



Annexe du Partenariat de Biarritz pour l'égalité entre les femmes et les hommes

- Actions individuelles du G7 -

|| Allemagne

Initiative législative visant à accroître encore la part des femmes aux postes de direction en élargissant le champ d'application de la « loi sur la participation égale des femmes et des hommes aux postes de direction dans les secteurs privé et public » (2015 ; loi allemande sur l'égalité des sexes pour les grands conseils de surveillance).

L'évaluation et le suivi en cours de la loi sur l'égalité dans la participation aux postes de direction à partir de 2015 ont montré que le quota allemand de femmes fonctionne et a des effets positifs au-delà même son champ d'application. La part des femmes dans les conseils de surveillance des grandes entreprises avec un quota obligatoire d'au moins 30% est passée à 34,9%. De plus, les entreprises ayant un quota obligatoire fixent des objectifs plus ambitieux pour les autres postes de direction et obtiennent de meilleurs résultats lorsqu'il s'agit d'augmenter le nombre de femmes dans les conseils d'administration et aux postes de direction par rapport aux entreprises qui ne sont pas soumises à un quota obligatoire. L'élargissement de la législation en vigueur renforcera donc les obligations existantes pour les entreprises de fixer des objectifs plus ambitieux en prévoyant des sanctions en cas de non-respect. Les progrès réalisés concernant toutes les obligations en vertu de la Loi en vigueur et de son élargissement feront l'objet d'un suivi. En outre, des rapports d'avancement seront rendus publics.

Mise en œuvre d'un nouveau programme d'action global « Mettre fin ensemble à la violence à l'égard des femmes » pour prévenir la violence sexiste, aider les femmes victimes de violence et leurs enfants, améliorer l'assistance pertinente et les infrastructures.

L'Allemagne continuera à mettre en œuvre les obligations découlant de la convention d'Istanbul avec l'aide du programme d'action. Les diverses mesures sont conformes à plusieurs des recommandations du GEAC et comprennent une table ronde nationale ainsi qu'un programme de financement fédéral (à partir de 2019) pour aider à combler les lacunes connues dans le système d'aide. Il s'agit notamment de trouver des moyens novateurs d'améliorer l'accès au système et aux services de soutien pour les groupes cibles qui n'ont pas bénéficié d'une assistance suffisante jusqu'à présent. L'objectif est de contribuer à l'élargissement, en fonction des besoins, des services fournis par les centres d'accueil pour femmes et les centres de consultation sans rendez-vous concernés. Un autre élément du programme d'action sera une campagne nationale contre la violence à l'égard des femmes visant à sensibiliser le grand public à la violence contre les femmes et à la violence domestique et à promouvoir les possibilités d'aide et de soutien.

Mise en œuvre et évaluation de la loi de 2019 sur la garde des enfants (Gute-KiTa-Gesetz). Par cette loi, le gouvernement fédéral accorde aux Länder 5,5 milliards d'euros d'investissements jusqu'en 2022 pour améliorer la qualité des crèches au niveau local. Il s'agit notamment d'employer davantage de personnel, d'élargir les horaires d'ouverture et de réduire les frais de garde (avec des services de garde gratuits pour les enfants de familles à faible revenu).

Cette loi sera mise en œuvre par des contrats individuels entre le gouvernement fédéral et les gouvernements des différents Länder. Grâce à une approche souple et fondée sur les besoins, les besoins des enfants et des parents qui travaillent sont pris en compte. Cela aidera les mères/parents et surtout les parents célibataires (essentiellement des femmes) à mieux concilier travail et éducation des enfants et devrait contribuer à augmenter le taux d'emploi des mères, en particulier après un congé de maternité ou parental. Cela augmentera l'égalité entre les sexes dans le monde du travail à long terme et contribuera à réduire l'écart de pension entre les hommes et les femmes.

Mise en œuvre du nouveau programme fédéral « Initiative pour le travail qualifié » dans le cadre d'un ensemble plus large de mesures visant à améliorer la formation, les conditions de travail, les salaires (par exemple, l'allocation de formation) et les perspectives de carrière dans le secteur de l'éducation et de la protection de la petite enfance, où la proportion de femmes est très élevée.

Le nouveau programme comprend :

- Formation rémunérée intégrée à la pratique. Le programme encourage la formation initiale rémunérée afin d'attirer des travailleurs qualifiés vers l'éducation de la petite enfance à partir de 2019.
- Guide pratique : Afin de s'assurer qu'un plus grand nombre de personnels en garderie soient qualifiés pour devenir des spécialistes de la formation et aient le temps de former du personnel auxiliaire en crèche, des qualifications supplémentaires appropriées et des congés spécifiques sont encouragés.
- Perspectives avec prime de promotion : pour s'assurer que l'acquisition de qualifications supplémentaires et la prise en charge d'une responsabilité particulière en valent la peine, des subventions seront accordées pour la rémunération des travailleurs qualifiés chargés d'une tâche spéciale sur la base d'une qualification supplémentaire, ce qui leur permettra de gagner davantage.

|| Canada

Réfléchir à des initiatives destinées à garantir l'accès au capital, aux possibilités et au soutien nécessaires pour faire en sorte que les femmes disposent d'une égalité d'accès aux opportunités en tant qu'entrepreneuses et moteurs de la croissance économique, en particulier en assurant de meilleures possibilités d'accès aux marchés publics.

En s'appuyant sur les projets actuellement menés au Canada et en s'inspirant de législations et d'expériences d'autres pays, notamment de la loi sur les petites entreprises détenues par des femmes et sur les petites entreprises (*Women-Owned Small Businesses/Small Business Act*) aux États-Unis, le Canada pourrait examiner des solutions destinées à améliorer l'accès des femmes et des petites entreprises détenues par des femmes aux possibilités d'entrepreneuriat, en mettant particulièrement l'accent sur le secteur des marchés publics, qui requiert selon le Conseil consultatif du G7 pour l'égalité entre les femmes et les hommes une attention accrue des pouvoirs publics dans les pays du G7.

Étudier les carences de la législation en vigueur, qui empêchent une prévention efficace, et traiter les cas de violences sexuelles sur l'internet, notamment la vengeance pornographique, le harcèlement en ligne, la diffusion d'informations personnelles et les défis immenses du harcèlement sur l'internet.

Le Canada pourrait tirer des enseignements essentiels de pays comme l'Australie, qui a mis en place en 2018 une loi d'amélioration de la sécurité sur l'internet et sur le partage d'images intimes sans consentement (*Enhancing Online Safety (Non-Consensual Sharing of Intimate Images) Act*). En plus de veiller à ce que les auteurs fassent l'objet de poursuites et de sanctions pénales, il est nécessaire de continuer à étudier les moyens d'obliger les entreprises à retirer des contenus, ainsi que d'examiner les sanctions auxquelles les entreprises pourraient s'exposer en cas de non-respect de leurs obligations.

Explorer des solutions pour permettre un renforcement des engagements et des résultats en faveur de l'égalité de salaire à travail égal.

À partir des exemples tirés du recueil de lois fourni par le Conseil consultatif du G7 pour l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que de la loi volontariste du Canada sur l'équité salariale de 2018 (concernant les femmes et les hommes sur les lieux de travail faisant l'objet d'une réglementation fédérale), des possibilités méritent d'être étudiées pour parvenir à des résultats significatifs dans les efforts que nous déployons pour promouvoir l'égalité de salaire à travail égal. À cet égard, la loi française de 2019 qui introduit des obligations de performance concernant l'égalité salariale propose une approche qui mérite un examen et une attention approfondis.

Appliquer intégralement la Loi sur le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres, qui a créé le nouveau ministère des Femmes et de l'Égalité des genres du Canada.

Ce ministère a pour mission de faire progresser l'égalité en ce qui concerne le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité ou l'expression de genre, grâce à l'intégration dans la vie économique, sociale et politique du Canada des personnes de tous les genres, notamment des femmes.

En 2018 et 2019, le Canada a adopté un certain nombre de mesures et de lois vectrices de changement, qui ont posé les fondements et continuent d'entretenir la dynamique pour parvenir à l'égalité des genres.

L'adoption d'une importante législation dans plusieurs domaines-clés a permis de mettre en place un cadre adapté pour faire progresser l'égalité des genres. Une approche systémique et globale par la législation, les politiques et les programmes permettra d'assurer une transformation des comportements à long terme.

Dans ce contexte, Condition féminine Canada est devenu Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC), après sanction royale de la Loi sur le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres en décembre 2018. En plus de ses missions premières concernant l'égalité entre les femmes et les hommes, le ministère a vu son champ d'action élargi pour faire progresser l'égalité des genres en ce qui concerne le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité ou l'expression de genre, grâce à l'intégration dans la vie économique, sociale et politique du Canada des personnes de tous les genres, notamment des femmes.

Le Gouvernement du Canada a également alloué en 2018 et 2019 des ressources importantes (plus de 380 millions de dollars canadiens) en soutien aux missions du nouveau ministère.

Pour remplir sa mission, le ministère travaille en étroite collaboration avec les provinces et les territoires, ainsi qu'avec d'autres partenaires et parties prenantes, pour faire progresser l'égalité des genres dans tout le pays.

Appliquer intégralement la législation vectrice de changement, comme la Loi canadienne sur la budgétisation sensible aux sexes.

- La Loi canadienne sur la budgétisation sensible aux sexes est entrée en vigueur en 2018. Elle inscrit la budgétisation sensible aux sexes dans les procédures de gestion budgétaire et financière du gouvernement fédéral, en veillant à ce que toutes les mesures adoptées par le Gouvernement du Canada intègrent l'approche d'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+).
- Les considérations ACS+ seront pleinement intégrées à toutes les analyses budgétaires destinées au ministre des Finances.

Le ministre des Finances dépose devant chaque chambre du Parlement un rapport faisant état des répercussions, selon le sexe et en matière de diversité, de toutes les nouvelles mesures énoncées dans le plan budgétaire.

Appliquer intégralement les amendements au Code criminel du Canada pour aborder les violences liées au genre et l'égalité des genres, ainsi que la Loi canadienne sur les droits de la personne.

La loi C-75, adoptée en 2018, a renforcé le Code criminel pour lutter contre les violences sexuelles et les violences conjugales et pour clarifier les dispositions concernant les violences sexuelles.

La Loi modifiant la Loi canadienne sur les droits de la personne et le Code criminel (Loi C-16) ajoute l'identité et l'expression de genre aux motifs de distinction illicite prévus par la Loi canadienne sur les droits de la personne et aux dispositions concernant la propagande haineuse, l'incitation au génocide et les facteurs aggravants pour la détermination de la peine.

Mettre en œuvre intégralement un soutien législatif pour faire progresser l'égalité des genres dans le domaine de l'emploi.

La loi volontariste de 2018 sur l'équité salariale établit un régime proactif d'équité salariale pour faire en sorte que les femmes et les hommes reçoivent le même salaire à travail égal sur les lieux de travail faisant l'objet d'une réglementation fédérale.

Adopté en 2018, la Loi C-25 modifie la Loi canadienne sur les sociétés par actions, la Loi canadienne sur les coopératives, la Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif et la Loi sur la concurrence afin de garantir la diversité des postes d'encadrement supérieur et des conseils d'administration des organisations intégrées au niveau fédéral.

En 2017, la Loi C-65 a introduit la Loi modifiant le Code canadien du travail afin de protéger les employés contre le harcèlement et les violences sur les lieux de travail fédéraux.

Mettre en œuvre intégralement la Stratégie nationale sur le logement, telle qu'énoncée dans la Loi sur la Stratégie nationale sur le logement.

La Stratégie nationale sur le logement fait des besoins des personnes les plus vulnérables, notamment des femmes et des filles une priorité.

Le Gouvernement du Canada a alloué 40 milliards de dollars canadiens à la Stratégie nationale sur le logement, qui est un programme sur 10 ans pour faire en sorte que tous les Canadiens aient accès à un logement sûr et à un coût abordable. 25 pour cent au moins des investissements de la Stratégie seront destinés au soutien de projets ciblant spécifiquement les besoins particuliers des femmes et des filles.

Mettre en œuvre intégralement le Cadre des résultats relatifs aux genres pour garantir un suivi et une responsabilité crédibles, et encourager une amélioration continue de ce dispositif fédéral pour faire progresser l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes.

Introduit dans le Budget 2018, le Cadre des résultats relatifs aux genres représente la vision du gouvernement fédéral pour l'égalité des genres et la diversité au Canada et à l'étranger.

Il est aligné sur la politique ACS+ du gouvernement canadien, qui veille à ce que les autres facteurs identitaires croisés soient pris en compte dans les considérations de genre.

Ce Cadre est fondé sur des données factuelles, notamment sur des indicateurs et des critères de suivi des progrès, et est accessible au public grâce à son portail internet.

Il oriente les décisions budgétaires fédérales, ainsi que les évolutions déployées par le Canada pour faire progresser l'égalité des genres :

- 1) en orientant les futures décisions et en suivant leur évolution au sein du gouvernement ;
- 2) en offrant des indicateurs fondés sur des données factuelles pour suivre les progrès vers l'égalité des genres ;
- 3) en offrant au public des travaux de recherche et des analyses actualisés sur les indicateurs de diversité et d'égalité des genres, grâce à un portail internet et au Centre des statistiques sur le genre, la diversité et l'inclusion.

Le Cadre des résultats relatifs aux genres met l'accent sur six domaines :

- 1) Éducation et perfectionnement des compétences - Chances égales et cheminements diversifiés en matière d'éducation et de perfectionnement des compétences
- 2) Participation à l'économie et prospérité - Une participation égale et à part entière dans l'économie
- 3) Leadership et participation à la démocratie - Égalité des genres dans les rôles de leadership et à tous les niveaux du processus décisionnel
- 4) Violence fondée sur le genre et accès à la justice - Éliminer la violence fondée sur le genre et le harcèlement, et promouvoir la sécurité de la personne et l'accès à la justice
- 5) Réduction de la pauvreté, santé et bien-être - Réduction de la pauvreté et amélioration des résultats en matière de santé
- 6) Égalité des genres dans le monde - Promouvoir l'égalité des genres pour bâtir un monde plus pacifique, inclusif, fondé sur des règles et prospère, grâce à la Politique d'aide internationale féministe du Canada

Mettre pleinement en œuvre la Politique d'aide internationale féministe.

L'objectif de la Politique d'aide internationale féministe est d'en finir avec la pauvreté et de bâtir un monde plus pacifique, plus solidaire et plus prospère en accordant une attention particulière à la promotion de six domaines d'action : égalité entre les femmes et les hommes et autonomisation des femmes et des filles ; dignité humaine (santé et nutrition, éducation, action humanitaire) ; croissance profitable à tous et à toutes ; action environnementale et climatique ; gouvernance inclusive ; et paix et sécurité. La Politique d'aide internationale féministe du Canada s'est engagée à accroître de façon considérable le nombre de programmes en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'autonomisation des femmes et des filles. Au moins 95 % des investissements d'Affaires mondiales Canada en matière de développement international bilatéral cibleront ou intégreront spécifiquement l'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomisation des femmes et des filles d'ici à 2021-2022.

Mettre pleinement en œuvre le deuxième Plan national d'action du Canada consacré aux femmes, à la paix et à la sécurité.

L'objectif du deuxième Plan national d'action du Canada consacré aux femmes, à la paix et à la sécurité est d'accroître la participation des femmes aux efforts de paix et de sécurité. Les engagements spécifiques pris par le Gouvernement du Canada pour faire progresser le programme Femmes, paix et sécurité y sont énoncés. Le Gouvernement du Canada a consulté la société civile, en particulier le Réseau Femmes, paix et sécurité – Canada, pour élaborer le Plan d'action 2017-2022. La contribution ainsi apportée a été précieuse et le Gouvernement du Canada est déterminé à renforcer cette collaboration.

Mettre pleinement en œuvre la Stratégie de diversification du commerce du Canada.

La Stratégie de diversification du commerce du Canada promeut une approche inclusive du commerce pour faire en sorte que toutes les composantes de la société, notamment les femmes et les entreprises dirigées par des femmes, puissent tirer parti des opportunités offertes par le commerce et les investissements internationaux.

|| France

Loi pour l'émancipation économique des femmes

La situation économique des femmes est actuellement toujours inégale en France par rapport à celle des hommes. Trop de femmes subissent des « violences économiques » au sens de la définition de la Convention d'Istanbul.

Trop de femmes dépendent du bon vouloir de leur mari ou ex-mari, ne disposent pas librement de leurs comptes en banques et moyens de paiement, même en France, les femmes sont les plus concernées par la précarité. Dans le même temps, trop peu de femmes accèdent aux postes les mieux rémunérés, aux études les plus rémunératrices, aux postes de direction en ComEx, à la création d'entreprises, à la formation professionnelle après un congé maternité.

La loi intégrera un dispositif de valorisation de l'entrepreneuriat féminin et des PME dirigées par des femmes à travers Bpifrance et l'Agence des Participations de l'État (APE) (en s'inspirant de la Women-Owned Small Businesses/Small Business Act aux États-Unis), tout comme la valorisation des dispositifs de Business Angels et de financement des entreprises détenues par des femmes. D'autres mesures, discutées avec les partenaires économiques et sociaux viendront compléter dans les prochains mois le projet de loi.

Cette loi marquera des changements concrets au profit de l'égalité femmes hommes mais aussi du développement économique de notre pays.

Organisation d'un Grenelle contre les violences conjugales

L'égalité entre les femmes et les hommes est la grande cause du quinquennat du Président de la République.

Les premières mesures de la grande cause du quinquennat, l'égalité femmes hommes, portent déjà leurs fruits : des centaines d'amendes verbalisant le harcèlement de rue, une augmentation considérable des signalements et des plaintes pour violences sexistes ou sexuelles... Pour mieux protéger les femmes des violences qui ont amené la mort de plus de 90 femmes depuis le début de l'année, le Gouvernement organise le 3 septembre 2019 un Grenelle de lutte contre les violences conjugales. De longue date, les associations, les experts de terrain et de nombreux élus locaux en réclamaient la tenue. Ce sera l'occasion d'une grande mobilisation nationale à la fois au niveau ministériel, avec les acteurs de terrain, mais aussi avec toute la société.

Il aboutira à la présentation d'une stratégie nationale partagée par l'ensemble des acteurs.

Amélioration des dispositifs de recouvrement et d'intermédiation des pensions alimentaires afin de venir en soutien des mères isolées

De nombreuses femmes qui élèvent seules leurs enfants font face à des impayés de pensions alimentaires. Cette préoccupation a été au cœur du grand débat national, avec des dizaines d'ateliers partout en France.

Entre 2020 et 2021, et sans attendre un premier impayé, l'intermédiation sera mise en place de plein droit et sur demande d'une des parties.

Création d'une politique publique contre le harcèlement de rue

Avec la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, la France est le premier pays au monde à verbaliser le harcèlement de rue. Le dispositif est efficace, il est possible de produire de premières données chiffrées en matière de condamnations :

- 713 infractions pour outrage sexiste
- 11 contraventions d'outrage sexiste aggravé, contravention de 5ème classe, prononcées par les juridictions
- 4 infractions pour raid numériques
- 53 infractions pour voyeurisme
- 391 infractions aggravées en raison de la présence d'un mineur
- Une augmentation notable des peines de stages de prévention de la récidive de tous les auteurs de violences condamnés : entre le 1er janvier 2018 et le 30 septembre 2018, 3 148 stages ont été prononcés, contre 457 en 2015 ; 107 stages de sensibilisation à la lutte contre l'achat de services sexuels en 2018, contre 4 sur les 6 derniers mois de l'année 2017.

|| Etats-Unis

Renforcer l'autonomie économique des femmes dans le monde en développement grâce à l'Initiative pour le développement et la prospérité des femmes dans le monde (W-GDP).

Les États-Unis ont pris des mesures cruciales pour autonomiser les femmes au niveau national et à l'étranger. Grâce à nos politiques économiques, notamment l'adoption de la Loi sur les réductions d'impôt et sur l'emploi et l'élimination des règlements inutiles, le taux de chômage des femmes américaines a récemment atteint son plus bas niveau en 65 ans. Nous nous sommes également battus pour des politiques qui reconnaissent les exigences et les difficultés des parents qui travaillent, afin d'aider les femmes à s'épanouir sur le marché du travail et à subvenir aux besoins de leurs familles. Par exemple, les Etats-Unis ont obtenu le doublement du crédit d'impôt pour enfants, ont maintenu le crédit pour enfants et personnes à charge, et ont élaboré un crédit d'impôt pour les employeurs qui offrent des congés payés pour raisons familiales et médicales, et nous continuons de demander au Congrès d'adopter un programme national de congé payé pour raisons familiales.

De plus, nous nous efforçons d'éliminer les obstacles auxquels se heurtent les femmes dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) grâce au développement des programmes d'apprentissage et de formation professionnelle pour tous les Américains. En 2019, les Etats-Unis ont lancé l'Initiative pour le développement et la prospérité des femmes dans le monde (W-GDP), qui vise à autonomiser économiquement 50 millions de femmes dans les pays en développement d'ici à 2025, grâce à des programmes et des partenariats visant à promouvoir la formation professionnelle et le renforcement des compétences des femmes, l'entrepreneuriat et l'accès au capital, et grâce à l'environnement général favorable des lois, pratiques des employeurs et normes culturelles ayant une incidence sur la participation économique des femmes.

|| Italie

S'attaquer aux causes profondes de la violence à l'égard des femmes et des filles en appliquant pleinement la législation visant à lutter contre les discriminations sexistes sous toutes leurs formes et dans toutes leurs manifestations.

Une nouvelle législation (appelée Code rouge) sera mise en œuvre dans le but de renforcer la loi en vigueur et de prévenir et combattre les violences sexistes. À cette fin, un plan opérationnel, adopté dans le cadre du plan stratégique national sur la violence masculine à l'égard des femmes pour 2017-2020, sera également mis en œuvre avec un budget spécifique (38,5 millions d'euros pour 2019) pour atteindre des objectifs à plusieurs niveaux, et supervisé par un mécanisme national chargé de surveiller et d'examiner sa mise en œuvre.

Adopter, d'ici au 31 décembre 2020, un cadre stratégique visant à promouvoir l'égalité des sexes dans les politiques et programmes de croissance et de développement économique et social.

L'Italie élaborera et rendra opérationnel un cadre stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes, conformément aux discussions en cours pour la nouvelle période de programmation et à la pratique nationale des plans nationaux thématiques (VAW, THB), d'ici au 31 décembre 2020. Le cadre stratégique favorisera l'autonomisation économique et sociale des filles et des femmes et renforcera la prise en compte des problématiques de genre à tous les niveaux de l'action politique, par toutes les parties prenantes concernées.

Accélérer l'éducation et l'avancement professionnel des femmes et des filles afin de lutter contre les stéréotypes sexistes à l'école et de mettre à profit leurs talents dans le domaine des STIM et dans les secteurs stratégiques et essentiels pour la croissance économique.

L'Italie renouvellera son engagement de mettre en œuvre des politiques et des programmes visant à renforcer la réussite et l'autonomisation des filles, tant à l'école qu'en dehors, à lutter contre les stéréotypes sexistes, à lutter contre les conventions sociales sexistes et à développer dès le plus jeune âge des compétences fonctionnelles, transférables et spécifiques à un emploi.

|| Japon

Mettre en œuvre les lois importantes récemment révisées dans les domaines de la réforme du mode de travail, de la promotion des femmes dans les entreprises et les gouvernements, de la prévention du harcèlement sexuel et de la violence conjugale, et de la garde des enfants, qui contribuent à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes.

Les lois ont été révisées dans le même sens que les recommandations du Conseil consultatif sur l'égalité des sexes (CCEFH), et le Japon en tiendra compte pour une meilleure application.

En ce qui concerne la prévention des violences faites aux femmes, y compris la violence conjugale et le harcèlement qui sont l'une de nos principales priorités, nous nous efforcerons de renforcer les programmes de formation des fournisseurs de services et des intervenants, de sensibiliser davantage les jeunes et de créer un milieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination.

Mettre en œuvre la loi de base pour une société égalitaire entre les femmes et les hommes et élaborer le nouveau plan quinquennal de base pour l'égalité des sexes, qui renforcera les politiques, notamment l'élimination de la violence sexiste et l'autonomisation des femmes, en tenant compte des recommandations du Conseil consultatif pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le gouvernement commencera à envisager un nouveau plan qui compile de nouveaux objectifs numériques et des mesures renforcées à partir de cet automne et qui doit être élaboré à la fin de l'exercice 2020.

|| Royaume-Uni

Adoption d'une loi sur les violences domestiques (*Domestic Abuse Bill*)

Le Royaume-Uni adoptera une législation phare sur les violences domestiques, visant à soutenir les victimes et leurs familles et à traduire en justice les agresseurs. La loi sur les violences domestiques permettra également au Royaume-Uni de ratifier la Convention d'Istanbul, conformément à la recommandation du Conseil consultatif du G7 pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette loi, tout comme le paquet de mesures non législatives qui l'accompagne, fait suite à une consultation interne organisée par le Royaume-Uni en 2018. Elle a été présentée au Parlement en juillet 2019. Pour permettre de lutter contre ces actes de violence, les mesures énoncées dans la loi comprennent :

- l'introduction d'une définition inscrite dans la loi des violences domestiques, notamment des violences économiques ;
- la mise en place d'un commissaire chargé des violences domestiques, pour défendre les victimes et les personnes survivantes ;
- la mise en place de nouvelles mesures d'avertissement des auteurs de violence domestiques et de nouvelles ordonnances de protection des victimes de violences domestiques ;
- l'interdiction du contre-interrogatoire des victimes par leurs agresseurs devant le juge aux affaires familiales ; et
- l'octroi d'un statut législatif à l'orientation en faveur d'un mécanisme de divulgation des violences domestiques (Clare's Law).

Réforme des possibilités de congé parental

Le Royaume-Uni reformera les possibilités de congé parental, pour permettre aux parents de parvenir à un meilleur équilibre dans la répartition des congés parentaux et des rémunérations. Cette réforme s'appuiera sur la réussite du congé parental partagé, qui permet à la mère de céder une partie de ses congés au père, et fera progresser l'autonomisation économique des femmes.

Actuellement, le Royaume-Uni dispose du congé de maternité le plus long de tous les pays de l'OCDE, mais le congé de paternité est inférieur de six semaines à la moyenne de ces pays. Le Royaume-Uni conduit actuellement des consultations sur une série de solutions de haut niveau pour réformer le système actuel de congé parental.

Renforcement de la protection contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Le Royaume-Uni renforcera les moyens de protection contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Le harcèlement sexuel est illégal depuis de nombreuses années, mais des rapports récents, notamment ceux publiés dans le cadre du mouvement #metoo, montrent qu'il y a encore beaucoup à faire.

Nous avons récemment étudié des propositions visant à améliorer la réglementation des accords de confidentialité. Il s'agit notamment :

- de légiférer pour protéger toute communication d'informations à la police, à des professionnels de la santé ou du droit ;
- de légiférer pour que les limites des accords de confidentialité soient énoncées dans les accords eux-mêmes ; et
- d'adopter de nouvelles mesures d'exécution pour les accords de confidentialité qui ne respectent pas les normes juridiques.

Par ailleurs, nous examinons actuellement des améliorations plus générales des garanties juridiques contre le harcèlement sexuel. Il s'agit notamment :

- d'une obligation pour les employeurs de prendre activement des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel ;
- d'un renforcement de la législation pour fournir des protections explicites contre le harcèlement par un tiers ; et
- d'un élargissement aux bénévoles et aux stagiaires de la protection sur le lieu de travail.

Union européenne

Prendre des mesures pour introduire des mesures contraignantes de transparence en matière de rémunération.

L'UE est pleinement attachée au principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal, tel qu'il est consacré dans ses Traités. Au cours des 100 premiers jours de son nouveau mandat (2019-2024), la Commission européenne prendra des mesures pour introduire des mesures contraignantes de transparence en matière de rémunération.

Mettre en œuvre la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants, entrée en vigueur le 2 août 2019.

La directive fixe des normes minimales pour les congés pour raisons familiales, encourage le partage de ces congés en instaurant un congé parental rémunéré de deux mois pour chacun des parents, un congé d'aidant rémunéré de cinq jours pour chaque travailleur et un congé de paternité rémunéré de dix jours pour le père. Les États membres de l'UE prennent actuellement les mesures nécessaires pour transposer la directive dans leur législation nationale, avec le soutien de la Commission européenne. Les membres de l'UE fourniront un rapport national de mise en œuvre en 2027 et la Commission européenne rédigera un rapport de mise en œuvre pour l'ensemble de l'Union européenne.

Présenter en 2020 une stratégie en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes pour promouvoir l'égalité des sexes au sein de l'UE et au-delà.

L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur essentielle de l'UE, inscrite dans les Traités de l'Union européenne et la Charte des droits fondamentaux.

L'Engagement stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2019 a constitué une nouvelle étape dans les efforts de l'UE pour promouvoir l'égalité des sexes, en intégrant plus de trente mesures clés assorties de calendriers et d'indicateurs dans cinq domaines prioritaires à surveiller : i) indépendance économique identique pour les femmes et les hommes ; ii) un salaire égal à travail égale ; iii) égalité dans la prise de décisions ; iv) dignité, intégrité et fin des violences sexistes ; et v) promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au-delà de l'UE. En outre, l'Engagement stratégique a mis en lumière la nécessité d'intégrer une dimension d'égalité des sexes dans toutes les politiques de l'UE ainsi que dans ses programmes de financement. Des rapports annuels rendent compte des avancées dans sa mise en œuvre.

Une stratégie en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes prendra le relais de l'Engagement stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2019, afin de poursuivre les travaux de la Commission européenne en matière de promotion d'égalité des sexes au sein de l'UE et au-delà.

*- Actions individuelles des partenaires du G7 de Biarritz
rejoignant la coalition –*

|| Australie

Finaliser l'Enquête nationale concernant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail en Australie, sans équivalent dans le monde, dirigée par la Commission australienne des droits de l'Homme

En Australie, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est toujours un fléau. Un citoyen australien sur trois (33 %) en a fait l'expérience au cours des cinq années écoulées, les femmes étant plus susceptibles que les hommes d'en être victimes.

Afin de soutenir des efforts concrets pour régler ce problème, le Gouvernement australien a apporté une contribution de 500 000 dollars australiens à l'Enquête concernant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail de la Commission australienne des droits de l'Homme. Cette enquête s'intéresse aux facteurs de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, à l'utilisation de la technologie et des réseaux sociaux, à l'adéquation du cadre juridique existant ainsi qu'aux pratiques actuelles, afin d'élaborer des recommandations concrètes qui permettront de faire des lieux de travail en Australie des environnements sûrs dans lesquels règne le respect. Le rapport de l'enquête sera fourni plus tard cette année.

Légiférer pour améliorer la flexibilité et améliorer l'accès à un congé parental rémunéré financé par l'Etat

Plus tard dans l'année, le Gouvernement australien déposera un projet de loi visant à améliorer la flexibilité et l'accès à un congé parental rémunéré financé par l'Etat.

Les changements proposés permettront aux parents d'accéder à des allocations adaptées pour correspondre au mieux à leurs besoins en divisant leur congé en différents blocs. Les auto-entrepreneuses et les femmes propriétaires de petites entreprises disposeront donc de toute la flexibilité requise pour reprendre périodiquement leur activité après la naissance de leur enfant. Les critères d'éligibilité seront également modifiés pour permettre aux femmes travaillant par intermittence ou ayant dû s'arrêter tôt dans leur grossesse d'avoir accès au congé parental rémunéré financé par l'Etat.

Mettre au point un deuxième Plan national d'action pour les femmes, la paix et la sécurité

L'Australie est déterminée à faire progresser le programme Femmes, paix et sécurité. Le Plan national d'action pour les femmes, la paix et la sécurité actuellement mis en œuvre coordonne l'ensemble de l'engagement pris par le Gouvernement pour protéger les droits fondamentaux des femmes dans les situations fragiles, de conflit et après un conflit. Le premier Plan national d'action de l'Australie s'achèvera en 2019 et le Gouvernement finalise à l'heure actuelle l'élaboration d'un deuxième Plan national d'action.

Produire une deuxième Déclaration sur la sécurité économique des femmes, assortie de mesures visant à améliorer la sécurité économique des femmes

En Australie, la participation des femmes au marché du travail n'a jamais été aussi forte, le fossé entre les pensions de retraite des femmes et des hommes se réduit et l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes a atteint son taux le plus bas (14 %).

En novembre 2018, le Gouvernement australien a publié sa première Déclaration sur la sécurité économique des femmes, qui comprenait des mesures à hauteur de 151 millions de dollars australiens environ sur cinq ans jusqu'à 2022-2023. Le Gouvernement a récemment annoncé son intention de produire une deuxième Déclaration, dont l'élément clé sera un financement de 75 millions de dollars australiens en faveur d'une initiative de bilan à mi-carrière : son objectif sera de soutenir jusqu'à 40 000 Australiens, en particulier des femmes, souhaitant reprendre leur activité après une période passée à s'occuper d'un proche.

Quatrième plan d'action (2019-2022) du Plan national visant à faire baisser la violence exercée contre les femmes et leurs enfants

Le 9 août 2019, l'Australie a approuvé le Quatrième plan d'action du Plan national pour faire baisser la violence contre les femmes et leurs enfants 2010-2022. A travers cinq priorités nationales, ce Plan d'action fixe un programme ambitieux afin d'en finir avec la violence exercée contre les femmes et leurs enfants. Il est soutenu par un financement record du Gouvernement australien, à hauteur de 340 millions de dollars australiens, et ses objectifs sont clairs : prévenir la violence avant qu'elle ne se produise et soutenir les Australiens victimes de violences domestiques.

|| Chili

Adopter une nouvelle législation qui promeut la participation égale des femmes à l'économie.

Le Gouvernement a présenté au congrès deux projets de loi sur cette question :

- un projet accordant à toutes les travailleuses ayant un enfant de moins de deux ans l'accès universel à une crèche (garde d'enfants) ;
- une réforme sur la modernisation du travail qui accorde aux femmes et aux hommes une plus grande flexibilité afin de mieux concilier vie professionnelle et responsabilités familiales.

Veiller à ce que l'État encourage activement l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le Gouvernement a présenté un amendement à la Constitution du Chili qui établit expressément le devoir de l'État de promouvoir l'égalité des droits entre les femmes et les hommes.

Adopter une nouvelle législation qui garantit la tolérance zéro à l'égard des violences faites aux femmes.

Le Gouvernement veut faire adopter par le congrès une loi complète pour protéger les femmes des violences. Le projet de loi vise à améliorer la réponse institutionnelles apportées aux personnes survivantes et à prévenir, traiter et sanctionner toutes les formes de violences faites aux femmes, qu'il s'agisse de la violence conjugale ou des violences dans d'autres domaines et espaces, contribuant à la culture de tolérance zéro à l'égard des violences faites aux femmes.

Abroger toutes les dispositions discriminatoires à l'encontre des femmes dans notre cadre juridique.

Le Gouvernement a présenté au congrès deux projets de loi sur cette question :

- Un projet de loi qui modifie le régime matrimonial et accorde aux deux époux les mêmes droits en matière d'administration des biens communs
- Un projet de loi qui supprime les discriminations interdisant aux femmes de se marier pendant 270 [jours] après la fin du mariage précédent.

|| Inde

Renforcer le cadre juridique pour protéger les femmes et les filles du harcèlement dans l'espace public.

L'Inde a promulgué diverses lois pour garantir la sûreté et la sécurité des femmes et des filles et pour les protéger du harcèlement dans l'espace public : la loi de 2013 sur le harcèlement sexuel des femmes au travail (prévention, interdiction et réparation), la loi sur la protection des enfants contre les infractions sexuelles, ainsi que des amendements à son droit pénal.

La définition de viol a été élargie en amendant le Code pénal indien et inclut désormais des infractions telles que l'attaque à l'acide, le harcèlement avec menaces, le harcèlement sexuel, le voyeurisme et l'attentat à la pudeur.

Certains changements ont également été apportés au Code de procédure pénale et à la loi indienne sur l'administration de la preuve, en vertu desquels la déposition de la victime d'un viol ou d'une agression sexuelle est enregistrée par une femme policière et les victimes mineures ne sont pas confrontées à l'accusé pendant le procès.

Par ailleurs, pour créer un environnement de confiance et de sécurité pour les femmes et les filles dans les lieux publics et autres, le Gouvernement prend plusieurs initiatives importantes ciblées, notamment pour rendre opérationnels rapidement les guichets uniques destinés aux femmes victimes de violences dans tous les districts de l'Inde.

Lutter contre la cybercriminalité dirigée contre les femmes et les enfants.

La loi de 2000 relative aux technologies de l'information ainsi que le Code pénal indien de 1860 offrent le cadre juridique nécessaire pour lutter contre les contenus pornographiques et les autres contenus répréhensibles qui présentent la femme de manière obscène.

Ladite loi qualifie certaines infractions telles que la publication de matériel obscène sur l'internet, la falsification des dates et le piratage informatique d'infractions punissables.

Cependant, étant donné que la cybercriminalité peut être commise n'importe où dans le monde, sans tenir compte de la compétence territoriale des pays, l'Inde s'efforcera de créer une alliance entre plusieurs pays pour lutter contre la cybercriminalité dirigée contre les femmes et les enfants, dans laquelle un cadre bien défini sera créé pour déterminer les responsabilités des intermédiaires quel que soit l'endroit où ils se trouvent.

|| Sénégal

Loi portant criminalisation du viol et de la pédophilie

En vue de mieux dissuader certaines formes de violences faites aux femmes et aux filles, le Sénégal procèdera à la modification de son Code pénal par l'adoption d'une loi visant à durcir les peines applicables aux cas de viol et de pédophilie.

Ainsi, avec l'adoption prochaine de cette loi, le viol, punissable actuellement d'une peine de 5 à 10 ans, sera punissable d'une peine de 10 à 20 ans sans possibilité de sursis ou de circonstances atténuantes.

Pour la pédophilie la peine applicable sera de 5 à 10 ans sans possibilité de sursis. Le fait que l'auteur de l'acte soit un ascendant ou quelqu'un ayant une quelconque autorité sur l'enfant constituera une circonstance aggravante.

Le Sénégal prévoit de faire examiner ce projet de loi en Conseil des Ministres en septembre pour envoi diligent au parlement en vue du vote de la loi avant la fin de l'année 2019.

Le Rwanda a annoncé qu'il soutiendra également le Partenariat de Biarritz sur l'égalité entre les femmes et les hommes.