

REGION BRETAGNE

n° 18_DIRAM_PEGAL_01

CONSEIL REGIONAL

18 octobre 2018

DELIBERATION

La politique régionale d'égalité entre les femmes et les hommes en action

Le conseil régional convoqué par son Président le 25 septembre 2018, s'est réuni le jeudi 18 octobre 2018 au siège de la Région Bretagne, sous la présidence de Monsieur Loïg CHESNAIS-GIRARD, Président du Conseil régional.

Etaient présents : Monsieur Olivier ALLAIN (à partir de 18h45), Madame Sylvie ARGAT-BOURIOT, Monsieur Eric BERROCHE, Madame Catherine BLEIN (jusqu'à 17h30), Madame Mona BRAS, Madame Georgette BREARD, Monsieur Gwenegan BUI (jusqu'à 18h15), Monsieur Thierry BURLLOT, Madame Gaby CADIOU, Madame Fanny CHAPPE, Monsieur Loïg CHESNAIS-GIRARD, Monsieur Marc COATANÉA, Monsieur André CROCQ (jusqu'à 17h30 puis après 20h35), Madame Delphine DAVID, Monsieur Gérard DE MELLON, Monsieur Stéphane DE SALLIER DUPIN (jusqu'à 18h30), Madame Virginie D'ORSANNE, Madame Laurence DUFFAUD, Monsieur Richard FERRAND (jusqu'à 18h10), Madame Laurence FORTIN, Madame Evelyne GAUTIER-LE BAIL (jusqu'à 17h et après 18h15), Monsieur Karim GHACHEM, Madame Anne-Maud GOUJON, Madame Sylvie GUIGNARD (jusqu'à 20h20), Madame Claire GUINEMER (jusqu'à 20h35), Monsieur Philippe HERCOUËT (jusqu'à 18h30), Madame Kaourintine HULAUD, Monsieur Bertrand IRAGNE (jusqu'à 16h30), Madame Elisabeth JOUNEAUX-PEDRONO, Monsieur Roland JOURDAIN (jusqu'à 17h45), Monsieur Pierre KARLESKIND, Monsieur Gérard LAHELLEC, Madame Isabelle LE BAL, Monsieur Jean-Michel LE BOULANGER, Monsieur Olivier LE BRAS, Monsieur Raymond LE BRAZIDEC, Madame Agnès LE BRUN, Monsieur Patrick LE DIFFON, Monsieur Marc LE FUR (jusqu'à 20h35), Monsieur Patrick LE FUR (jusqu'à 17h45), Madame Gaël LE MEUR, Madame Nicole LE PEIH, Monsieur Alain LE QUELLEC (jusqu'à 18h55), Madame Gaël LE SAOUT, Madame Christine LE STRAT, Monsieur Christian LECHEVALIER, Madame Lena LOUARN, Monsieur Bernard MARBOEUF, Monsieur Martin MEYRIER, Monsieur Philippe MIAILHES, Monsieur Paul MOLAC, Madame Gaëlle NICOLAS, Madame Gaëlle NIQUE, Madame Anne PATAULT (jusqu'à 20h40), Madame Isabelle PELLERIN, Monsieur Gilles PENNELLE, Monsieur Stéphane PERRIN, Monsieur Maxime PICARD, Monsieur Bertrand PLOUVIER, Monsieur Pierre POULIQUEN, Monsieur Bernard POULIQUEN, Monsieur Bruno QUILLIVIC, Monsieur Dominique RAMARD (jusqu'à 16h puis après 17h30), Madame Emmanuelle RASSENEUR (jusqu'à 20h35), Madame Agnès RICHARD, Monsieur David ROBO (jusqu'à 20h), Madame Claudia ROUAUX, Monsieur Stéphane ROUDAUT, Madame Catherine SAINT-JAMES, Monsieur Emeric SALMON, Madame Hind SAOUD, Monsieur Sébastien SEMERIL (jusqu'à 20h15), Madame Renée THOMAÏDIS, Madame Martine TISON, Madame Anne TROALEN, Monsieur Hervé UTARD, Madame Anne VANEECLOO (jusqu'à 21h), Madame Gaëlle VIGOUROUX, Madame Sylvaine VULPIANI.

Avaient donné pouvoir : Monsieur Olivier ALLAIN (pouvoir donné à Monsieur Pierre POULIQUEN jusqu'à 18h45), Monsieur Pierre BRETEAU (pouvoir donné à Monsieur Bernard MARBOEUF), Monsieur Gwenegan BUI (pouvoir donné à Madame Emmanuelle RASSENEUR à partir de 18h15 puis à Madame Gaël LE MEUR à partir de 20h35), Monsieur André CROCQ (pouvoir donné à Madame Laurence DUFFAUD de 17h30 à 20h35), Monsieur Stéphane DE SALLIER DUPIN (pouvoir donné à Monsieur Marc LE FUR de 18h30 à 20h30, puis à Monsieur Bruno QUILLIVIC), Monsieur Richard FERRAND (pouvoir donné à Monsieur Marc COATANEA à partir de 18h10), Madame Anne GALLO (pouvoir donné à Madame Laurence FORTIN), Madame Evelyne GAUTIER-LE BAIL (pouvoir donné à Monsieur Hervé UTARD de 17h à 18h15), Madame Sylvie GUIGNARD (pouvoir donné à Madame Christine LE STRAT à partir de 20h20), Madame Claire GUINEMER (pouvoir donné à Madame Delphine DAVID à partir de 20h35), Monsieur Philippe HERCOUET (pouvoir donné à Monsieur Dominique RAMARD à partir de 18h30), Monsieur Roland JOURDAIN (pouvoir donné à Madame Sylvaine VULPIANI à partir de 17h45), Monsieur Jean-Yves LE DRIAN (pouvoir donné à Madame Gaël LE SAOUT), Monsieur Marc LE FUR (pouvoir donné à Monsieur Patrick LE DIFFON à partir de 20h35), Monsieur Patrick LE FUR (pouvoir donné à Monsieur Gilles PENNELLE à partir de 17h45), Monsieur Alain LE QUELLEC (pouvoir donné à Madame Sylvie ARGAT BOURIOT à partir de 18h55), Madame Anne PATAULT (pouvoir donné à Madame Isabelle PELLERIN à partir de 20h40), Monsieur Dominique RAMARD (pouvoir donné à Monsieur Philippe HERCOUET de 16h à 17h30), Madame Emmanuelle RASSENEUR (pouvoir à Madame Catherine SAINT JAMES à partir de 20h35), Monsieur David ROBO (pouvoir donné à Monsieur Bertrand PLOUVIER à partir de 20h), Madame Fough SALAMI-DADKHAH (pouvoir donné à Monsieur Jean-Michel LE BOULANGER), Monsieur Sébastien SEMERIL (pouvoir donné à Madame Hind SAOUD à partir de 20h15), Monsieur Stéphane De SALLIER DUPIN (pouvoir donné à Monsieur Marc LE FUR à partir de 18h 30), Madame Anne VANEECLOO (pouvoir donné à Monsieur Emeric SALMON à partir de 21h).

Vu le Code général des Collectivités Territoriales, et notamment les articles L 4111-1 et suivants ;

Après avoir pris connaissance de l'avis formulé par le Conseil Economique Social et Environnemental lors de sa réunion du 8 octobre 2018 ;

Vu l'avis des commissions réunies du 10/10/2018 au 15/10/2018 ;

Au vu du rapport présenté par Monsieur le Président du Conseil régional ;

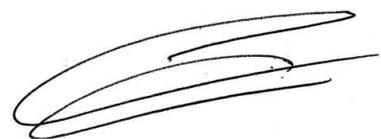
Et après avoir délibéré ;

DECIDE

(Le groupe Rassemblement National vote contre)

- D'APPROUVER la politique régionale d'égalité entre les femmes et les hommes en action telle que détaillée dans la feuille de route ci-jointe.

Le Président,



Loïg CHESNAIS-GIRARD

La politique régionale d'égalité entre les femmes et les hommes en action

Depuis 2004, l'engagement de la Région Bretagne pour mener une politique égalité des droits entre les femmes et les hommes a permis de définir les contours de l'action, de constituer et structurer des réseaux et des partenariats, de créer des outils et d'agir.

Evidemment, de nombreux obstacles persistent sur le chemin de l'égalité et parfois le risque de stagnation voire de recul existe. Si des freins culturels, sociétaux, économiques et politiques demeurent, ils se cumulent avec des freins techniques et méthodologiques. Ainsi, le fonctionnement même des projets, des dispositifs, leur mise en œuvre dans des délais resserrés... peut laisser de côté la question de l'égalité femmes-hommes qui demande elle-même une appréciation objective, une lecture systémique, des interprétations... plus longues.

Comme l'a observée la Société française de l'évaluation, la politique de l'égalité femmes-hommes souffre d'une difficulté de visibilité, parfois de légitimité, dans toutes les collectivités où elle est menée. La transversalité du sujet qui en fait toute la richesse, en fait aussi la difficulté. La question de l'égalité traverse toutes les politiques ; devrait-on même parler d'une politique de l'égalité ou des politiques égalité : égalité dans l'orientation, égalité dans la formation, égalité dans la culture, égalité dans le sport, égalité dans l'emploi, égalité dans les métiers, égalité dans la création d'entreprise, égalité dans les mobilités, égalité dans la santé, etc... ?

Ainsi, le volontarisme de cette politique ne doit pas s'essouffler, tant est grande l'ampleur de la tâche. Certes, la législation a continué à avancer pour conforter les droits ; certes, au fil des textes, "l'arsenal juridique" semble couvrir de mieux en mieux les situations d'inégalités et de discriminations... pourtant, les inégalités résistent ! Au-delà du principe d'égalité affiché, les représentations « genrées » continuent à s'imposer aux femmes et aux hommes. Ainsi, si tous les métiers sont en principe ouverts aux femmes et aux hommes, on sait que dans la réalité, l'orientation professionnelle reste imprégnée de stéréotypes qui restreignent les possibles ; surtout pour les femmes.

En prévoyant par son article 1^{er} que « *l'État et les collectivités territoriales ainsi que les établissements publics mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée* » et rendent compte de leur action par un rapport annuel au moment des orientations budgétaires, la loi du 4 août 2014 pour « *L'égalité réelle entre les femmes et les hommes* » a encouragé la Région à poursuivre dans sa démarche. En octobre 2015, le rapport « *Pour une politique intégrée de l'égalité des droits : La Région dans la mise en œuvre de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* » présenté aux assemblées régionales a fourni le cadre de notre intervention.

Depuis, chaque année, le Rapport d'activité et de développement durable – Egalité femmes-hommes (RADD Egalité) nous révèle des effets directs ou induits de nos actions et trace des pistes de progrès pour que, sur l'ensemble de nos champs de compétences, nous intégrions le principe de l'égalité ; pour que nos politiques soient des leviers de l'égalité femmes-hommes. Mais la production du RADD a aussi fait apparaître la difficulté à posséder des données genrées si cela n'est pas inscrit dans le fonctionnement ordinaire des politiques et des dispositifs. Elle a aussi révélé des situations d'inégalités peu identifiables quand elles sont fondues dans des données généralistes.

Ces derniers mois, la Région a aussi souhaité partager un bilan dynamique et une prospective avec les actrices et acteurs bretons de la lutte contre les inégalités ; sur la base d'une démarche très pragmatique qui, sur des fondements conceptuels toujours consolidés, à partir d'observation et de constats objectivés, a cherché l'opportunité et l'efficacité dans l'action. De nombreuses consultations ont été organisées pour mieux mesurer, identifier et actualiser les défis à relever afin de toujours mettre la Région en situation et dans la capacité de jouer pleinement son rôle. De grandes avancées jalonnent l'histoire, la législation progresse... et dans le même temps, un fossé se creuse, des discours, des comportements réactionnaires et rétrogrades se font jour. Qu'est-ce qui résiste ? Quels sont les besoins ? Ont-ils évolué ? Comment faut-il adapter l'intervention pour qu'elle reste opportune et pertinente ?

Ce temps a également permis de mieux repérer des domaines en tension et de réinterroger les modalités d'action. Une attention particulière a été apportée à l'émergence d'une nouvelle génération élevée dans un contexte d'égalité de droits mais confrontée à des inégalités de fait et finalement assez démunie pour y réagir de manière constructive.

La question des territoires s'est également imposée : la nécessité de connaître ce qui est produit par et sur les territoires. L'enjeu est fort de bénéficier d'une couverture territoriale de l'égalité, qu'elle soit lisible et accessible. C'est une question d'équité. C'est aussi une reconnaissance de l'idée que l'innovation qui vient souvent d'initiatives portées localement doit être soutenue, promue, parfois étendue et dupliquée. L'inventaire des ressources (acteurs et actrices, méthodes, outils, supports...) a permis d'en constater la richesse mais aussi la nécessité d'organiser celles-ci.

Aujourd'hui, il s'agit de réaffirmer notre action volontariste pour l'égalité entre les femmes et les hommes qui s'appuie sur trois grandes orientations :

- Veiller, diffuser et rassembler ;
- Déployer l'égalité dans toutes les politiques régionales ;
- Agir dans notre organisation.

sur la base d'une feuille de route pragmatique, ayant des incidences réelles et mesurables sur toutes les politiques régionales, lisible, et partagée par tou·te·s.

Je vous propose de délibérer sur cette feuille de route.

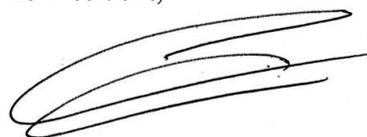
Envoyé en préfecture le 26/10/2018

Reçu en préfecture le 26/10/2018

Affiché le

ID : 035-233500016-20181018-18_DIRAM_EGA_01-DE

Le Président,



Loïc CHESNAIS-GIRARD

La politique régionale d'égalité entre les femmes et les hommes

en action

Octobre 2018

INTRODUCTION : L'ÉGALITE FEMMES-HOMMES, UNE AMBITION DE TOUS LES INSTANTS

1. UNE REGION QUI VEILLE, DIFFUSE ET RASSEMBLE

1.1. OBSERVER LES INEGALITES.....	7
DANS LES TERRITOIRES ET LA SOCIETE	7
DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES	8
1.2. DIFFUSER, ANIMER ET PARTAGER LA CULTURE DE L'ÉGALITE FEMMES-HOMMES	8
UN DIALOGUE PRIVILEGIE ETAT/REGION	9
UN DIALOGUE ENTRE LES COLLECTIVITES CONCERNEES PAR L'APPLICATION DE LA LOI DE 2014 ET/OU SIGNATAIRES DE LA CHARTE EUROPEENNE POUR L'ÉGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU NIVEAU LOCAL	9
UN DIALOGUE AVEC ET ENTRE LES ACTRICES ET ACTEURS DE L'ÉGALITE EN BRETAGNE	10
UNE DIFFUSION DE LA CULTURE DE L'ÉGALITE AU PLUS PRES DES BRETONNES ET DES BRETONS	11

2. UNE REGION QUI DEPLOIE L'ÉGALITE FEMMES-HOMMES DANS TOUTES SES POLITIQUES

2.1. UNE VIGILANCE PERMANENTE SUR TOUTES LES POLITIQUES REGIONALES	12
2.2. UNE GRANDE PRIORITE TOUTS LES DOUZE A DIX-HUIT MOIS	13

3. UNE REGION QUI AGIT EGALEMENT DANS SON ORGANISATION

3.1. LES CHANTIERS EN INTERNE	13
LA REPRESENTATION DE LA COLLECTIVITE DANS LES INSTANCES EXTERIEURES.....	13
SA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES	14
SA POLITIQUE DE COMMUNICATION	14
3.2. L'ANIMATION : VERS UN NOUVEAU MODELE.....	14

Les inégalités entre les femmes et les hommes évoluent, se transforment mais perdurent. Elles restent révélatrices – en plus d'être transversales à toutes les discriminations – de l'ensemble des inégalités. Travailler pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est travailler pour toutes les égalités.

Inscrits dans un rapport de domination masculine, les rôles sociaux différents attribués aux hommes et aux femmes, comme les représentations sexuées véhiculées par la société, produisent des discriminations. Ces stéréotypes influent tant sur les rapports entre les femmes et les hommes et la construction de leurs identités, que sur l'organisation de la société.

Les inégalités entre les femmes et les hommes sont à l'œuvre dans toutes les discriminations ; à ce jour 25 critères discriminatoires sont prohibés. La discrimination liée au sexe traverse, s'articule, se combine, se croise, se cumule, évolue... avec toutes les autres. Le rapport social de sexe structure tous les autres rapports sociaux (de classe, d'origine, de nationalité, de religion...) faisant système autour d'une multiplicité de rapports de domination. Les rapports sociaux de sexe ont fabriqué notre société et imprégné l'ensemble des codes, la culture, l'éducation, la famille, la politique...

Les politiques publiques d'égalité des droits femmes·hommes visent à identifier, à analyser et à corriger les inégalités entre les sexes, en questionnant notamment la responsabilité et l'impact de l'action publique sur celles-ci et leur capacité – immédiate et pérenne – à agir pour les faire reculer. Elles font sens et gagnent leur légitimité dès lors qu'elles explicitent l'origine, qu'elles objectivent et donnent à voir les conséquences des inégalités femmes·hommes.

La Région s'est donc inscrite dans un choix politique « Faire de l'égalité, c'est faire un choix de société » qui s'appuie sur le *genre*. Le *genre* est un concept sociologique désignant la construction des rapports sociaux de sexe, et de façon concrète, l'analyse des statuts, des rôles sociaux, des relations entre les hommes et les femmes. Il renvoie à la dimension culturelle de la *sexuation du monde* à laquelle correspondent les termes de *masculin* et *féminin*. Par opposition, le *sexe* renvoie aux caractéristiques strictement biologiques qui distinguent les femmes et les hommes.

Appliqué aux politiques publiques, le *genre* a pour objectif de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes en prenant en compte les différences et la hiérarchisation des sexes socialement construite. On parle aussi « d'approche intégrée de l'égalité » qui suppose d'interroger/d'interpeller/de déconstruire l'ensemble des codes, des règles - implicites et explicites - qui régissent les relations femmes/hommes et qui leur attribuent des travaux, des valeurs, des responsabilités et des obligations distinctes.

Le choix de la Région s'est, jusqu'ici, traduit dans une orientation qui articulait les discriminations liées au sexe à celles liées à l'origine, à l'orientation sexuelle, au handicap... et ce, compétence oblige, notamment dans l'accès à la formation et à l'emploi (insertion professionnelle et au sein du développement économique) et par sa détermination à assurer une diffusion de la culture de l'égalité à tous ses partenaires comme auprès des agent·e·s de la collectivité.

Le combat pour l'égalité implique de lutter contre toutes les discriminations, celles liées au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'origine, au handicap... quelles qu'elles soient. Sans égalité des droits pour chacun·e, la société ne peut avancer. Parce qu'il y a des inégalités partout, il faut agir à tous les niveaux et sur tous les champs. La promotion d'une véritable autonomie des femmes est le moteur pour la promotion des droits pour toutes et tous, pour l'ensemble de la société.

Considérant que cet enjeu est citoyen et affirmant le droit des femmes et des hommes à participer pleinement à la conduite des affaires publiques et à être associé·e·s à la définition des politiques publiques, la Région a pris pour habitude de « faire avec » :

- Un collectif de représentant·e·s d'associations généralistes et de défense des droits des femmes, d'organismes de formations, de lycées, d'entreprises, de Breton·ne·s, d'élue·e·s, d'agent·e·s de collectivités, de syndicalistes, d'universitaires ... rassemblé·e·s au sein d'un lieu ouvert à tou·te·s : le Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne (CpeG) ;
- Les porteurs et porteuses de projets qui, par leurs actions, contribuent à répondre concrètement au plus près des besoins des Bretonnes et Bretons en matière de formation à l'égalité, de promotion de l'égalité professionnelle, d'élaboration d'outils pédagogiques, de prévention des violences sexistes et sexuelles, de lutte contre l'homophobie... ;
- De nouveaux acteurs et actrices – nouveaux venus sur le champ de l'égalité – que la Région sollicite pour progresser dans une couverture régionale, des compétences comme des territoires ; contribuant par-là à faire émerger de nouvelles thématiques, de nouveaux besoins à satisfaire et de nouvelles pratiques ; contribuant également à élargir le réseau « Egalité femmes·hommes » en Bretagne.

L'action régionale, en affirmant le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes comme un préalable à la démocratie, est singulière. Elle trouve ses fondements dans une volonté politique ancienne, renouvelée à chaque échéance politique. Très peu de collectivités territoriales ont, en effet, comme la Région Bretagne, un recul de près de quinze ans en matière de politique d'égalité des droits entre les femmes et les hommes et qui s'est traduit par de nombreux engagements dont :

- la signature de la déclinaison régionale de la *Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif* en 2005, 2010 et 2014 ;
- l'adhésion à la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale* en 2006 ;
- l'engagement aux côtés de l'État, en 2012, dans la convention-cadre « *Les territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle* ».
- la signature de la *convention d'engagements pour une communication publique sans stéréotype de sexe* avec le Haut Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE fh) en novembre 2015 ;
- dans sa responsabilité d'employeur, l'adoption d'une charte d'actions « Garantir l'égalité professionnelle au sein de l'administration », l'obtention du Label AFNOR « Egalité professionnelle » en 2011 et son renouvellement en 2014.

En prévoyant par son article 1er que « *l'État et les collectivités territoriales ainsi que les établissements publics mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée* » et rendent compte de leur action par un rapport annuel au moment des orientations budgétaires, la loi du 4 août 2014 pour « *L'égalité réelle entre les femmes et les hommes* » a encouragé la Région à poursuivre son engagement. C'est ainsi que la Région a, en octobre 2015, reformalisé ses orientations dans le rapport « *Pour une politique intégrée de l'égalité des droits : La Région dans la mise en œuvre de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* ».

L'originalité de la démarche bretonne réside, dès son origine, notamment dans le choix d'avoir conduit, de façon parallèle et concomitante, sa politique Egalité femmes-hommes au travers de deux volets : « la Région responsable » et la « Région partenaire ».

Après ces quinze années, il s'agit, aujourd'hui :

- de mesurer et **identifier les défis à relever** afin de mettre la Région en situation et dans la capacité de « **franchir un saut d'époque et générationnel** » ; de grandes avancées jalonnent l'histoire, certaines modifications législatives sont récentes...et dans le même temps, un fossé se creuse, des discours, des comportements réactionnaires et rétrogrades se font jour. Qu'est-ce qui change ? Et comment répondre aux nouveaux besoins ?
- de préciser « *ce qui, fondamentalement, est encore pertinent* » pour mieux repérer « *les endroits/thématiques/sujets...où ça craque* » : Égalité et Jeunesses/pratiques et réseaux sociaux ? Égalité et femmes migrantes ? Égalité et fracture numérique ?
- d'oser investir de nouveaux sujets, d'impulser de nouvelles actions ; de **prendre des risques** sur des domaines « en tension » ;
- de parvenir à l'**élaboration d'une cartographie « Égalité »** : de ce qui se fait, de ce qui est produit par les territoires... Il s'agit de bénéficier d'une couverture territoriale lisible de l'égalité : d'un annuaire régional des structures dédiées, d'une plateforme donnant à voir fonds documentaire, outils pédagogiques validés, base d'initiatives bretonnes...;
- d'avoir **un lieu pour travailler les concepts**, pour se parler et se confronter ; pour expérimenter des méthodes projets et pour « prouver qu'on sait faire de façon très pragmatique » ;
- de **faire remonter ce qui vient des territoires** : Comment faire connaître l'innovation dans chaque Pays ? À quelle échelle ? Comment traduire pour dire ce qui se fait, ce qui est produit ? Pour dupliquer, étendre et ne pas rester « prisonnier » d'une expérimentation locale ?

Ces fondamentaux rappelés, il apparaît qu'ils constituent bien le socle qui permet d'assumer pleinement le choix « de l'émancipation plutôt que celui de la domination » et justifient que la Région poursuive son action dans sa volonté de garantir à chacune et à chacun l'accès et le moyen d'exercer pleinement le(s) droit(s) et ce, quel que soit son sexe, son origine, son handicap, et continuent à faire sens autour de la nécessité de diffuser la culture de l'égalité femmes-hommes le plus largement possible.

Cette nouvelle étape consiste très concrètement à **interroger la neutralité des politiques régionales et leur universalité** qui nous laisse croire parfois à des impacts indifférenciés de nos actions alors qu'elles peuvent être susceptibles de produire, d'aggraver des inégalités entre les hommes et les femmes. **Agir efficacement contre cette « illusion » de l'égalité implique** clairement toutes les politiques régionales car elles sont toutes concernées.

Envoyé en préfecture le 26/10/2018

Reçu en préfecture le 26/10/2018

Affiché le

ID : 035-233500016-20181018-18_DIRAM_EGA_01-DE

Dans ce cadre, la Région poursuit **trois objectifs** dans sa politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes :

- Veiller, diffuser et rassembler ;
- Déployer l'égalité dans toutes les politiques régionales ;
- Agir dans son organisation.

Envoyé en préfecture le 26/10/2018

Reçu en préfecture le 26/10/2018

Affiché le

ID : 035-233500016-20181018-18_DIRAM_EGA_01-DE

La Région entend donc se doter, pour les prochains mois, d'une feuille de route pragmatique, ayant des incidences réelles et mesurables sur toutes les politiques régionales, lisible, et partagée par tou-te-s.

Afin de diffuser l'ADN de l'égalité femmes-hommes et d'assurer son ancrage dans toutes les politiques régionales, la Région s'attachera à suivre plusieurs grands **principes d'actions** :

- Elargir le périmètre des champs déjà visités ;
- Approfondir le travail sur des thèmes prioritaires ;
- Consolider l'investigation en objectivant les freins et en fixant des objectifs à atteindre, traduits en résultats chiffrés ;
- Se rapprocher des territoires dans l'action ;
- Rendre compte de cette démarche.

1. Une Région qui veille, diffuse et rassemble

« *L'égalité entre les femmes et les hommes, c'est observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée* » (Conseil de l'Europe).

Compte tenu de son échelle territoriale d'action, de son antériorité dans le domaine de l'égalité femmes-hommes, la Région a une place particulière pour contribuer à améliorer l'observation des inégalités, animer cette thématique partout dans les territoires et auprès d'une multitude de partenaires, capitaliser les bonnes expériences et les mettre à disposition.

1.1. Observer les inégalités

L'égalité entre les femmes et les hommes « Grande cause nationale » du quinquennat 2017-2022 est aujourd'hui au cœur du débat public. A l'occasion de la journée du 8 mars 2018, l'Observatoire des territoires du Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) a alimenté ces débats en mettant à disposition sur son site un ensemble de plus de 60 indicateurs sexués et territorialisés. Pour sa part, 53 indicateurs sont listés dans la 3^{ème} édition du RADD Egalité femmes-hommes de la collectivité.

Disposer de données sur les inégalités est indispensable pour objectiver le constat tant cette question des inégalités entre les femmes et les hommes est source de débats parfois peu constructifs et relevant d'appréciations subjectives. Toutefois, force est de constater que, même si les données collectées doivent être sexuées, elles ne le sont pas encore toutes, dix-huit ans après la circulaire ministérielle du 8 mars 2000 « *relative à l'adaptation de l'appareil statistique de l'Etat pour améliorer la connaissance de la situation respective des femmes et des hommes* ».

Il convient donc de poursuivre les efforts pour mieux observer les inégalités, tant dans les territoires et la société, que dans la mise en œuvre des politiques publiques.

Dans les territoires et la société

Afin d'agir à ce sujet, la Région s'appuiera sur la démarche qu'elle a initiée avec d'autres partenaires autour du projet d'observatoire des territoires. En effet, celle-ci permettra de travailler sur l'observation des données disponibles à toutes les mailles territoriales et de lister celles encore nécessaires à un repérage et à une analyse des inégalités entre les femmes et les hommes en Bretagne.

Sur la base de la méthode de travail posée dans le cadre de cet observatoire, un groupe de travail thématique a d'ores et déjà été installé pour travailler à la mise à disposition de données sexuées généralisées. Ce groupe technique associant aussi bien des « expert-e-s » du Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CpeG) en Bretagne (Mouvement HF, ...), que des représentant-e-s de pourvoyeurs de données régionales (INSEE, GREF, Chambre régionale d'agriculture, CRESS, Observatoire de l'UEB...), des représentant-e-s de conseils départementaux ou institutionnels (Rectorat, DRDFE, DIRECCTE ...) s'est réuni à plusieurs reprises au cours de l'année écoulée.

Il s'est fixé deux objectifs :

- à court terme, l'édition papier pour décembre 2018 d'un panorama régional des Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes à l'aide de 72 indicateurs ;
- à plus long terme, la constitution d'un réseau pérenne, dédié en Bretagne à l'observation – à la maille la plus fine – des inégalités femmes-hommes.

Plus globalement, cette ambition devra être poursuivie par le développement d'une observation sexuée et une analyse genrée dans tous les domaines ; qu'elle soit permise par un conventionnement avec l'INSEE, l'achat de données, ou un repérage des données régionales éparses.

Il conviendra également d'engager avec l'Etat un partenariat spécifique pour disposer de photographies comparées, évolutives et régulières de la situation des femmes et des hommes en Bretagne sur quelques domaines à enjeu territorial.

Le monde de la recherche pourra également être mobilisé davantage. La Bretagne a la chance de disposer d'une chaire d'étude sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'Université de Rennes 2. Si actuellement, la Région et la Chaire ont eu l'occasion de collaborer sur quelques projets ponctuels, des événements liés à l'université d'été du Diplôme interuniversitaire numérique sur le genre, ou une participation de la Région aux *Mardis de l'égalité*, les pistes de travail commun mériteraient probablement de se développer sur d'autres thèmes et selon d'autres modalités.

Dans les politiques publiques

L'observation de ce que produisent les politiques publiques en matière d'inégalités femmes-hommes est également primordiale. Il s'agira, bien entendu de commencer ce travail par les politiques du Conseil régional.

Ainsi, il convient de :

- Systématiser la récolte des données sexuées de tous les dispositifs régionaux dans toutes les compétences ;
- Analyser les impacts des dispositifs régionaux en matière de réduction ou non d'inégalités femmes-hommes ;
- Mobiliser chaque année le RADD Egalité en améliorant la prochaine et 4^{ème} édition, notamment en matière d'analyse ;
- Travailler à des indicateurs de réalisation et de résultats de la politique égalité femmes-hommes ;
- Définir un processus d'évaluation de la politique régionale d'égalité femmes-hommes sur toutes les politiques régionales : a-t-elle contribué à réduire les inégalités femmes-hommes, à modifier les réalités en améliorant les situations des Breton·ne·s ?

Mais un tel exercice s'enrichira également s'il est partagé et appréhendé de manière plus globale, avec d'autres collectivités, avec l'État, une communauté de pairs... avec tous les autres producteurs de politiques publiques. Il permettra une évaluation des politiques publiques en Bretagne qui aura sans doute plus de sens que l'évaluation de la politique régionale en matière d'égalité femmes-hommes. En effet, comment appréhender la part de « responsabilité » de la politique régionale dans l'évolution, positive ou négative, de la situation des femmes et des hommes en Bretagne ?

Ce travail, pourra aussi plus largement être partagé au sein des réseaux existants pour contribuer à une méthodologie utile au-delà de la Bretagne : Réseaux AFCCRE et breton des collectivités signataires de la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale*, avec les autres Régions intéressées.

La Région Bretagne, identifiée au niveau national sur cette thématique, est légitime pour être à l'initiative d'une telle remobilisation.

1.2. Diffuser, animer et partager la culture de l'égalité femmes-hommes

L'égalité est un enjeu citoyen. Concerter, fédérer l'ensemble de celles et ceux qui agissent au quotidien au plus près des territoires pour diffuser la culture de l'égalité femmes-hommes, mutualiser les expériences et optimiser les actions s'organise.

Pour cela, il convient de :

- Faire connaître et dénoncer ce qui peut créer des inégalités. Il semble intéressant que chacun·e puisse interroger ses propres pratiques mais également travailler en réseau entre pairs ;
- Provoquer des questionnements, susciter une mise en débats entre citoyen·ne·s et professionnel·le·s, favoriser un sens critique au-delà des initié·e·s ;
- S'assurer d'une irrigation durable de cette réflexion sur le territoire régional.

Il est proposé que la diffusion de cette culture de l'égalité puisse se faire de différentes manières et dans différents cercles : avec l'Etat, entre les collectivités, avec des actrices et acteurs de l'égalité des droits mais également avec les Bretonnes et les Bretons.

Envoyé en préfecture le 26/10/2018
Reçu en préfecture le 26/10/2018
Affiché le
ID : 035-233500016-20181018-18_DIRAM_EGA_01-DE

Un dialogue privilégié Etat/Région

Une longue habitude de travail entre les services de l'Etat et le Conseil régional existe en Bretagne sur cette thématique. Après la désignation de la Bretagne comme « Territoire d'excellence pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », des chantiers ont été menés conjointement, des initiatives sont aujourd'hui co-pilotées, des actions proposées par des porteurs de projets sont cofinancées.

La Région et l'Etat cherchent également à croiser leurs objectifs et leurs actions afin de converger vers une égalité réelle des droits entre les femmes et les hommes. Ce travail passe notamment par des temps de rencontres et une interconnaissance entre agent-e-s en charge de sujets proches. En effet, à l'instar du réseau des correspondant-e-s Egalité femmes-hommes du Conseil régional installé en mars 2017, l'Etat en région a désigné, à son tour, des référent-e-s Egalité au sein de toutes ses directions régionales. Sous le pilotage du Directeur général des services du Conseil régional et de la Secrétaire générale aux affaires régionales, une première rencontre de ces deux réseaux s'est d'ores et déjà tenue. Un maillage entre binômes « Egalité Région-Etat » est envisagé. Cette configuration, inédite en France sur cette thématique, devrait améliorer l'efficacité des politiques régionales.

Un dialogue entre les collectivités concernées par l'application de la loi de 2014 et/ou signataires de la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau local*

Toutes les collectivités de plus de 20 000 habitant-e-s sont désormais soumises à l'obligation de décliner une approche intégrée de l'égalité dans leurs politiques et d'en rendre compte annuellement. En Bretagne, 49 EPCI, 9 communes, les 4 Départements et la Région sont concernés.

Au printemps dernier, le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE fh) missionné par le Secrétariat d'Etat, a commandé une enquête sur la réalisation des rapports de situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire national. Contactées, les associations des Maires de France, des Communautés de France, des Départements de France et Régions de France ont pu témoigner de leurs difficultés à obtenir un état des lieux précis sur cette question. Au début du mois de septembre 2018, 40 % des départements et des Régions avaient présenté ce rapport et « *fin 2018, tous se seront acquittés de cette obligation mais ce qui reste préoccupant, c'est que nous ne disposons que de 5% des réponses des communes et des EPCI* » a pu confirmer de son côté le HCE fh.

Selon la loi et son décret d'application, le rapport de situation comparée comporte deux volets : l'un concerne la politique de ressources humaines de la collectivité et l'autre porte sur ses politiques et ses orientations en faveur de l'égalité sur son territoire. Que ce soit dans les Départements comme dans les Régions, le volet « Ressources humaines » est bien présent alors que celui sur l'action de la collectivité est souvent absent ou très peu développé. Un tiers de ces collectivités présente une analyse socio-économique du territoire selon le sexe. Seulement la moitié des 100 Départements et des 13 Régions a communiqué sur ce rapport, au-delà de sa présentation en séance publique, en général lors du débat d'orientation budgétaire. Trop peu respectée, cette obligation semble être considérée comme un devoir avant tout législatif et non comme l'occasion d'un débat citoyen susceptible d'intéresser la population. Quand l'enquête interroge enfin les collectivités sur les obstacles qu'elles identifient pour mener ce rapport, celles-ci pointent la faiblesse du portage politique et l'absence d'outil méthodologique. La formation des élu-e-s, une meilleure connaissance, partagée, des expérimentations et guides existants sont évoqués au titre des leviers à proposer aux collectivités pour qu'elles « prennent conscience que l'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu de cohésion ».

Dans une volonté d'interconnaissances et de partage d'expériences, il serait donc pertinent qu'une « **alliance des collectivités** » - « *Collectiv'Egalité ?* » - concernées sur le territoire breton par les articles 1^{er} et 61 de la loi du 4 août 2014 puisse voir le jour afin d'échanger sur les obstacles que les unes et les autres rencontrent dans l'écriture et la déclinaison d'objectifs d'égalité femmes-hommes dans nos politiques respectives.

Dans ce cadre, la Région proposera, à la fois aux collectivités concernées par cet article ainsi qu'aux collectivités signataires de la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau local* de constituer le premier cercle de cette alliance bretonne et de se réunir une fois par an pour croiser des politiques, articuler des interventions et envisager des actions communes.

La nouvelle carte des EPCI en Bretagne présente un contexte favorable à l'organisation d'une telle réunion. Un accompagnement régional à l'élaboration de multiples rapports ou un rapport rédigé à l'échelle départementale, comme le préconise les collectivités et EPCI du Finistère, déjà réunis à deux reprises sur cette question...sont autant de pistes déjà soumises au débat.

Cette proposition s'est également révélée répondre à un véritable besoin lors des quatre réunions départementales du Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CpeG) qui se sont tenues en mai et juin derniers ; les élues présentes ont pu dire combien certaines se sentaient isolées dans leur délégation et remercier la Région de prendre l'initiative de proposer « un lieu d'échanges sur la mise en œuvre de nos obligations respectives, sur la façon d'en rendre compte aux citoyen-ne-s en favorisant l'expression de nos volontés ».

L'ébauche d'un répertoire des rapports annuels réalisés par les collectivités concernées en Bretagne est amorcée.

Un dialogue avec et entre les actrices et acteurs de l'égalité en Bretagne

La Région avait souhaité, en 2005, initier le *Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne* (CpeG), ouvert à tou-te-s (expert-e-s, institutionnel-le-s, élu-e-s, néophytes, ...). Sa vocation était de faciliter le *frottement* des usages, des savoirs, des contraintes, des expériences, de proposer un lieu où l'on s'autorise à innover, à tester, à prendre des risques. Espace de discussion, de partage, de capitalisation et de coproduction d'initiatives, le CpeG (organisé en sept ateliers thématiques, rassemblant près de 800 membres, co-bâtisseurs des Biennales de l'égalité femmes-hommes) était devenu également un lieu d'interpellation citoyenne sur les politiques régionales.

Persuadée de l'intérêt d'un tel lieu de débats et de réflexions, la Région a repris l'initiative, en octobre 2017, de réunir à nouveau ces actrices et acteurs de l'égalité femmes-hommes en Bretagne. Plus de 100 participant-e-s ont répondu présent-e-s à l'invitation régionale. Dans le contexte d'une nouvelle organisation territoriale (loi NOTRe), il convenait sur cette politique également de s'interroger sur les meilleures modalités d'intervention et d'organisation du CpeG. Les EPCI occupent une nouvelle place, mettent en œuvre des politiques qui impactent la situation des femmes et des hommes et leur égalité en droits et doivent rendre compte de leurs actions en la matière. Ils devront être plus largement associés.

Les questionnements posés ont été divers. Quelle organisation pour être au plus proche ? Quelles sont les organisations territoriales ad hoc ? Comment collecter les expériences menées et les territoires impactés et/ou sensibilisés ? Comment mettre en réseau ? Qui sont les partenaires ? Lesquels manquent-ils à l'appel ? ...

Les réponses à un questionnaire adressé, de septembre 2017 à juillet 2018, à tou-te-s les membres du réseau que constitue le CpeG ont permis d'identifier les principaux défis, d'ébaucher quelques réponses comme d'évoquer de premières modalités d'organisation pour ce réseau.

La tenue de quatre réunions départementales du CpeG, de mai à juillet 2018 et la restitution de leurs débats à l'occasion de la deuxième plénière du CpeG en juillet 2018 ont confirmé l'urgence de certains chantiers : le sexisme chez les jeunes, une orientation vers les formations et les métiers comme « bloquée » sur les stéréotypes de sexe, une frilosité persistante en matière d'actions réparatrices d'inégalités professionnelles, un espace public à se réapproprié par tou-te-s et partout, la mobilisation contre toutes formes de violences sexistes et sexuelles, l'absence de lieux d'accueil et de mesures d'accompagnement pour les femmes victimes de violences conjugales, la trop faible mixité des sports, la trop faible présence des femmes en politique, notamment aux échelons local et intercommunal... Ces rencontres, denses dans leurs contenus, riches de nouveaux partenaires, ont fourni des espaces pertinents de débats et de proximité pour identifier des nouvelles thématiques de travail : des urgences ou des fractures émergentes comme des initiatives innovantes ou des nouvelles ressources en matière d'égalité femmes-hommes.

Il conviendra encore de préciser l'articulation entre les niveaux régional et départemental notamment, l'organisation d'une écoute au plus proche des spécificités du « local », de « *densifier la maille* » tout en trouvant les formes pour susciter les envies, pour valoriser les initiatives, pour ancrer les progrès dans la durée, enfin pour avoir les moyens d'agir efficacement au bénéfice des Bretonnes et Bretons...

Cheville ouvrière au quotidien de l'égalité femmes-hommes, chacun-e de ses membres devrait pouvoir contribuer davantage à initier, préparer, organiser de nouveaux espaces de diffusion de la culture de l'égalité partout en Bretagne comme à participer à amplifier la mobilisation régionale en faveur de l'égalité femmes-hommes. Le CpeG doit également pouvoir devenir un lieu identifié, régional, à la fois de ressources, d'expertise et d'accompagnement pour toutes celles et ceux, qui sur notre territoire veulent faire de l'égalité. Il doit également être en capacité de proposer des expérimentations et des actions concrètes.

Pour répondre à ces enjeux, la Région se propose, dès le budget 2019, de lancer un appel à manifestation d'intérêt pour accompagner des projets œuvrant pour l'égalité femmes-hommes, dans tous les territoires de Bretagne. Le CpeG aura un rôle important à jouer dans ce cadre puisque la Région souhaite mobiliser son expertise pour établir le cahier des charges de cet appel à manifestation d'intérêt, examiner les projets présentés et proposer des candidats à accompagner. Ce travail sera permis par la constitution d'un groupe *ad hoc*. D'ores et déjà des structures se sont fait connaître, des personnes volontaires se sont manifestées.

La mise en œuvre des projets, leur suivi, leur évaluation sera également accompagnée, conseillée par une communauté de parrains et de marraines principalement concerné-e-s par les thématiques prioritaires des projets retenus. A l'issue de cette démarche, la diffusion et le transfert de ces projets pourraient être envisagés à l'échelle régionale.

Une diffusion de la culture de l'égalité au plus près des Bretonnes et des Bretons

L'enjeu de l'égalité concerne tou-te-s les citoyen-ne-s. Pour modifier la donne, faire bouger les consciences, transformer les réalités, la **participation, l'engagement des habitant-e-s du territoire** est nécessaire et doit être recherchée.

Lors des précédents mandats, cette rencontre avec le grand public se faisait à l'occasion des « Biennales de l'égalité femmes et hommes ». Ainsi, de 2006 à 2014, quatre Biennales ont favorisé des prises de conscience des citoyen-ne-s, fait rayonner cette culture de l'égalité en Bretagne et au-delà, participé à l'initiation de dispositifs régionaux, favorisé la rencontre - parfois inédite - de mondes peu habitués à se croiser.

Il ressort de l'expérience et des orientations du nouveau mandat que le maintien de temps régionaux de mobilisation est souhaitable mais doit également être complété par une proximité encore plus forte avec les territoires pour assurer une plus grande appropriation des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes au plus proche des citoyen-ne-s.

Aussi, il est proposé que cette diffusion grand public se fasse autour de deux temps, tournants chaque année, mais toujours positionnés autour du 8 mars, *Journée internationale des droits des femmes* :

- l'organisation, tous les deux ans, d'une « journée régionale de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes » proche, dans son esprit, des anciennes « Biennales ». Un thème devra être identifié chaque année ;
- l'organisation en alternance, tous les deux ans, d'une « semaine de l'égalité en Bretagne », sur le modèle de la « fête de la Bretagne », s'appuyant sur le lancement d'un appel à projets permettant de repérer, de valoriser et d'accompagner financièrement des actions « égalité » dans tous les territoires de Bretagne et devant engendrer une mobilisation citoyenne.

De très nombreuses actions en faveur de l'égalité femmes-hommes sont conduites en Bretagne, par de multiples acteurs et actrices ; mais au-delà d'un cercle d'initié-e-s, peu de monde semble les connaître.

La nécessité de mieux et plus communiquer a souvent été exprimée : par les membres du CpeG, par les professionnel-le-s et militant-e-s de l'égalité femmes-hommes, par les citoyen-ne-s, par les élu-e-s, décideur-e-s...par les agent-e-s de la collectivité peu au fait de ce qui se fait au nom de l'égalité en lien avec leur terrain d'intervention et/ou sur le territoire où ils et elles résident.

En réponse aux souhaits exprimés en Plénière du CpeG en juillet dernier, des initiatives sont prises : réactualisation du contenu de la rubrique dédiée sur le site du GREF, réflexion engagée pour constituer un blog Egalité femmes-hommes utile également aux agent-e-s de la collectivité, diffusion des outils produits par des actions soutenues par la Région Bretagne ou par ces partenaires privilégiés, comme les membres du Conseil régional des jeunes par exemple, ...témoignant du foisonnement et de la richesse des outils, ressources pédagogiques existants en Bretagne en la matière. L'idée d'une égalithèque bretonne accessible au plus grand nombre fait son chemin.

Au titre de l'amélioration du droit à l'information en matière d'égalité femmes-hommes et de son accessibilité, il est déterminant de diffuser également ces expériences et ressources auprès de celles et ceux qui ne se sont pas intéressé-e-s à cette thématique : des pans entiers de l'activité économique, sociale, politique, culturelle, sportive... qui ont un impact sur la vie quotidienne des Breton-ne-s restent en friche.

Plateforme, site dédié, lettre numérique, annuaire, cartographie des structures, associations, relais concernés...sont maintes fois évoqués. Il conviendra d'encourager un premier travail de recensement et de repérage des besoins et des moyens d'y répondre afin de donner corps à la volonté régionale de fédérer, de mutualiser, de mettre en réseau toutes celles et ceux qui souhaitent agir en faveur du droit des femmes et des hommes à vivre à égalité.

Enfin, ce travail pour diffuser la culture de l'égalité dans tous les domaines pourra donner lieu à des démarches spécifiques, thématiques, et parfois partenariales. A titre d'exemple, si la synthèse des rencontres départementales du CpeG a permis de pointer quelques priorités, la très faible présence des femmes dans certains lieux de pouvoir a été maintes fois dénoncée. Les raisons en sont multiples. Les lois en faveur de la parité en politique n'ont pas engendré tous les progrès escomptés. En l'absence de contraintes et d'obligations législatives, des niveaux de collectivités se sont exonérées de cette exigence démocratique. Les femmes, en très large majorité, sont ainsi absentes des exécutifs municipaux et des intercommunalités.

C'est sur cette base que l'Etat, la Région, l'association « Elles aussi », la Chaire Egalité de l'université de Rennes 2, l'institut d'études politiques, des associations départementales de maires, et depuis peu l'association régionale d'information des collectivités (ARIC), travaillent depuis deux ans à promouvoir la parité en politique en Bretagne. La perspective des prochaines échéances municipales en 2020 offre l'opportunité pour porter auprès des élu-e-s breton-ne-s de tous horizons comme auprès des citoyen-ne-s le débat sur la nécessité de progresser en Bretagne sur cette question. La Région veut prendre toute sa place pour encourager les Bretonnes à investir sans complexe les futures listes municipales. Ce travail devrait amener à un programme d'actions qui se déclinera dans les prochains mois.

Envoyé en préfecture le 26/10/2018

Reçu en préfecture le 26/10/2018

Affiché le

ID : 035-233500016-20181018-18_DIRAM_EGA_01-DE

2. Une Région qui déploie l'égalité femmes-hommes dans toutes ses politiques

Au-delà de la question de la diffusion de la culture de l'égalité, il convient que la Région poursuive le développement d'une approche plus intégrée de l'égalité femmes-hommes dans toutes ses politiques. C'est le sens du rapport examiné en session d'octobre 2015 et qui s'inscrit dans l'application de la loi de 2014. L'objectif, pour la Région, doit notamment être de s'assurer :

- Qu'aucun-e dispositif/levier/politique défini-e et mis-e en œuvre par la collectivité ne contribue et/ou n'aggrave une situation déjà inégalitaire entre les femmes et les hommes ; pour garantir à chacun-e, et ce quel que soit son sexe, l'égalité d'accès et d'exercice du et des droit(s) ;
- Que l'octroi de fonds publics régionaux, la signature d'une convention, la formalisation d'un partenariat extérieur... n'ajoutent une « double peine » à une inégalité existante.

Pour ce faire, il s'agit de maintenir un suivi des chantiers engagés, tout en étant en capacité d'impulser de nouvelles actions ; sans doute en concentrant les efforts sur des chantiers prioritaires.

D'un point de vue méthodologique, la Région cherchera à prioriser l'objectivation, puis l'appropriation, à convaincre et forcer les choses si besoin, ainsi qu'à emporter un collectif et co-construire avec lui.

2.1. Une vigilance permanente sur toutes les politiques régionales

De nombreux chantiers de révision des politiques régionales ou de dispositifs ont été engagés depuis de nombreuses années. Ces derniers ont contribué à développer l'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes dans notre action. A titre d'illustrations, on peut citer :

- Des propositions d'actions communes dans le transport ferroviaire ;
- Un travail partenarial avec le centre de ressources de la politique de ville pour accroître la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les contrats de ville en accompagnant les chef-fe-s de projet Politique de la Ville et renouvellement urbain ;
- Un schéma des achats économiquement responsables qui fait la place belle à l'égalité ;
- La réalisation d'une étude sexuée, quantitative et qualitative, sur les bénéficiaires de dispositifs culturels ;
- Le travail réalisé avec les conseils de développement bretons pour les amener vers la parité qui leur est imposée par la *loi égalité et citoyenneté*...

La démarche menée tout au long des deux dernières années écoulées avec les membres du Conseil régional des jeunes lycéen-ne-s et apprenti-e-s (CRJ) a également été particulièrement riche et passionnante. A six reprises, à chacune des sessions plénières du CRJ, l'égalité femmes-hommes fut mise en débat par les jeunes eux-mêmes : orientation et élargissement des choix professionnels, relations filles-garçons, sexualité, médias, publicité, internet... Des outils ont été créés, des visuels « *La Norme, c'est toi !* » - pour agir contre les assignations en matière de sexualité - récompensés par le prix ANACEJ, une galerie de portraits d'agent-e-s du Conseil régional installée pour favoriser la relation directe avec un homme ou une femme et son métier, la mise en place d'une Egalithèque préconisée, la désignation de binômes adulte et jeune dans les lycées bretons pour faciliter la médiation... illustrent du foisonnement des possibles comme des attendus des jeunes à notre égard.

Il s'agit de maintenir notre vigilance sur les chantiers déjà initiés ; la stabilisation n'étant jamais acquise. Aussi, il est proposé d'exercer cette vigilance à l'aide du socle et des exercices pérennes que représentent le **budget** et l'élaboration du **RADD** de la collectivité. Une mobilisation de tous les programmes budgétaires doit être recherchée, signe d'une meilleure appropriation et efficacité de l'approche intégrée de l'égalité dans les politiques régionales. Une nouvelle exigence pourra être exercée sur les dispositifs créés ou poursuivis afin de vérifier qu'ils ne génèrent pas d'inégalités entre les femmes et les hommes, et mieux, qu'ils favorisent l'égalité de fait entre les femmes et les hommes. Cette phase permettra de développer et d'amplifier le travail sur des indicateurs sexués, chiffrables, sur des valeurs de référence, d'initier de nouveaux réflexes, de les systématiser, de les imprimer durablement dans l'ADN de la collectivité.

Mais il ne serait pas efficace d'ouvrir le chantier de toutes les politiques régionales pour examiner leur contribution à l'égalité de la même manière et en même temps. A des fins d'efficacité, il est proposé de prioriser l'action en la matière, tout en demeurant vigilant sur toutes les politiques.

2.2. Une grande priorité tous les douze à dix-huit mois

Afin de ne pas s'essouffler dans une course permanente passant de chantier en chantier, en prenant le risque de ne pas traiter - ou insuffisamment - un thème qui semblerait pourtant prioritaire, la Région travaillera tous les douze à dix-huit mois, sur une priorité d'intégration de l'égalité sur **une politique/compétence, un champ d'intervention ciblé**, associée à une concentration de moyens, humains notamment.

Ainsi, une politique ou un bloc thématique pourrait faire l'objet d'une révision globale de ses dispositifs avec le regard de l'égalité femmes-hommes.

Pour initier le prochain chantier, dès 2019, **les questions relatives à l'emploi, à la formation et au développement économique** apparaissent les plus urgentes.

L'ensemble des dispositifs et orientations régionales initiées par ces compétences doit, en effet, être en mesure d'intégrer les objectifs et attendus de la promotion de l'égalité professionnelle ; en matière notamment d'aides aux TPE/PME, au sein des chantiers de l'innovation et de l'économie sociale et solidaire, dans nos relations avec les EPCI...

Toutefois, des actions ont d'ores et déjà été engagées :

- Le lancement d'un nouveau « plan d'actions régional pour l'entrepreneuriat par les femmes » (PAR3) ;
- Un travail sur la mixité des métiers dont ceux du numérique dans le cadre du « laboratoire régional d'innovation publique » ;
- La préfiguration d'un « plan régional à l'égalité professionnelle » et son expérimentation relative à la situation préoccupante des familles en situation de monoparentalité et de non-recours dans un quartier prioritaire de la ville sur Redon ;
- Le soutien renouvelé à la promotion de l'égalité professionnelle et à l'accès des femmes aux responsabilités dans le domaine agricole ;
- L'intégration d'un chantier dédié à l'égalité dans le contrat de plan régional de développement des formations et d'orientation professionnelles (CPRDFOP) ;
- L'organisation d'un temps de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes à destination des têtes de réseaux membres du Service public régional de l'orientation et de l'évolution professionnelle (SPRO-EP) ;
- Le lancement d'un second MégaliE (accompagnement des organismes de formation et des centres de formation à l'apprentissage à l'approche intégrée de l'égalité professionnelle dans leurs responsabilités), territorialisé et mieux articulé avec l'ensemble des professionnel-le-s de l'orientation à l'insertion professionnelle ...

Ces actions seront à poursuivre et auront vocation à alimenter la réflexion globale.

La « revue égalité » de la politique mobilisera les élu-e-s qui en ont la responsabilité mais également les partenaires thématiques et ceux des réseaux égalité. Le Conseil Régional des Jeunes sera lui aussi mobilisé.

3. Une Région qui agit également dans son organisation

A l'origine de la politique égalité femmes-hommes, la Région a adopté le parti pris d'**agir concomitamment sur les volets interne et externe**. Décliner une approche intégrée de l'égalité suppose de reconduire cette option mais cette démarche intégrée impose aujourd'hui de **préciser le cadre et les objectifs de ce volet interne, ainsi que les modalités d'animation interne**.

3.1. Les chantiers en interne

La représentation de la collectivité dans les instances extérieures

Les premiers articles de la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale* relatifs à la représentation institutionnelle (délégations, désignations, parité des instances, des comités dans lesquels siège la Région...) nous rappellent la vigilance à exercer sur le sujet.

La Région sera attentive à ce que, pour chaque nouvelle désignation opérée par la Région, l'égalité soit observée (parité dans la nomination et le statut, absence de stéréotype dans les fonctions). Les femmes n'ont en effet pas vocation à toujours être proposées comme suppléantes et/ou dans des domaines stéréotypés.

La réduction des inégalités entre les agentes et les agents sur l'ensemble des champs de la politique des ressources humaines est un objectif majeur.

Dans ce cadre, la Région s'est portée candidate au Label *Egalité professionnelle* pour la première fois en 2011. L'obtention de ce Label, délivré par l'AFNOR certification, a permis à la collectivité de valoriser les actions et mesures déjà mises en place depuis de nombreuses années et de s'engager dans une démarche d'amélioration continue en matière d'égalité professionnelle. Cette labellisation a fait l'objet d'un renouvellement par l'AFNOR en faveur de notre collectivité le 17 décembre 2014.

La Région a manifesté, auprès de l'AFNOR, sa volonté de candidater au renouvellement du Label *Egalité professionnelle* pour une troisième période.

L'ensemble des actions mises en œuvre contribue à favoriser la diffusion d'une culture commune de l'égalité et à améliorer les processus inhérents aux ressources humaines. Cependant, l'appropriation des enjeux par l'ensemble des personnels régionaux, au premier rang desquels les encadrant·e·s des équipes et la déclinaison au quotidien et au plus près des agent·e·s est un travail permanent et au long cours. Au-delà de la volonté de rendre compte des inégalités entre les femmes et les hommes, la Région souhaite agir pour faire progresser l'égalité en se fixant des objectifs en matière d'égalité professionnelle et prendre des mesures permettant de les atteindre. A travers ces dernières, formalisées au sein d'un plan d'action, la Région réaffirme la nécessité d'agir en faveur de l'égalité femmes-hommes et en particulier en tant qu'employeur sur les différents volets que sont le recrutement, la formation, le déroulement de carrière, la rémunération, la qualité de vie au travail ou encore la lutte contre toutes formes de violences et de discriminations.

Sur ce volet, il s'agira de :

- Développer une culture interne de l'égalité (auprès des encadrant·e·s et de tou·te·s les agent·e·s, en les associant) ;
- Développer l'égalité dans la gestion des ressources humaines (sur la base d'indicateurs, en faisant évoluer le processus de recrutement et de mobilité, en agissant pour réduire les écarts de rémunération...) ;
- Favoriser l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle (en informant et en accompagnant mieux les agent·e·s, en développant de nouveaux services, en facilitant l'articulation des congés liés à la famille ou la parentalité...).

Sa politique de communication

Au-delà des messages et de l'image, la communication publique est porteuse de sens et de valeur. Elle doit être attentive à ne véhiculer ni préjugé ni stéréotype et à assurer une visibilité à l'ensemble des composantes de notre société. Elle se doit également d'être accessible à tou·te·s et exemplaire.

La Région a, en 2015, signé avec le HCE fh, une *convention d'engagements pour garantir une communication publique sans stéréotype de sexe*.

Pour la décliner dans sa politique de communication, tant externe qu'interne, un groupe de travail inter-services du Conseil régional a travaillé à la réalisation d'un guide pratique devant permettre de concilier les enjeux d'égalité, d'accessibilité, de valorisation des langues de Bretagne, tant dans les supports réalisés par le Conseil régional que par ses prestataires.

L'édition de ce guide participera à cette finalité en déclinant concrètement la volonté régionale de prévenir et de faire reculer les stéréotypes de sexe en interne comme en externe. En résistant dans l'emploi des images, à l'enfermement des femmes et des hommes dans certains rôles, en veillant à une visibilité équilibrée des femmes et des hommes dans ses supports et dans la représentation du patrimoine régional, en préconisant l'usage du féminin dans ses écrits, la Région franchit une nouvelle étape.

3.2. L'animation : vers un nouveau modèle

La mise en œuvre ce plan d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes pourra s'appuyer sur différentes instances internes à la collectivité.

Concernant la mobilisation collective des services, un réseau de **correspondant·e·s égalité femmes-hommes** a été installé. Chaque direction est représentée par un binôme paritaire. Doté·e·s d'une lettre de mission du directeur général des services, ces correspondant·e·s sont mobilisé·e·s afin de porter la contribution des politiques du Conseil

régional à la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité. Ils et elles joueront un rôle accru lorsqu'une politique mise en œuvre par leur direction fera l'objet du chantier annuel. Ce réseau se réunit régulièrement et bénéficiera de formations spécifiques.

La Région veillera aussi à ce que, tant les élu·e·s que les services, puissent bénéficier d'actions de formation - sensibilisation à l'égalité femmes-hommes.

Enfin, la Région, par les conférences qu'elle propose chaque année autour du 8 mars, « *journée internationale des droits des femmes* », et qui sont ouvertes aux élu·e·s, membres du CESER et agent·e·s, a une pratique ancienne de diffusion de la culture de l'égalité en interne. Ainsi, ces dernières années, ont été organisés les débats suivants : « *Non, le masculin ne l'emporte pas sur le féminin !* » (avec Eliane Viennot) ; « *Le sexisme au travail, quoi en dire ?* » (avec Brigitte Grésy) ; « *La lutte contre le sexisme dans le sport* » (avec Melissa Plaza) et « *Le cerveau a-t-il un sexe ?* » (avec Catherine Vidal).

Compte tenu de leur intérêt, elle poursuivra donc ces initiatives, les 8 mars, mais également les 25 novembre, « *journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes* ».

Envoyé en préfecture le 26/10/2018

Reçu en préfecture le 26/10/2018

Affiché le

ID : 035-233500016-20181018-18_DIRAM_EGA_01-DE