :

- ▶ Conférences, ateliers, formations, en présentiel ou en ligne, pour promouvoir les actifs féminins dans la gouvernance des entreprises, des cabinets et des organisations et pour aider les femmes à s'affirmer en tant que telles.
- ▶ Études, enquêtes, publications, attributions de prix, pour être vecteur d'influence en matière de parité.

En 2020, année électorale pour les deux institutions Ordre et Compagnie, l'AFEC a lancé l'opération « **Plus de femmes dans nos instances !** » pour favoriser l'engagement des femmes dans la politique professionnelle.

<http://www.femmes-experts-comptables.com/>

Aujourd'hui, il n'existe pas encore de réseaux de femmes au sein de toutes les professions réglementées ni dans les secteurs d'activité entrant dans le champ des chambres professionnelles.

▶ **Organisation de Trophées de la parité :**

D'autres ordres ont initié des démarches d'engagement en termes d'égalité, à l'instar de l'ordre des architectes qui a organisé les premiers trophées de la parité dans les agences d'architecture, qui seront destinées à valoriser les actions menées par les agences candidates en faveur de l'égalité et de la diversité.

Trophées de la parité

« Organisés par l'Ordre, les Trophées de la parité ont pour objectif de valoriser les bonnes pratiques des agences d'architecture en matière de parité Femmes/Hommes ainsi que de diversité. Ils visent à inciter l'ensemble des agences à adopter de telles pratiques.



Ce projet prolonge le travail entrepris sur ce sujet par le Conseil national de l'Ordre ces dernières années, traduit notamment par la participation aux groupes de travail mis en place par les ministères de la Culture et de l'Égalité entre les femmes et les hommes, et par une étude sur la place des femmes au sein de la profession, menée par le CREDOC pour le compte du CNOA, et publiée dans le cadre de l'édition 2020 d'Archigraphie (observatoire de la profession d'architecte).

Les Trophées seront remis à la fin de l'année 2021. Ils ont vocation à être remis ensuite chaque année. Ils récompenseront les agences d'architecture, d'une part en fonction de leur taille, d'autre part en fonction de 4 critères :

- ▶ La politique de l'agence en matière d'égalité des revenus (grille de rémunération, attribution de bonus, etc.)
- ▶ La politique de l'agence en matière d'évolution de carrière (parité des associés ; progression de carrière ; programme de formations)
- ▶ La conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle au sein de l'agence (toute initiative de l'agence permettant à ses membres de concilier vie personnelle et vie professionnelle)
- ▶ Les actions menées en faveur de l'égalité et de la diversité (politique de recrutement, de lutte contre les discriminations, etc.) »

Le HCE préconise que toute action permettant de faciliter l'articulation des temps de vie des personnes engagées dans ces professions réglementées ou rendre les femmes présentes davantage visibles devrait être encouragée et portée par les ordres – aides à l'installation, prise de parole en public, soutien aux réseaux de femmes, organisation de trophées, etc.

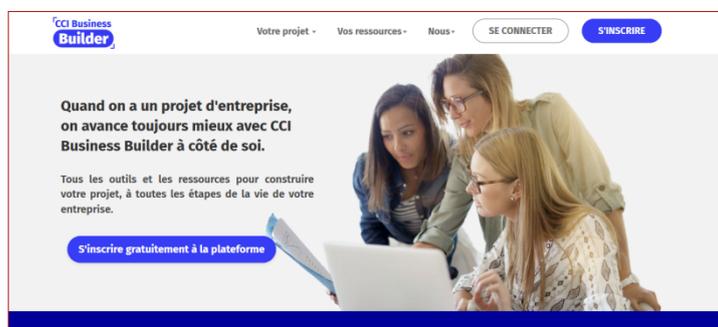
b. Du côté des chambres consulaires

Pour les chambres consulaires, la dynamique est similaire même si les modalités diffèrent. Ces actions d'accompagnement concernent des domaines variés, depuis des éléments très pratiques et concrets pour aider les femmes dans leur parcours d'entrepreneuses, notamment en lien avec le financement, pour susciter des vocations et développer et soutenir des réseaux de femmes :

▶ Faciliter l'accès au financement :

- De nombreuses CCI ont mis en place des **accompagnements** dédiés pour la demande de **financement** afin de faciliter l'accès aux levées de fonds, toujours moins aisés et importants pour les femmes. La CCI du Val de Marne, par exemple, propose, dans le cadre de son programme « ExcELLEnce », une aide à la recherche de financements, du conseil en stratégie commerciale, en stratégie digitale, en recrutement, du parrainage et des formations à la gestion et vise aussi à développer le réseau des entrepreneuses à destination des créatrices d'entreprise du Val-de-Marne et des dirigeantes de jeunes entreprises de moins de 5 ans qui ont un projet de développement.

- La **plateforme CCI Business Builder** est utilisée à 60 % par des femmes. Elle leur permet de tester leurs projets via internet et constitue, par sa facilité d'accès, un moyen de lutter contre l'autocensure ;



- ▶ **Susciter des vocations** : Certaines CCI proposent des ateliers sur la confiance en soi et le leadership féminin comme Capital Filles créé en 2012 dans les Hauts de France qui propose une opération de suivi des jeunes filles vers la diversité des métiers ;
- ▶ **Développer et soutenir des clubs et réseaux de femmes entrepreneuses** :
 - Différents clubs et réseaux permettent aujourd'hui la promotion des femmes dans les CCI : Le club Diane créé en 2001 par la CCI Amiens-Picardie qui est un réseau d'entraide composé de femmes cheffes⁶¹ d'entreprises ; Créer au féminin⁶² créé en 2012 et développé par la CCI Marne en Champagne pour organiser des temps d'échange et de partage d'expériences ;
 - Les CCI soutiennent aussi les **associations locales d'entrepreneuses** et les associations de femmes cheffes d'entreprise, ainsi notamment la CCI Nouvelle Aquitaine et la CCI PACA ;
- ▶ **Faciliter l'articulation des temps de vie** : des vidéos conférences ont été mises en place et sont de plus en plus utilisées pour permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Par exemple, la CCI de l'Essonne a mis en place depuis 2017 des ateliers participatifs (une vingtaine de participants par atelier) sur ce sujet, plusieurs fois dans l'année.

Un certain nombre de chambres a également opté pour la création de « trophées » permettant de réaliser plusieurs objectifs en une seule action : mettre en lumière des femmes qui agissent dans un secteur donné, susciter des vocations dans ce secteur et des candidatures pour les élections consulaires de sorte à faire évoluer les pratiques. Il existe plusieurs événements de ce type au sein du réseau des Chambres des métiers et de l'artisanat (CMA), comme les Trophées Artisanat au féminin de la CMA de l'Aube, de l'Alsace ou encore les Trophées Madame Artisanat créés par CMA France.

61 - <http://www.placedesreseaux.com/Dossiers/animer-developper/club-diane.htm>

62 - <https://www.cci.fr/web/nos-metiers-nos-missions/reims-creer-au-feminin>

**Trophées MADAME Artisanat de Chambre des métiers et de l'artisanat –
CMA France**

Piloté par CMA France avec l'implication de nombreux partenaires en région Provence-Alpes-Côte-D'azur et Auvergne-Rhône-Alpes, le projet a pour objectif de mettre en lumière les parcours exemplaires de femmes cheffes d'entreprise et d'apprenties en formation.

Lancée pour la première fois en mars 2020, l'édition a été réitérée en 2021.

Ont été récompensées pour cette dernière édition :

Le trophée « Madame artisanat » a été remporté par Claire Babet, vitrailliste en Eure-et-Loir ; elle a pu participer à des projets prestigieux de restauration notamment sur #NotreDame de Paris à la suite de l'incendie. Sa première motivation dans l'art du vitrail est la restauration du patrimoine et sa protection.

Le trophée « Madame apprentie » a été remporté par Alexia Mathe, apprentie dans le secteur de la boucherie au CFA EFMA en Isère ; elle a choisi l'apprentissage car c'est, selon elle, la meilleure manière d'apprendre et surtout un gage d'insertion à la vie professionnelle. Elle souhaite mettre en avant le fait que ce métier n'est plus exclusivement masculin et que les femmes y ont parfaitement leur place.

Le trophée « Madame engagée » a été remporté par Catherine Guerniou, dirigeante de « La Fenêtrière », spécialisée dans les menuiseries extérieures dans le Val-de-Marne : une entreprise familiale reprise en 2005, engagée dans la valorisation des circuits courts, pour un artisanat responsable tant au niveau environnemental que sociétal.

Le prix « coup de cœur » AG2R La Mondiale a été remporté par Mélanie Lecorney, dirigeante d'Atelier Potpote, une conserverie artisanale près de Nantes qui transforme les surplus de productions de légumes bio locaux. Une solution clé en main pour les agriculteurs !

Pour plus d'informations : <https://www.artisanat.fr/evenements/prix-madame-artisanat>



Néanmoins, comme l'observait Agnès BRICARD, actuellement présidente de l'ONG Business Professional Women (BPW) France, lors de son audition, l'un des points noirs encore aujourd'hui pour l'entreprenariat au féminin tient au fait que ces créatrices, faute d'informations suffisantes mais aussi de temps, s'inscrivent mal dans leur écosystème et n'investissent pas toutes les potentialités offertes par les chambres et les ordres. Selon elle, il conviendrait de réaliser un véritable travail d'information et de sensibilisation dans les lycées, les écoles de formation, les universités et grandes écoles pour que les femmes et les hommes s'approprient les écosystèmes dans lesquels elles et ils créent leur entreprise.

Il pourrait également être intéressant de développer des actions de mentorat d'élu-es et de potentielles candidates afin de montrer en quoi consiste le mandat d'élu-e ordinal-e ou consulaire. L'option des mentors est souvent riche tant pour les mentees que pour les mentors.

Par ailleurs, comme il a été entendu à plusieurs reprises lors des auditions, différentes chambres ou ordres professionnels peuvent s'allier sur un même territoire pour œuvrer ensemble à une action en faveur de l'égalité

professionnelle et/ou de la parité. Ces pratiques qui ouvrent de bonnes perspectives aux femmes travaillant dans ces secteurs sont à développer.

Le HCE préconise que soient développées, sur l'ensemble du territoire et par l'ensemble des structures visées par des dispositifs paritaires, des actions de sensibilisation, d'information dans les parcours de formation initiale, dès les écoles et les lycées généraux ou techniques. Le développement de partenariats entre chambres et ordres est également à préconiser.

RECOMMANDATION 7

Améliorer l'accompagnement des candidat·es, via des actions dédiées aux femmes de ces professions et secteurs d'activité au plus près de leurs besoins – financements, leadership, prise de parole en public, mentorat, etc.

RECOMMANDATION 8

Faire connaître le rôle et les missions des élu·es des ordres et chambres professionnelles :

- ▶ Faire intervenir les ordres et les chambres professionnelles dans les lycées et les écoles spécialisées (école de commerce, d'ingénieur, de notariat, etc.)
- ▶ Susciter des partenariats entre les ordres et chambres professionnelles et les réseaux professionnels de femmes.

Mais l'envie de s'investir dans les instances ordinales et consulaires se heurte parfois à la difficile conciliation des temps de vie. D'où une nécessaire réflexion sur le statut de l'élu·e.

B. Mener une réflexion sur le statut de l'élu·e ordinal·e

Lors des auditions, les différent·es représentant·es des ordres ou des chambres ont reconnu que ces mandats nécessitaient de leur consacrer un temps certain qu'il faut combiner avec une pratique essentiellement libérale, puisque très peu d'élus·es sont salarié·es quels que soient les secteurs.

Mme PEYRON et M. CHAMBOREDON, alors présidente et vice-président du CLIO, relèvent lors de leur audition, que la question des candidatures de femmes est toujours un sujet sensible : les ordres rencontrent encore des difficultés pour trouver des candidates, et cela encore plus aux fonctions de présidence, en raison de difficultés d'articulation des temps dans la vie déjà bien remplie des femmes.

Certain·es chef·fes d'entreprise disposent d'une équipe qui leur permet d'organiser leur temps différemment sans que leur activité en pâtisse mais ce n'est pas toujours possible et tou·tes les élu·es ordinaux ou consulaires ne sont pas chef·fes d'entreprise. Il faut donc trouver un équilibre entre le temps nécessaire pour développer son activité professionnelle et celui pour occuper pleinement son siège d'élu·e. D'où la nécessaire réflexion sur le statut de l'élu·e.

Là encore, les disparités entre les ordres et au sein des chambres sont importantes. Pour l'heure, il n'existe pas de statut de l'élu·e ordinal·e et chaque ordre définit ses propres règles.

1. Une tentative non aboutie de créer un statut de l'élu·e

Les textes réglementaires qui régissent les ordres professionnels ne comprennent à cet égard que des dispositions générales. Une réflexion a été menée, il y a quelques années, sur un projet de statut de l'élu·e ordinal·e, concernant les ordres du domaine de la santé. Mais il est pour l'heure resté lettre morte. De même, un projet commun avait fait l'objet d'une réflexion au sein du Comité de Liaison des institutions ordinales (CLIO) mais il restait axé sur l'angle social et fiscal, et insuffisamment sur les aspects juridiques. Tout comme la précédente tentative mentionnée plus haut, il n'a jamais prospéré au-delà du stade de projet.

Le HCE recommande de réfléchir à un statut officiel de l'élu-e, fondé sur des bases communes, pour les 13 ordres professionnels réglementés et les trois autorités institutionnelles que sont les commissaires de justice, les notaires et les commissaires aux comptes. Des dispositions particulières, sur les modalités d'indemnisation par exemple, pourraient être intégrées dans les divers règlements intérieur des instances.

2. Des exemples de pratiques

Si l'engagement ordinal est par essence bénévole lorsqu'il s'agit de siéger dans les assemblées locales, deux principales dispositions sont prévues dans plusieurs ordres :

- ▶ Les indemnisations, qui peuvent revêtir deux formes : une indemnisation en raison de la fonction occupée le temps d'un mandat, comme président-e ou au sein d'un bureau par exemple, et une indemnisation ponctuelle, corrélée à la réalisation d'un travail spécifique, à l'instar du dispositif mis en place par l'Ordre des pharmaciens.

Ordre des pharmaciens

Indemnisation du conseiller ordinal élu

« Les fonctions de conseiller ordinal sont exercées à titre bénévole (article L. 4233-5). Toutefois, les présidents, vice-président et trésorier peuvent bénéficier d'indemnités fixées à l'article D. 4233-28. Par ailleurs, les conseillers ordinaires élus d'un conseil régional, central ou national ou d'une délégation de l'Ordre, non attributaires de l'indemnité prévue à l'article D. 4233-28, peuvent percevoir une indemnité de participation aux travaux lorsqu'ils siègent ou participent à une réunion ordinale ou assurent une mission ponctuelle à la demande du président de leur conseil ou délégation (article D. 4233-29). Ainsi, type (indemnité de responsabilité et/ou indemnité de participation aux travaux) et plafond de montant sont organisés par décret. Quant aux modalités de répartition de ces indemnités, elles sont fixées dans le règlement budgétaire et comptable de l'Ordre prévu à l'article L. 4231-7. »

<http://www.ordre.pharmacien.fr/Qui-sommes-nous/Role-des-conseillers-ordinaires>



- ▶ Une disponibilité de temps nécessaire pour remplir son mandat.

La différence de pratiques à cet égard est parfois due au statut des membres, selon qu'ils sont salarié-es ou qu'ils exercent en profession libérale ou selon qu'ils dépendent du secteur public ou privé. Par exemple, certain-es pharmaciens d'officine peuvent disposer d'heures sur leur temps de travail pour leur mandat d'élu-es ou bien les médecins hospitaliers disposent en plus de temps dédié, du maintien de leur salaire ainsi que de leurs droits à la retraite et de leurs avantages sociaux couverture maladie.

Règlement intérieur de l'Ordre national des médecins

« 1.1.2. Droits particuliers »

Certains sont déterminés par le code de la santé publique qui prévoit ces fonctions. Il en est ainsi de disposer du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les conditions fixées à l'article L. 4125-3 du code de la santé publique qui dispose : « Les employeurs ou, pour les agents publics, l'autorité hiérarchique, sont tenus de laisser à leurs salariés ou agents, membres d'un conseil de l'Ordre, le temps nécessaire pour se rendre et participer aux séances de ces conseils, de ses commissions ou de ses chambres disciplinaires. Le salarié doit informer, selon le cas, l'employeur ou l'autorité hiérarchique de la séance dès qu'il en a connaissance. Le temps passé hors du cadre du travail pendant les heures de travail à l'exercice des fonctions ordinaires est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié ou agent public tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise. Ces absences, justifiées par l'exercice de leurs fonctions, n'entraînent aucune diminution de leurs rémunérations et des avantages y afférents. »

https://www.conseil-national.medecin.fr/sites/default/files/cnom_reglement_interieur.pdf



Le HCE préconise donc que soit élaboré un statut de l'élu.e ordinal.e qui puisse reprendre les bases déjà posées afin de poser, de façon claire et harmonisée entre tous les ordres, les principes suivants :

- ▶ Le principe de bénévolat pour les fonctions de conseiller et conseillère ordinal.e ;
- ▶ L'indemnisation pour toute fonction ou tâche/mission spécifique nécessitant un engagement supplémentaire, a minima pour la gouvernance et les membres du bureau du conseil national puis à affiner en fonction des ordres, pour les déclinaisons locales.

De même, principalement pour les élu-es salarié-es, l'instabilité professionnelle à la fin du mandat engendre de nombreuses interrogations au sein des ordres. La validation des acquis de l'expérience (VAE) permettrait aux ancien-nes élu-es, qui souvent mettent entre parenthèses leur carrière le temps de leur fonction électorale, de retrouver un poste à la fin de leur mandat et de valoriser les nouvelles compétences acquises à cette occasion. La VAE pourrait constituer un levier intéressant pour rassurer les candidat-es potentiel-les, en particulier les femmes.

Le HCE recommande que soit intégré dans le statut de l'élu la possibilité de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Comme le temps de travail et donc les cotisations y afférant sont en quelque sorte suspendus, ou diminués pendant l'exercice du mandat, et que l'élu.e répond à une mission d'intérêt général, il est important de traduire cet engagement en intégrant à l'indemnisation des cotisations de droits sociaux.

Le HCE préconise d'améliorer la couverture sociale des élu-es consulaires et ordinaires pendant tout le temps de leur mandat.

En outre, il a été relevé à plusieurs reprises que le nombre de mandats successifs n'était pas limité dans le temps (exception faite, par exemple, pour l'ordre des médecins avec un seuil d'âge à 71 ans pour pouvoir être élu). De fait, comme le HCE a pu l'observer dans tous ses rapports en matière de parité politique, si le cumul des mandats n'est pas limité dans le temps, les sièges demeurent occupés par les hommes déjà en place.

Le HCE propose que soit ajoutée une disposition relative à la limitation du cumul des mandats dans le temps, libérant des espaces et créant ainsi l'opportunité de faire progresser la parité.

Par ailleurs, l'arrivée en nombre de femmes dans ces instances a fait émerger d'autres thématiques et notamment la question des remplacements en raison d'un travail spécifique demandé, accident de travail ou maternité, prise en charge des frais inhérents à la garde des enfants pour l'exercice du mandat, autorisations d'absence, crédits d'heure etc.

Le HCE préconise que soient repensés un certain nombre de dispositifs d'aide (remplacements, frais de garde, etc.), afin qu'ils répondent aux attentes actuelles des élu-es, en particulier celles formulées par les femmes et que cette réflexion puisse être menée de façon concertée entre tous les ordres.

RECOMMANDATION 9

Adopter un statut de l'élu.e ordinal.e qui soit applicable à l'ensemble des ordres comprenant des règles relatives à :

- ▶ l'indemnisation des temps consacrés à leur mandat et mission ;
- ▶ la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- ▶ la couverture sociale (maternité, retraite, etc.) ;
- ▶ la limitation du cumul des mandats dans le temps ;
- ▶ des dispositifs d'aide (remplacements, frais de garde, etc.).

IV. Suivre et évaluer la mise en œuvre des dispositifs paritaires

L'évaluation des dispositifs paritaires est un élément essentiel de la consolidation des avancées et des freins à l'œuvre. Afin de réaliser cette évaluation, le HCE a adressé à chaque ordre et chaque chambre un questionnaire sur la part des femmes avant l'adoption de la loi de 2014 et lors des derniers renouvellements, à la fois dans les instances locales et nationales et portant tant sur les élu-es que sur les présidences. Toutes ces données étaient inexistantes à ce jour. « Compter les femmes pour que les femmes comptent » demeure un adage constant du HCE, dans tous ses rapports. Trois recommandations peuvent être formulées en ce sens.

A. Créer un observatoire interne dans chaque ordre et chambre professionnelle

1. Quantifier, mesurer

a. Les ordres professionnels

En général, il existe deux grands temps de décomptes pour les ordres : annuellement sur le nombre d'inscrit-es au tableau des ordres et à l'occasion de chaque élection et en cas de renouvellement et changement en cours de mandat.

Les méthodes et organisations diffèrent d'un ordre à l'autre, certains disposant d'outils spécifiques pour faciliter cette remontée. C'est le cas, par exemple, pour le Conseil national de l'ordre des médecins (CNOM) qui rassemble tous les PV des élections des conseils locaux pour saisie des résultats via un logiciel « Ordinal » qui collecte l'ensemble des éléments administratifs et professionnels de chacun des médecins inscrits au tableau de l'Ordre des médecins. Dans cette remontée très détaillée, y figurent également, pour chaque médecin, l'ensemble des mandats, actuels et passés, au sein des différents conseils et chambres disciplinaires.

Par ailleurs, les données sont de plus en plus classées avec une dimension sexuée. Ainsi, tous les ordres ont été en capacité de fournir au HCE des informations sur la part de femmes parmi les inscrit-es, parmi les élu-es tant à l'échelon national que local ainsi qu'aux fonctions exécutives. Et à l'exception de quelques ordres pour lesquels il a fallu faire des recherches dans les archives, les données sont ainsi collectées depuis quelques années désormais.

Mais il a été clairement plus facile à certains qu'à d'autres de répondre à cette demande. Ceux qui disposent d'un véritable système de remontée d'informations, voire d'un « observatoire » interne, comme l'ordre des architectes, par exemple, doté d'un mécanisme spécifique de centralisation des informations - Archigraphie⁶³, parviennent à dresser un véritable portrait à la fois démographique et économique de leur profession.

Le HCE encourage tous les ordres à se doter de systèmes de remontées d'informations exhaustifs, voire d'un observatoire, permettant de disposer de données sexuées sur tout le secteur concerné.

63 - Voir l'encadré « Archigraphie 2020 » supra in B. Prise en compte de nouveaux sujets : égalité professionnelle et violences sexistes et sexuelles, (...) a. Une meilleure connaissance des conditions de travail des femmes et des hommes au sein d'une profession : les études et observatoires ».

b. Les chambres consulaires

S'agissant des chambres consulaires, la dynamique est quelque peu différente puisqu'à l'inverse des ordres qui sont des structures privées, les chambres sont des établissements publics. Par conséquent, la remontée des données relatives aux élections est centralisée auprès des ministères de tutelle : ministère de l'économie et des finances pour les chambres de commerce et d'industrie et pour les chambres des métiers et de l'artisanat et ministère de l'agriculture pour les chambres d'agriculture. Réunir les informations concernant ces instances n'a donc pas rencontré de difficultés.

Cela n'empêche pas ces structures de réaliser elles-mêmes la remontée d'autres informations utiles, sur des sujets spécifiques. Par exemple, CCI France organise une remontée d'informations sur l'entrepreneuriat au féminin de 3 façons :

- ▶ D'abord grâce à CCI – Entreprendre en France, une association dépendant du réseau des CCI qui a pour objet toute action nécessaire au soutien et à la promotion de la création, transmission et reprise d'entreprises. Cette remontée a été structurée en 2018 via des indicateurs :
 - 44 % de créateurs accompagnés en création d'entreprises sont des femmes,
 - 60 % des utilisateurs de la plateforme CCI Business Builder (plateforme de construction d'un projet entrepreneurial) sont des femmes,
 - 43 % des personnes reçues physiquement sont des femmes,
 - 48 % des participants à la formation « 5 jours pour entreprendre » sont des femmes,
 - 19 % de femmes ont procédé à l'immatriculation de leur entreprise,
 - 28 % de femmes ont créé une entreprise individuelle.
- ▶ Ensuite via un groupe de travail sur l'entrepreneuriat au féminin mis en place en 2019 et comprenant 11 présidentes et élues de CCI.
- ▶ Enfin, les conventions d'objectifs et de moyens signées dans les territoires par les CCI régionales, les préfets et CCI France et qui assurent la déclinaison locale du contrat d'objectifs et de performance du réseau, comprennent, conformément à l'article 40 de la loi PACTE, les actions en faveur de l'entrepreneuriat au féminin. Ces actions seront donc mesurées annuellement par des indicateurs d'activités et de performance qui seront consolidés annuellement.

Au regard de la disparité des méthodes de mesure et d'évaluation entre les différentes chambres consulaires, le HCE estime pertinent que les ministères de tutelle donnent un cadre précis et identique pour chaque chambre, a minima auprès des instances nationales. Ce cadre pourrait tout à fait être défini dans les contrats d'objectifs et de performance signés entre l'État et les chambres.

Dans tous les cas, qu'il s'agisse des ordres ou des chambres consulaires, il conviendrait que toutes ces données puissent être aisément accessibles sur le site internet de ces instances.

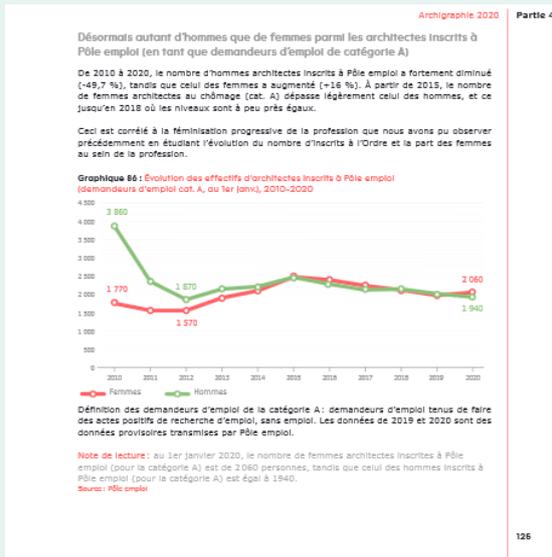
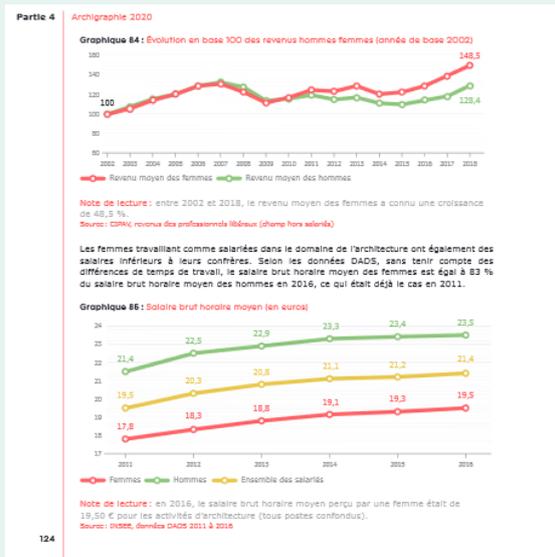
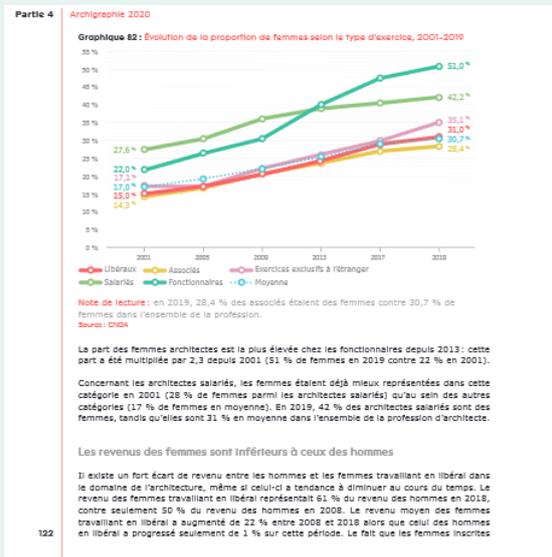
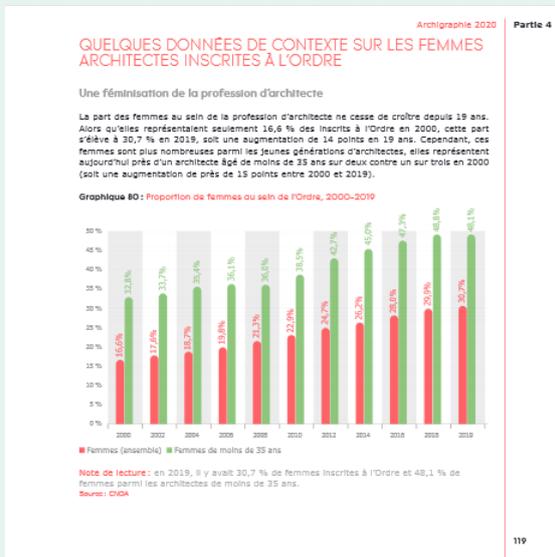
2. Observer, analyser

Certains ordres, riches de toutes ces informations collectées depuis quelques années, ont décidé d'observer plus spécifiquement certaines thématiques, et notamment des questions liées à l'arrivée des femmes en plus grand nombre dans les instances ordinales.

Ainsi, l'ordre des architectes, grâce à son observatoire « *Archigraphie - Observatoire de la profession d'architecte* », a, sur la base des éléments de 2018, fait réaliser une enquête, conduite par le CREDOC, « *sur la place des femmes au sein de la profession, en examinant l'évolution de leurs effectifs et de leur parcours professionnel, ainsi que leur perception des inégalités.* »⁶⁴

64 - Si la situation s'est un peu améliorée, clairement, la marge de progrès reste importante, qu'il s'agisse des revenus, des pénalités liées à la maternité (absence de revalorisation salariale, de prime, carrière bloquée) ou du montant des pensions de retraite. Pour retrouver l'étude : <https://www.architectes.org/publications/archigraphie-2020-0>

Archigraphie 2020 – Partie IV – Les femmes au sein de la profession d'architecte



Le Conseil de l'ordre des médecins met quant à lui à disposition des données publiques dans un « atlas de la démographie », sur toutes les spécialités de chaque territoire. Ces dernières années, l'atlas était centré sur les difficultés d'accès aux soins sur les territoires. L' « atlas » comprenant des données sexuées, il est tout à fait possible pour l'Ordre de réaliser d'autres focus notamment sur les données femme/homme.

Atlas de la démographie médicale en France – 2020 – Extrait



PART FEMMES HOMMES EN ACTIVITÉ RÉGULIÈRE

la féminisation du corps médical se poursuit.

Au 1^{er} janvier 2020, 24 départements ont une majorité de médecins femmes parmi les médecins en activité régulière

C'est 8 de plus qu'en 2019 et 13 de plus qu'en 2010. Parmi ces départements, on retrouve des départements métropolitains tels que la Loire-Atlantique, le Val-de-Marne, la Ville-de-Paris, la Seine-Maritime, la Gironde, les Pyrénées-Orientales, Cantons d'entre eux se démarquent par une part importante de femmes en activité régulière, les 10 départements les plus féminisés, par ordre décroissant sont : les Hauts-de-Seine (97%), l'Aube (85,8%) les Yvelines (85,1%), la Ville-de-Paris (84,8%), la Haute-Garonne (84,3%) la Val-de-Marne (84,2%), la Savoie (84,1%), la Loire-Atlantique (83,8%) le Rhône (83,3%), le Puy-de-Dôme (83,3%) (Tableau 8).

Il existe un lien structurel fort à l'égalité, notamment professionnel, entre le taux de féminisation de la population des médecins actifs et l'état moyen de ces indices à l'échelle des départements. Ainsi, les 5 départements les plus féminisés sont par ordre décroissant : les Hauts-de-Seine (97%), l'Aube (85,8%), les Yvelines (85,1%), la Haute-Garonne (84,3%) et la Ville-de-Paris (84,8%).

Tableau 8. Proportion des femmes sur l'ensemble des médecins inscrits en activité régulière (1)

Département	Part de femmes inscrits en activité régulière	Département	Part de femmes inscrits en activité régulière
Aube	85,8	Corse	45,6
Ain	54,5	Corse du Sud	45,3
Auvergne	44,5	Creuse	45,1
Alpes-Maritimes	47,8	Creuse d'Amour	47,9
Alpes (Hautes)	42,5	Dordogne	44,5
Andorre	47,5	Doubs	47,2
Andalous	37,8	Drap-Orne	47,2
Ardèche	47,8	Dordogne	47,5
Ardennes	37,8	Doubs	49,2
Artois	47,2	Dordogne	49,2
Aube	85,8	Dordogne	49,2
Aude	85,8	Essonne	55,5
Autan	44,5	Eure-et-Loire	45,5
Bas-Rhin	45,5	Eure	47,2
Bouches-du-Rhône	55,5	Eure-et-Loire	39,5
Bretagne	45,5	Finistère	32,2
Calvados	45,5	Essonne	45,5
Cantal	45,5	Essonne	45,5
Charente	45,5	Gers	53,5
Charente-Maritime	45,5	Gironde	51,5
Cher	35,5	Guadeloupe	44,5

(1) D'après : Atlas de la démographie médicale 2020 - 4

Lors de leur audition par le HCE, le Conseil Supérieur du Notariat (CSN) a indiqué qu'il allait mettre en place un observatoire interne pour mesurer l'évolution de l'égalité effective entre les femmes et les hommes dans la profession. Celui-ci s'appuiera notamment sur les données du FICEN (Fichier Central des Notaires). La réforme en cours de ce fichier prendra en compte la thématique de l'égalité femmes-hommes. Pour Marie-Hélène PERO AUGEREAU-HUE, alors porte-parole du CSN : « Surtout si on veut progresser sur le sujet, il faut que les données remontent de façon simple quasi instantanément, pour mesurer les progrès réalisés ou encore à faire, les efforts, C'est par les chiffres qu'on peut analyser, observer et être entendus. Les chiffres, c'est la clé. »

Au sein de ces professions réglementées, cette volonté de mieux évaluer pour mieux répondre aux besoins est forte. Ainsi, par exemple, l'Union National des Professions Libérales (UNAPL) a mis ou souhaite mettre en place différents projets pour répondre aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes et aux discriminations :

- Mise en place d'un sondage pour **mesurer les écarts de rémunération** et les causes auprès des professions libérales ;
- Réflexion sur la **conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle** ;
- Travail lors de la première mandature sur le **congé maternité**. L'UNAPL a été auditionné par la députée Marie-Pierre RIXAIN, présidente de la délégation aux Droits des femmes de l'Assemblée nationale, sur la question de l'allongement du congé parental, congé qui était alors non obligatoire et difficile à mobiliser pour les professions libérales⁶⁵.

Au regard de la richesse des éléments ressortant des analyses réalisées par certaines professions réglementées sur les inégalités entre les femmes et les hommes, le HCE estime utile que des études identiques puissent être conduite pour chacune des professions concernées.

65 - Depuis, la loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2021 est venue modifier la réglementation : https://www.toutsurmesfinances.com/argent/la-conge-paternite-pour-qui-et-combien-de-jours#Pour_les_artisans_commerçants_et_professions_liberales

B. Créer un observatoire national de suivi pour les ordres professionnels

Une vision globale des avancées paritaires et des progrès en matière d'égalité et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'ensemble des ordres concernés est indispensable pour mutualiser les actions, élaborer un statut de l'élu.e ou encore enrichir les réflexions sur les freins à l'œuvre en matière de candidatures.

Le Comité de Liaison des institutions ordinales (CLIO) pourrait jouer ce rôle mais cela supposerait de faire évoluer ses missions et sa structure. En effet, pour l'instant, il est un espace d'échanges et de concertation entre les différents ordres mais il n'a pas vocation à produire des données ou études, d'autant qu'il ne dispose d'aucun fonds propre pour mener à bien de tels projets.

Le Comité de Liaison des institutions ordinales (CLIO)

Le Comité de Liaison des institutions ordinales (CLIO) est une association qui réunit depuis près de 40 ans les **16 institutions professionnelles réglementées instituées en ordre**. Ces institutions professionnelles réglementées ont reçu de la loi la mission de réguler l'exercice de leur profession.



Organisation :

Il est organisé en trois collèges représentant chacun les trois grandes familles des professions réglementées :

- ▶ **les professions techniques et du cadre de vie** ; architectes, géomètres-expert-es, vétérinaires, expert-es-comptables
- ▶ **les professions juridiques et judiciaires** ; avocat-es, notaires, commissaires de justice
- ▶ **les professions de santé** : sage-femmes, médecins, infirmier-es, chirurgien-nes-dentistes, pédicures-podologues, masseur-ses-kinésithérapeute, pharmacien-nes.

Une fois tous les deux mois, les ordres se réunissent pour l'échange mutuel d'informations et d'expériences, l'émission d'avis ou de propositions. Le sujet de la parité revient de plus en plus souvent lors des réunions.

Mission :

La mission principale du CLIO consiste en la **défense et la promotion du rôle des institutions ordinales**, et l'information et la concertation sur les questions présentant un intérêt commun. Il peut également conduire des études, organiser des conférences ou colloques et émettre des propositions sur les questions d'intérêt commun.

Il souhaite également s'engager au service de l'égalité Femmes/Hommes au sein des ordres professionnels.

<https://www.leclio.fr/>

Pour nombre des personnes auditionnées, le CLIO a permis aux ordres d'aborder ces questions et d'échanger entre eux sur les freins observés et sur les améliorations à apporter à la suite de la loi de 2014. Toutes ont indiqué qu'il leur semblait tout à fait pertinent que cette structure soit missionnée par l'État à cet effet, en la dotant de moyens.

Le HCE propose que le CLIO soit officiellement missionné pour être un observatoire national des ordres professionnels, en le dotant de moyens adaptés. Une étude spécifique sur les femmes au sein de ces professions, une étude plus globale pourrait faire l'objet d'une commande étatique afin que l'ensemble des ordres pourrait être l'objet d'une commande par les pouvoirs publics.

C. Centraliser et diffuser toutes les données sur www.data.gouv.fr pour les chambres professionnelles

S'agissant des chambres professionnelles, les données ont été difficiles à recueillir car les instances nationales ne sont pas des instances centralisatrices mais plutôt des structures d'animation de réseaux. Par conséquent, elles n'ont pas toujours pu répondre à nos interrogations en matière de données chiffrées, comme en témoigne la réponse de CCI France à notre demande complémentaire de données sexuées pour l'ensemble des CCI du territoire : « *Malheureusement, nous ne sommes pas en mesure de vous fournir l'information demandée. Nous n'avons en effet pas, de manière centralisée, la composition des organes statutaires des 120 CCI de notre réseau. Nous ne recevons que la liste des élus qui les représentent dans nos instances (présidents et suppléant de ceux-ci dans nos instances)* ».

En revanche, les différents départements ministériels de tutelle disposent de ces données. Néanmoins, ces départements ministériels n'ont pas à proprement parler de centre d'informations permettant un accès facile à ces informations.

Le HCE propose que, dans la mesure où les données statistiques sexuées sont détenues par des départements ministériels, et n'ont rien de confidentielles, elles soient diffusées sur un site tel que www.data.gouv.fr.

RECOMMANDATION 10

Améliorer le suivi des dispositifs paritaires :

- ▶ Intégrer une mention obligatoire sur le suivi et la mise en œuvre d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes et de la parité au sein des contrats d'objectifs et de performance signés entre l'État et les assemblées permanentes des chambres professionnelles ;
- ▶ Créer des observatoires internes dans chaque ordre et chambre ainsi qu'un observatoire national au sein du CLIO ;
- ▶ Publier les données relatives aux élections des ordres et des chambres professionnelles :
 - sur les sites internet des ordres et chambres,
 - via la remontée réalisée par les préfetures sur le site www.data.gouv.fr,
 - via le Comité de Liaison des Instances Ordinales (CLIO).

Remerciements

Le présent rapport a été réalisé par la Commission « Parité en matière politique, administrative et dans la vie économique et sociale » du HCE, avec le concours de membres associés ainsi que de personnalités extérieures, et avec l'appui du Secrétariat général du HCEfh. Que l'ensemble de ces personnes en soient remerciées.

- ▶ **Madame Brigitte GRESY**, présidente du HCE.
- ▶ **Madame Agnès ARCIER**, présidente de la commission « Parité en matière politique, administrative et dans la vie économique et sociale » du HCE.

▶ Pour la Commission « Parité en matière politique, administrative et dans la vie économique et sociale » :

- ▶ **Mesdames Sandrine LANNUZEL**, secrétaire générale de l'Association nationale des Directeurs des Ressources Humaines (ANDRH), et **Laure HAJJAR**, Cheffe de projet.
- ▶ **Madame Marie-Pierre BADRÉ**, conseillère régionale d'Ile de France, Représentante de l'Association Régions de France (ARF).
- ▶ **Madame Alexandra BORCHIO FONTIMP**, conseillère départementale des Alpes-Maritimes, représentante de l'Assemblée des Départements de France (ADF).
- ▶ **Monsieur Michel FERRARY**, professeur de management et responsable de l'Observatoire de la féminisation des entreprises.
- ▶ **Madame Edith GUEUGNEAU**, maire de Bourbon Lancy et présidente de la Communauté de Communes entre Arroux Loire et Somme, représentante de l'Association des Maires de France (AMF).
- ▶ **Madame Sophie IBORRA**, consultante en communication et relations publiques
- ▶ **Madame Reine LEPINAY**, co-présidente nationale de l'association Elles Aussi
- ▶ **Monsieur Jacques MEYER**, trésorier de la Fédération nationale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles et ancien directeur général de la mission locale de haute Garonne
- ▶ **Madame Marie-Pierre RIXAIN**, députée (LREM) de la quatrième circonscription de l'Essonne
- ▶ **Monsieur Laurent VIMONT**, représentant de l'association Les Ateliers du féminisme populaire, représenté par **Madame Ouarda SADOUDI**, co-fondatrice et Trésorière, responsable des projets des Ateliers du Féminisme Populaire

▶ Personnalités extérieures entendues :

- ▶ **Madame Agnès BRICARD**, présidente, BPW France et fondatrice de la Fédération Femmes Administrateurs
- ▶ **Monsieur Patrick CHAMBOREDON**, président, Ordre national des infirmiers et président, Comité de Liaison des Institutions Ordinales (CLIO)
- ▶ **Madame Astrid DESAGNEAUX**, huissier de Justice, présidente de l'association Femmes Huissiers de justice de France
- ▶ **Madame Christiane FERAL-SCHUHL**, présidente 2018-2020, accompagnée de **Madame Géraldine CAVAILLE**, directrice juridique & directrice générale adjointe, Conseil national des barreaux
- ▶ **Docteure Marie-Pierre GLAVIANO-CECCALDI**, vice-présidente, Conseil National de l'Ordre des Médecins
- ▶ **Monsieur Pierre GOGUET**, président, accompagné de **Messieurs Jérôme PARDIGON**, Directeur des Affaires publiques/Directeur de Cabinet du président, et **Jean-Philippe CAVAN**, Chef de projet Droit Consulaire, CCI France
- ▶ **Madame Elizabeth GOSSART**, conseillère nationale depuis 2017, chargée des questions de l'égalité au sein de l'Ordre des architectes.

- ▶ **Monsieur Christophe HILLAIRET**, secrétaire, Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture accompagné de **Monsieur Yousri HANNACHI**, chargé de mission, direction générale chambres d'agriculture.
- ▶ **Madame Aminata NIAKATE**, présidente, Commission « *Parité Égalité* », Union nationale des professions libérales (UNAPL), accompagnée de **Madame Elise N'GUYEN**- chargée de mission
- ▶ **Madame Hélène LEBLANC**, directrice des affaires publiques européennes et internationales, Conseil national de l'ordre des pharmaciens
- ▶ **Docteur Gilles MUNIER**, vice-président, Conseil National de l'Ordre des Médecins
- ▶ **Madame Fabienne MUNOZ**, vice-présidente national de l'union de coiffure, présidente de la CMA Ardèche, représentante de Chambres de métiers et de l'artisanat France – CMA France, accompagnée de **Madame Marie SERGENT**, chargée de mission projets et politiques d'investissement, et de **Monsieur Samuel DEGUARA**, directeur des relations institutionnelles, CMA France.
- ▶ **Madame Marie-Hélène PERO AUGEREAU-HUE**, Porte-Parole, accompagnée de **Madame Virginie THEVAUX**, directrice de la Qualité et du Management, représentant **Monsieur Jean-François HUMBERT**, président, Conseil supérieur du notariat
- ▶ **Madame Marie-Aymée PEYRON**, alors présidente, Comité de Liaison des Institutions Ordinales (CLIO)
- ▶ **Madame Isabelle ROUSSEL SCHEUER**, conseillère ordinaire représentant la Section 1, Pharmaciens titulaires d'officine, Conseil national de l'ordre des pharmaciens

- ▶ **Personnalités extérieures sollicitées par écrit :**
 - ▶ **Monsieur Thierry BARY**, délégué général, Chambre Nationale des commissaires de justice
 - ▶ **Madame Elsa FONDIMARE**, maîtresse de Conférences à l'Université Paris Nanterre.
 - ▶ **Monsieur Aurélien PALIX**, directeur de cabinet, Direction Générale des Entreprises
 - ▶ **Madame Françoise SAVES**, présidente de l'Association des Femmes Experts-Comptables (AFECA).

- ▶ **Pour le Secrétariat général :**
 - ▶ **Madame Caroline RESSOT**, rédactrice.
 - ▶ Madame Léa TEXIER, stagiaire.

Annexes

Lettre de saisine



SECRETARIAT D'ETAT CHARGE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
ET DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Le Ministre

Paris, le 9 juillet 2019

Madame la Présidente,

Les femmes représentent 52 % de la population et pourtant, toujours une minorité des postes de décision, de direction et de pouvoir.

La loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, dite loi Copé-Zimmermann, instaure des quotas minimum de membres de chaque sexe afin d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et des conseils de surveillance des entreprises.

La loi a fixé un objectif de 40 % de femmes à l'horizon 2017, avec une première étape à 20 % en 2014, pour les sociétés cotées et les sociétés qui depuis 3 ans, emploient un nombre moyen d'au moins 500 salariés permanents et présentent un montant net de chiffre d'affaires ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros.

Avec, en 2019, une moyenne de 43,6 % de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance des entreprises du SBF 120 et de 43,7 % dans ceux des entreprises du CAC 40, la loi Copé-Zimmermann semble avoir produit ses effets quant à la féminisation de ces instances.

.../...

Madame Brigitte GRÉSY
Présidente du Haut conseil à l'Égalité
entre les femmes et les hommes
55, rue Saint-Dominique
75007 PARIS

Pour autant, le *World Economic Forum*, dans une récente étude, a calculé que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne pourrait, à ce rythme, être atteinte qu'en 2234. Cet enjeu de société est aussi un enjeu économique. Selon l'OCDE, si les femmes représentaient la moitié des instances dirigeantes, la productivité des entreprises augmenterait de 27 %.

Dans ce contexte, je souhaite donc vous confier une mission sur l'extension des dispositifs prévus par la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011.

Le rapport que je vous demande de rédiger dans le cadre de cette mission devra répondre aux objectifs suivants :

- Étudier la faisabilité et les modalités de rehaussement des quotas de 40 % à 50 % au sein des conseils d'administration et des conseils de surveillance des entreprises ;
- Examiner la possibilité d'étendre ces dispositifs à toutes les autres instances ;
- Expertiser les modalités de rehaussement de tout quota existant.

À cette fin, vous pourrez notamment vous appuyer sur le rapport intermédiaire d'évaluation de la mise en œuvre des lois du 27 janvier 2011 et du 12 mars 2012 du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes et du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur le rapport confié à Monsieur Denis Roth-Fichet dans la perspective de l'extension dès 2020 des dispositions de la loi.

Je souhaite pouvoir disposer de vos travaux d'ici début septembre.

Je vous remercie par avance pour votre engagement et vous prie de croire, Madame la Présidente, en l'assurance de ma considération distinguée.



Marlène SCHIAPPA

L'extension de la règle de présidence paritaire alternée – Contribution d'Elsa FONDIMARE - version intégrale

Maîtresse de Conférences à l'Université Paris Nanterre

L'un des défis majeurs de la parité est la féminisation des lieux de pouvoir les plus importants, non seulement les mandats politiques nationaux et locaux, mais aussi les plus hautes responsabilités professionnelles et sociales. S'agissant de la fonction publique, si des dispositifs paritaires ont depuis la loi du 9 mai 2001 et surtout depuis la loi du 12 mars 2012 permis de féminiser les jurys de concours, les comités de sélection, les instances collégiales décisionnelles (conseils d'administration, conseils de surveillance ou les organes équivalents des établissements publics), ou encore les emplois supérieurs pour lesquels les nominations sont laissées à la décision du Gouvernement, les fonctions de direction et de présidence restaient quant à elles hors d'atteinte des règles de parité. En effet, il apparaît difficile d'appliquer la règle de la parité ou plutôt de la « représentation équilibrée » (quota de 40 % de personnes de chaque sexe) à des fonctions qui ne sont précisément pas collégiales mais bien uninominales.

Bien sûr, les mécanismes paritaires existants ne limitent pas leur champ d'application aux instances collégiales : ainsi, concernant la parité en politique, des règles de pénalités financières ont été adoptées par la loi du 6 juin 2000 afin d'inciter les partis politiques à présenter des candidates aux élections législatives, soumises aux modalités du scrutin uninominal ; de même, l'adoption du scrutin binominal pour les élections départementales par la loi du 17 mai 2013 impose aux électeurs, depuis les élections de 2015, de choisir non pas un seul conseiller départemental, mais un binôme comprenant un élu et une élue.

Pour ce qui est des fonctions de présidence et de direction dans la fonction publique, c'est un autre dispositif qui est envisagé : la règle de l'alternance paritaire. Celle-ci consiste à confier de manière alternée la présidence ou la direction d'un organisme à un membre de chaque sexe. Un tel mécanisme a déjà été introduit pour la présidence des jurys de concours de la fonction publique par l'article 166 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté. Cette disposition est issue d'un amendement CS1076 proposé par la Commission spéciale (rapport enregistré à la présidence de l'Assemblée nationale le 17 juin 2016) par les rapporteurs Philippe Biès, Marie-Anne Chapdelaine, Valérie Corre et Razzy Hammadi. Elle avait du reste été adoptée par le « protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, approuvé à l'unanimité par les organisations syndicales représentatives des personnels de la fonction publique et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers » (voir l'intervention du ministre Patrick Kanner au Sénat, séance du 12 octobre 2016).

La règle de l'alternance paritaire est établie en deux temps. En premier lieu, l'article 166 étend la possibilité donnée à l'administration de déroger au principe de non-distinction selon le sexe pour adopter des actions positives. Elle réitère ainsi la faculté pour l'administration d'établir des distinctions entre les hommes et les femmes pour la désignation des membres des jurys de concours de recrutement ou d'avancement des fonctionnaires, en l'étendant à la désignation des présidents de jurys (article 6 bis alinéa 4 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : « Des distinctions peuvent être faites entre les femmes et les hommes en vue de la désignation, par l'administration des présidents et, des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires et de ses représentants au sein des organismes consultés sur les décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires et sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans ces organes »). En second lieu, l'article 166 de la loi de 2017 inscrit la règle de la présidence alternée entre les femmes et les hommes pour les jurys de concours et d'examen professionnel, que ce soit pour la fonction publique d'État (article 20 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984), la fonction publique territoriale (article 42 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) ou la fonction publique hospitalière (article 30-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986).

Ces dispositions modifiées par la loi de 2017 ont néanmoins été abrogées par l'article 83 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Cet article a en effet pour objet l'harmonisation et la clarification des dispositions relatives à la représentation équilibrée dans la fonction publique, par la création des articles 16 ter (règle de la proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe pour la composition des jurys et instances de sélection) et 16 quater (règle de la présidence alternée) au sein de la loi du 13 juillet 1983. Il conduit ainsi à regrouper et à fusionner les dispositifs paritaires pour les trois versants de la fonction publique qui se trouvaient auparavant disséminés dans les différentes lois susmentionnées. Au

regard de l'exposé des motifs du projet de loi, cette mesure entend par cette voie faciliter la mise en œuvre du principe de représentation équilibrée par les administrations. L'harmonisation des dispositifs entre les trois versants de la fonction publique a de surcroît conduit à étendre la règle de la présidence alternée à de nouvelles procédures de sélection dans les fonctions publiques étatiques et hospitalières. Elle concerne désormais les jurys et instances de sélection constitués pour les concours de recrutement, l'avancement par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi après une sélection par voie d'examen professionnel, la sélection par voie de concours professionnel et la promotion interne par examen professionnel.

Toutefois, si la loi de 2019 clarifie et harmonise la règle de la présidence alternée, elle en limite également la portée. Le dispositif instauré prévoit en ce sens de confier de manière alternée la présidence à un membre de chaque sexe « selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives ». En d'autres termes, l'alternance femme-homme n'a pas forcément lieu d'une session de jury à l'autre comme le prévoyait la loi de 2017, mais toutes les deux/quatre sessions (au maximum). Cette limite est expliquée par la volonté du gouvernement de maintenir une certaine stabilité des jurys et d'éviter un rythme de renouvellement trop rapide, afin « d'assurer une continuité dans la transmission de la culture professionnelle des corps et grades concernés au sein des jurys qu'une alternance à chaque nouvelle session de concours ou d'examen compromettrait » (voir l'exposé des motifs du projet de loi).

Le dispositif de la présidence paritaire alternée est également limité par la possibilité pour le gouvernement – prévue dès la loi de 2017 – d'y déroger dans certains cas, par un décret en Conseil d'État. Le décret n° 2020-97 du 5 février 2020 prévoit ainsi trois cas dans lesquels la règle de l'alternance peut être écartée. Premièrement, lorsque la mission de président d'un jury est exercée en raison des fonctions qu'il occupe ou du fait de sa qualité; cette dérogation entend répondre aux critiques émises par certains parlementaires contre le dispositif, jugé trop complexe à mettre en œuvre notamment dans les collectivités territoriales où le/la président.e du jury est souvent également le/la maire d'une commune. Un tel obstacle avait d'ailleurs servi d'arguments pour supprimer, en Commission spéciale, l'amendement prévoyant le dispositif, avant que celui-ci ne soit réintroduit en première lecture au Sénat (rapport n° 827 de Dominique Estrosi Sassone et Françoise Gatel, enregistré à la Présidence du Sénat le 14 septembre 2016, p. 475). La règle de la présidence alternée ne s'applique pas, deuxièmement, pour les comités de sélection institués en vue du recrutement des professeurs et maîtres de conférences et des professeurs et maîtres de conférences des écoles nationales d'architecture par voie de concours, de détachement et de mutation. Troisièmement, la dérogation (applicable 5 ans) concerne les jurys et instances de sélection constitués dans certains établissements sociaux et médico-sociaux relevant de la fonction publique hospitalière lorsque, au sein de l'établissement, la filière des personnels de direction ou celle de l'emploi à pourvoir dans lesquelles le directeur de l'établissement est susceptible de choisir la personne qui le représentera est constituée pour au moins 80 % de personnes du même sexe (liste définie en annexe du décret).

De telles dérogations ne doivent pas surprendre car elles suivent la logique des deux décrets permettant déjà de déroger à la proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe au sein des jurys prévue par la loi de 2012 (décret n° 2015-323 du 20 mars 2015 fixant des dispositions dérogatoires à la proportion minimale de quarante pour cent de chaque sexe dans la constitution des jurys pour le recrutement ou la promotion dans certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale; décret n° 2015-455 du 21 avril 2015 fixant des dispositions dérogatoires à la proportion minimale de quarante pour cent de chaque sexe dans la composition des comités de sélection des concours de recrutement des professeurs des universités). En 2015 comme en 2020, il s'agit de répondre aux difficultés rencontrées pour satisfaire les exigences paritaires dans certaines filières, dans lesquelles la présence de personnes d'un même sexe prédomine largement, ce qui conduit par conséquent à rendre difficile la constitution de « vivier » de femmes – ou d'hommes – pour la composition des jurys. À titre d'exemple, s'agissant des cadres d'emploi, il est difficile de trouver suffisamment de femmes pour siéger dans les jurys de concours de recrutement de sapeurs-pompiers; à l'inverse, pour les jurys de concours d'agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, les ATSEM, il est difficile de trouver suffisamment d'hommes. De même, certaines disciplines concernées par les concours de recrutements des professeurs des universités sont faiblement féminisées, comme les mathématiques ou la mécanique. On peut cependant remarquer que, s'agissant de la règle de la présidence alternée, le décret de 2020 prévoit une dérogation plus large que celui de 2015 : celle-ci ne concerne non plus uniquement les concours de recrutement des professeurs

– comme en 2015 – mais également les concours de recrutement des maîtres de conférences des universités et écoles d'architecture.

Si la règle de la présidence paritaire alternée dans les jurys connaît des limitations, il est toutefois envisagé d'étendre son application à d'autres organismes, tels que les ordres professionnels, les chambres de commerce et d'industrie, les chambres d'agriculture, les autorités administratives indépendantes (AAI) et les autorités publiques indépendantes (API), les établissements publics, notamment les universités ou encore les laboratoires de recherche. Cette réforme serait opportune du point de vue de l'objectif de représentation équilibrée, car elle va plus loin que la règle de l'alternance pour les jurys de concours ; en effet, elle concerne non plus seulement des fonctions de présidence annexes et temporaires – comme c'est le cas de la présidence des jurys de concours – mais bien des fonctions de présidence permanentes, et donc des postes de responsabilité plus importants. Mais une telle extension est-elle juridiquement possible ? Il s'agit de soulever et de répondre à deux potentiels points de difficulté, l'un concernant le mode de désignation de la présidence ou de la direction de ces organismes, l'autre relatif à l'éventuel manque de candidates femmes à la présidence dans certains domaines.

En premier lieu, l'extension de l'application de la règle présidence paritaire alternée devra nécessairement prendre en compte la variation des modes de désignation des président.e.s ou directeurs/trices des organismes susmentionnés. En effet, dans certains d'entre eux, la désignation de la présidence se déroule par le biais d'élections par le conseil d'administration ou autres organes collégiaux délibérants : c'est le cas des président.e.s des ordres professionnels, des chambres du commerce et de l'industrie et des chambres d'agriculture, des universités, des directeurs/trices des laboratoires et unités de recherche, des président.e.s de certains établissements publics (par exemple pour les établissements publics de coopération intercommunale, pour lesquels le/la président.e est élu.e selon les modalités applicables à l'élection des maires : article L2122-7 CGCT), et de certaines AAI ou API (comme la Haute autorité pour la diffusion des œuvres et la protection des droits sur Internet, pour laquelle le/la président.e est élu.e par le collège délibérant aux termes de l'article 331-16 du Code de la propriété intellectuelle). À l'inverse, dans d'autres organismes, le/la président.e est désigné.e par la voie de la nomination par décret ou arrêté, soit du président de la République (c'est le cas de la présidence de certains établissements publics comme le CNRS ou la Bibliothèque nationale de France, et de la plupart des AAI et API, comme le Conseil supérieur de l'audiovisuel ou la Haute autorité de santé), soit du Premier ministre ou des ministres de tutelle (il en est ainsi pour certaines AAI/API, telles que le Médiateur national de l'énergie, nommé par un arrêté du/de la ministre de la transition écologique et solidaire). Si la variation des modes de désignation de la présidence ne pose pas en soi de difficulté pour appliquer la règle de la présidence paritaire alternée – il serait aisé d'adapter cette règle au sein des dispositions encadrant ces différents organismes –, une telle règle pourrait tout de même menacer ces deux modes de désignation en portant atteinte à la liberté de suffrage dans un cas, et au choix discrétionnaire de la nomination dans l'autre cas. La règle de l'alternance reviendrait en d'autres termes à « imposer » à l'organe délibérant ou à l'autorité détenant le pouvoir de nomination une personnalité de l'un ou l'autre sexe. Cependant, cet argument peut être aisément écarté, pour plusieurs raisons. Tout d'abord, la liberté du suffrage, protégée par le juge électoral, en particulier le Conseil constitutionnel, au titre du principe de sincérité du scrutin, ne s'applique qu'aux élections aux mandats politiques, et ne concerne donc pas les fonctions dirigeantes des organismes concernés. Ensuite, quand bien même ce serait le cas, la liberté du suffrage n'a jamais conduit à faire obstacle aux mesures paritaires : un tel argument avait d'ailleurs été soulevé dans la décision du Conseil constitutionnel du n° 82-146 DC du 18 novembre 1982 à propos des quotas par sexe dans les listes des élections municipales ; or, le Conseil n'avait pas examiné l'argument car, comme l'a souligné une auteure, ce dernier manquait de pertinence en ce que d'autres règles limitent déjà la liberté des électeurs, en particulier le système des listes bloquées (LOCHAK Danièle, « Les hommes politiques, les "sages" [?] et les femmes [à propos de la décision du Conseil constitutionnel du 18 novembre 1982] », *Droit social*, n° 2, février 1983, p. 131). Ce contre-argument peut du reste s'appliquer également à la procédure de nomination : le choix discrétionnaire de l'autorité en question est déjà contraint par nombre de règles. On peut par exemple penser à la nomination de la présidence de certains organismes par le Président de la République au titre de l'article 13 de la Constitution, contraint depuis la loi n° 2010-838 du 23 juillet 2010 de consulter au préalable les commissions permanentes de chaque assemblée parlementaire compétente (il en va ainsi pour la nomination du Défenseur des droits, du Médiateur de la République ou du Président de France Télévision). Par conséquent,

la règle de la présidence alternée ne serait qu'une contrainte supplémentaire à l'élection ou à la nomination de la présidence des organismes concernés.

En second lieu, on pourrait opposer à l'extension de la règle de la présidence paritaire alternée l'argument de l'absence de « viviers » de femmes ou d'hommes dans certains secteurs, rendant difficile la désignation d'un.e président.e du sexe quantitativement minoritaire. Cet argument classique, invoqué depuis la mise en place des premiers dispositifs paritaires dès la fin des années 1990, a d'ailleurs été soulevé en 2017 dans les débats relatifs à la présidence paritaire alternée dans les jurys de concours. Mais là encore, l'argument peut être écarté. D'abord parce qu'il serait envisageable d'appliquer, comme pour les jurys de concours, des dérogations aux secteurs concernés par la faible proportion de femmes ou d'hommes ou une périodicité rallongée de la règle de l'alternance. Dans ce cas, il va de soi que, comme le prônaient les parlementaires à l'origine du dispositif de 2017, « les conditions fixées par le pouvoir réglementaire devront être les plus restrictives possible, de façon à ce que le principe ne se trouve pas vidé de son sens par de trop nombreuses dérogations » (voir le rapport fait au nom de la Commission spéciale par Razy Hammadi, et Philippe Biès, Marie-Anne Chapdelaine et Valérie Corre, enregistré à la présidence de l'Assemblée nationale le 17 juin 2016, p. 661). Ensuite, les fonctions de présidence ou de direction des organismes en cause ne concernent pas nécessairement des domaines ou des disciplines qui seraient touchés par une faible proportion de femmes ou d'hommes, comme c'est le cas pour les jurys de concours. En effet, dans une certaine logique de représentativité, on peut comprendre que les jurys de concours spécialisés dans une discipline ou un secteur d'activité soient composés de manière à refléter la proportion de personnes de l'un et l'autre sexe dans ces disciplines ou secteurs d'activité. Et cela pourrait également être le cas de certains organismes concernés par la réforme éventuelle, comme la présidence des laboratoires de recherche spécialisés dans un domaine scientifique où les femmes sont présentes en minorité. Néanmoins, cette logique de représentativité connaît des limites s'agissant de la plupart des organismes susmentionnés. Elle peine ainsi à s'appliquer à des fonctions comme la présidence d'universités, la présidence d'établissements publics de coopération intercommunale ou encore la présidence de Radio France. Et surtout, si la logique de représentativité et l'argument du manque de « vivier » de personnes d'un sexe ont un sens concernant la composition d'organes collégiaux, ils en ont beaucoup moins s'agissant de la désignation d'une personnalité à la présidence, fonction par principe uninominale. Il apparaît par conséquent possible juridiquement d'étendre la règle de la présidence alternée aux organismes évoqués, en adaptant celle-ci aux modes de désignation spécifique et en prévoyant éventuellement des dérogations strictes pour certains d'entre eux.



55, rue Saint-Dominique - 75007 Paris
Courriel : haut-conseil-egalite@pm.gouv.fr
Téléphone : 01 42 75 86 91

www.haut-conseil-egalite.gouv.fr
Recevoir toutes nos informations : bit.ly/HCECP

Nous suivre :

