

***POUR L'EGALITE  
ENTRE LES FEMMES  
ET LES HOMMES  
EN BRETAGNE***

**SUR SAISINE DE L'EXECUTIF REGIONAL**

**Novembre  
2004**

**Rapporteur  
Mme Anne SAGLIO**

*"Copyright © Région Bretagne – Conseil économique et social de Bretagne  
7 rue du Général Guillaudot – 35069 RENNES Cedex  
Novembre 2004"*

"Les rapports du CESR peuvent faire l'objet d'une présentation orale publique  
par les rapporteurs.

Les demandes doivent être adressées  
au Président du Conseil économique et social de Bretagne"

"Pour mieux connaître le fonctionnement et les activités du CESR,  
venez visiter le site Internet de la région Bretagne :  
<http://www.region-bretagne.fr>"

Le 04 octobre 2004

Monsieur Yves MORVAN  
Président du CESR  
7 rue du Général Guillaudot  
35069 RENNES CEDEX

Monsieur le Président,

La Région Bretagne a fait le choix d'inscrire l'égalité professionnelle dans ses nouvelles orientations politiques.

En Bretagne, de nombreux acteurs interviennent sur ce champ : l'État, le milieu associatif, les organisations professionnelles et les syndicats de salariés, des personnalités qualifiées dans ce domaine.

La Région souhaite créer un Conseil régional de l'égalité, qui aura pour fonction de rassembler ces acteurs, de mutualiser les expériences et d'être force de propositions pour une politique régionale en matière d'égalité.

Le champ d'intervention de cette instance pourra recouvrir l'ensemble de la problématique de l'égalité entre les hommes et les femmes, avec une forte orientation en direction de l'égalité professionnelle. D'autres discriminations (homophobie, racisme au travail,...) devraient être également intégrées dans la réflexion.

La Région sollicite une étude du Conseil économique et social afin de préciser les missions de cette instance consultative et de suggérer des propositions relatives à sa composition, son fonctionnement et ses moyens.

Une échéance fixée autour de la mi-novembre serait souhaitable, compte tenu de l'objectif de l'exécutif du Conseil régional de soumettre un dossier à une prochaine assemblée plénière.

Par ailleurs, le Conseil régional souhaite présenter au premier semestre 2005 un état des lieux sur l'égalité professionnelle dans notre région. Votre Conseil pourrait utilement faire des propositions sur les modalités de réalisation d'un tel « observatoire de l'égalité ».

Je vous informe que l'élue de référence du Conseil régional pour cette étude sera Mme Gaëlle ABILY, Vice-Présidente du Conseil régional.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de ma considération distinguée.

Jean-Yves LE DRIAN



<h2>AVANT-PROPOS</h2>
-----------------------

Cette saisine qui répond à la question de l'opportunité et des modalités de la création d'un « Conseil régional de l'égalité » a pu être réalisée, dans un délai très court, grâce à la participation et aux témoignages de nombreux acteurs : institutionnels, associations, entrepreneurs, syndicalistes, chercheuses...

Le rapporteur de l'étude et le groupe de travail remercient vivement toutes les personnes auditionnées et rencontrées pour leur disponibilité et pour la richesse de leurs contributions.

Ces remerciements s'adressent enfin à l'équipe technique du CESR qui a accompagné ce travail, et notamment, à Valérie Planchais, Solène Delépine, et Sylvie Nouvel, Secrétaires, Marie Fourmaintraux, Assistante, Pierre Le Foll, Directeur.

ANNE SAGLIO

Rapporteur de l'étude.



<b>COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL</b>
---

**Rapporteur** : Mme Anne **SAGLIO**, représentante des associations de solidarité

- M. Kader **BENFERHAT**, Comité de promotion des canaux bretons
- Mme Yvette **DEMAY**, Union Régionale des Associations Familiales (URAF)
- Mme Annyvonne **ERHEL**, Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)
- Mme Annie **GAULTIER**, Confédération Générale du Travail (CGT)
- M. Jean-Paul **GUYOMARC'H**, Eau et rivières
- Mme Françoise **HURSON**, Centre Technique Régional de la Consommation (CTRC)
- M. Émile **LEGAVRE**, Union Professionnelle Artisanale de Bretagne (UPA)
- Mme Huguette **LEGRAND**, Union bretonne de tourisme rural
- M. Olivier **LE PICHON**, Confédération Générale du Travail (CGT)
- M. Joseph **MALIDIN**, Union régionale des associations de parents d'enfants inadaptés et Centre régional pour l'enfance et l'adolescence inadaptée.

**ASSISTANCE TECHNIQUE :**

M. Pierre <b>LE FOLL</b>	Directeur du Conseil économique et social de Bretagne
Melle Marie <b>FOURMAINTRAUX</b>	Assistante
Mmes Valérie <b>PLANCHAIS</b> Solène <b>DELEPINE</b> Sylvie <b>NOUVEL</b>	Secrétaires au Conseil économique et social de Bretagne





## SOMMAIRE

### SYNTHESE

### INTRODUCTION

**SECTION 1.** *L'égalité des droits entre les hommes et les femmes, un principe reconnu dont l'application effective est difficile, ce qui explique une forte mobilisation pour corriger les inégalités en Bretagne*

1. *L'Égalité entre des individus, femme ou homme et des citoyen(ne)s existe en termes de droit, mais elle reste en grande partie ineffective, le droit n'étant pas réellement appliqué...*

2. *Pourtant de nombreuses initiatives associatives ainsi que d'entreprises et secteurs professionnels visent à rendre effective cette égalité des droits dans la vie quotidienne comme dans le monde du travail*

**SECTION 2.** *Pour l'égalité des droits entre les hommes et les femmes l'action publique et l'impulsion d'une volonté politique sont indispensables en Bretagne*

1. *L'État en région s'oriente vers l'intégration de l'égalité dans toutes les politiques publiques*

2. *Faire plus et mieux appliquer les droits à l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne*

3. *Que peut faire le Conseil régional ? Quelques pistes d'action en faveur de l'égalité des femmes et des hommes : un Conseil pour l'égalité en Bretagne*

### CONCLUSION

### ANNEXES (I A V)

### TABLE DES MATIERES



***SYNTHESE***



# POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN BRETAGNE

## I. QUELQUES CONSTATS

### 1- Où il est question de changer quelques unes de nos idées préconçues.

L'égalité entre les femmes et les hommes ne progressera que si elle est **le combat de tous les citoyens**, les hommes comme les femmes, les jeunes comme les plus âgés, les professionnels comme les militants ... Ce combat pour être efficace et porter des fruits a besoin du concours de tous et il ne peut en particulier se gagner « contre » les hommes, mais seulement avec eux.

L'égalité entre les hommes et les femmes est **une question de justice** : on ne peut l'isoler dans le seul domaine de la vie professionnelle, de la vie familiale ou autre. Au fond, c'est la question de l'égalité de dignité qui est ainsi posée. Egaré de dignité entre les hommes et les femmes, égale de dignité entre tous les citoyens qui suppose que tous accèdent aux droits de tous. Elle suppose que l'on reconnaisse que celles et ceux qui ont le plus de chemin à parcourir pour arriver à cette égalité ont besoin de moyens et de soutiens accrus de la part des citoyens et des politiques. Elle suppose que soient valorisés les instances et les outils permettant à chacun d'obtenir justice.

L'égalité entre les femmes et les hommes a **des conséquences positives pour tous** : ceci est très frappant et souvent mentionné dans le cadre professionnel, en particulier. Quand des femmes sont embauchées dans des métiers traditionnellement masculins, on a pu observer dans certains cas des effets positifs sur l'ambiance au travail, la motivation, l'innovation, la productivité ... la pénibilité de certaines tâches est alors prise en compte pour tous et pas seulement pour les femmes ... des filières traditionnellement féminines auront plus de chances de voir leurs salaires réévalués quand elles seront partagées avec les hommes.

L'égalité entre les hommes et les femmes, c'est aussi **revoir nos schémas traditionnels de pensée**, sur ce qui est « typiquement masculin » ou « typiquement féminin », sur la manière dont se répartissent les rôles à la maison, sur la question de la garde des enfants quand un couple se sépare, sur la manière dont les garçons et les filles vivent ensemble à l'école, sur les choix d'orientation scolaire des jeunes filles.

### 2. L'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne : une volonté convergente des services de l'État en région et des élus du Conseil régional.

L'action de l'État en faveur de l'égalité, et en particulier de l'égalité professionnelle s'exerce sous l'autorité de la Préfète de Région et manifeste clairement une volonté de faire avancer cette question dans tous les domaines de compétences qui sont les siens. La réflexion des élus du Conseil régional sur cette question crée un contexte opportun pour faciliter la convergence des initiatives prises ou à prendre sur cette question en Bretagne. Cette volonté clairement manifestée de part et d'autre ne sera pleinement efficace que si elle rejoint l'engagement des militants associatifs pour que progresse l'égalité de dignité des hommes et des femmes en Bretagne, et cela quelles que soient leurs conditions de vie. Le partenariat de l'État, la Région et les collectivités territoriales ne peut qu'être un gage de plus d'efficacité.

### **3. Des élus se sont déjà saisis de cette question.**

Des exemples existent déjà de collectivités qui se sont engagées dans des politiques visant à plus d'égalité entre les hommes et les femmes. C'est le cas du Conseil général du Finistère, de la ville de Rennes. Le Conseil général des Côtes d'Armor vient de se porter candidat à un projet soutenu par l'Europe sur l'égalité homme femme et le Conseil général d'Ille et Vilaine a mis en place une commission « égalité des chances ». Des actions ponctuelles menées par des municipalités existent sans doute, alors pourquoi pas la mise en place de relais effectifs au sein de chaque assemblée territoriale ou communale dans toute la région ?

### **4- Mais les inégalités restent effectives.**

Aujourd'hui encore les inégalités au détriment des femmes restent importantes, les droits à l'égalité à la liberté et à la dignité ne sont pas totalement appliqués. Ainsi les femmes disposent en moyenne dans leur vie professionnelle d'une moindre rémunération, d'évolutions de carrières moins importantes, elles sont plus largement représentées dans les temps partiels non choisis et les emplois précaires, et sont parfois l'objet de discriminations sexistes. Dans la vie familiale et domestique l'équilibre est rarement réalisé entre la charge qui pèse sur les femmes et celle des hommes, dans la vie politique elles accèdent trop peu aux responsabilités, et dans le quotidien elles sont souvent victimes de violences. Bien des obstacles résident encore dans l'insuffisance de remise en question *des stéréotypes* et des *images traditionnelles* concernant les rôles sociaux.

## **II. DES RAISONS OBJECTIVES DE S'ENGAGER SUR CETTE QUESTION DE L'EGALITE**

### **1. L'égalité entre les femmes et les hommes est une question de société.**

Les femmes ont largement pénétré le monde du travail (80 % des femmes de 25 à 49 ans ont actuellement un emploi salarié) et cela a des conséquences bien au-delà du strict plan professionnel. Cet engagement massif des femmes dans le monde du travail a des conséquences en termes de vie familiale, de garde des enfants, de transport, de logement, de vie personnelle, d'engagement citoyen ... On ne peut isoler la question de l'égalité professionnelle de la question plus générale de l'égalité entre les femmes et les hommes : cette question doit être abordée de manière transversale et intégrée, comme dimension sociale de l'Agenda 21 régional, dans toutes les politiques. Elle amène, en effet, à revoir ou à créer toute politique nouvelle à la lumière de cet éclairage nouveau.

### **2. L'égalité entre les hommes et les femmes correspond à un engagement très fort sur le terrain d'un grand nombre d'acteurs.**

Les associations sont particulièrement investies sur cette question que ce soit des associations avec des missions de service public telles que les Centres d'information aux droits des femmes (il en existe un par département et une union régionale de ces CIDF), le Mouvement français pour le planning familial ou des associations militant pour la cause des femmes. Celles-ci peuvent être des associations purement locales ou des déclinaisons locales d'associations nationales. **La Bretagne étant la première région pour la vie associative, il convient de tirer parti de cette force et surtout de ce maillage qu'elle permet sur tout le territoire régional.**

Etre proche des femmes ; retransmettre leurs paroles et leurs attentes ; les accompagner dans des démarches concernant le travail et l'emploi, leur accès aux droits et à la santé ; soutenir les femmes victimes de violences ... mais aussi proposer des lieux de rencontres, de convivialité, de réflexion, de solidarité et d'engagement, tout cela fait à l'évidence partie du travail accompli par les associations dans notre région. Ces associations, qu'elles emploient des professionnelles pour certaines (environ 45 personnes pour l'ensemble des CIDF et 26 pour le Planning familial) ou qu'elles reposent uniquement sur le militantisme de leurs adhérents, ont très nettement affirmé leurs besoins de soutien, de mise en relation, de mutualisation de leurs actions et exprimé très clairement leurs attentes vis à vis de la Région pour tous ces besoins.

**3. L'engagement des services de l'État en région** manifeste également cette volonté d'arriver à l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'État en Région s'oriente vers l'intégration de l'égalité dans toutes ses politiques publiques. Cette action s'exerce sous l'autorité de la Préfète de Région, d'une part à travers **la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité**, d'autre part dans **l'ensemble des Directions de l'État et de ses services déconcentrés en Région**.

La Délégation aux droits des femmes a en charge d'impulser des actions en faveur de l'égalité non seulement par le biais des CIDF dont elle assure une partie du financement, mais aussi de soutenir les initiatives allant dans ce sens. L'action de l'État en Région porte une grande attention au décloisonnement des domaines pour répondre de manière transversale aux situations rencontrées et à leur prise en compte globale. Elle s'appuie sur des statistiques sexuées recueillies par ses services et la mobilisation de ces mêmes services, notamment la Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, l'ANPE, l'Éducation nationale avec une Chargée de mission académique pour l'égalité des chances des garçons et des filles. Ce travail s'effectue si possible en réseau avec les agences locales des services de l'État, en partenariat avec la Région et les collectivités territoriales, avec les branches professionnelles, avec les partenaires sociaux, syndicats professionnels et de salariés, chambres consulaires et associations ...

Dans ces partenariats, l'État cherche à faire partager ses objectifs à ses partenaires régionaux pour renforcer la synergie par des actions convergentes et complémentaires. La volonté politique d'accentuer la promotion de l'égalité conduit aujourd'hui l'État à une impulsion nouvelle dans le cadre du Plan d'action stratégique de l'Etat en Région (PASER) et des plans en départements (PASED). L'Etat en région semble donc s'orienter vers une politique en faveur de l'égalité plus active, plus intégrée. Les interventions de l'État pourraient désormais conditionner les aides publiques à des critères de conformité aux objectifs de l'égalité. Cette évolution répond aux orientations définies dans le cadre de l'Union européenne où ont été fixés en particulier des objectifs de résultats en termes de baisse du chômage des femmes et d'augmentation du taux d'activité féminin.

L'autre outil de l'État en région est **l'Observatoire régional de la parité** : créé en 1996, il devait collecter et affiner des données régionales, donner des indicateurs pertinents sur la région et des éléments de réflexion, et créer un lieu de ressources. Etant resté en veille, sa relance vient d'être annoncé par Madame la Préfète de région. Il devra vraiment devenir l'outil de coopération et de transversalité interne aux services de l'État pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. Nous nous trouvons donc **dans un contexte opportun pour faire converger toutes les initiatives prises en Région** en faveur de l'égalité, en

partenariat avec la Région sur ses compétences et l'ensemble des acteurs régionaux concernés.

#### 4. Une démarche volontariste est déjà lancée dans le monde professionnel.

Elle vise à rendre plus effective cette égalité des droits dans le monde du travail. Dans le monde de l'entreprise et des administrations, l'égalité professionnelle n'est pas une réalité dans la mesure où les progrès constatés depuis quelques années ne sont pas généralisés d'une part, et d'autre part, n'effacent pas facilement un passé qui a, dans la plupart des cas, très largement privilégié les hommes.

Il est important de souligner que les partenaires sociaux visent à la mise en œuvre des droits pour les femmes à égalité avec les hommes par l'application de la loi et non par l'obtention de passe-droits. Cette mise en œuvre ne peut s'effectuer qu'à l'aide d'un volontarisme et d'une mobilisation très large. Les accords professionnels qui ont déjà été signés commencent à produire leurs effets, même s'il reste encore beaucoup de chemin à parcourir. De plus, l'inégalité entre les hommes et les femmes présente un réel coût social et un coût pour les entreprises elles-mêmes : les besoins en main d'œuvre à l'horizon 2010 supposent un accroissement de l'activité des femmes mais aussi une réduction de leur taux de chômage (plus élevé de 4 points que celui des hommes, en particulier pour les femmes les plus âgées). Les femmes sont souvent sous-employées et leurs compétences insuffisamment valorisées ; malgré leurs meilleurs résultats scolaires à tous les niveaux, elles se trouvent le plus souvent en position subalterne (elles ne représentent que 25% des cadres du privé pour 75% d'hommes). Enfin les femmes sont très souvent contraintes à des situations de temps partiel non choisi ou à des emplois précaires.

Depuis 1983, date de la première loi sur l'égalité professionnelle, la loi garantit aux femmes les mêmes droits au travail qu'aux hommes, le même salaire qu'un homme pour le même emploi. Même si d'autres lois sont venues compléter ce dispositif pour l'égalité professionnelle, même si un outil comme *le rapport de situation comparée* doit permettre une analyse du fonctionnement de l'entreprise au regard de l'égalité homme-femme, il reste du chemin à parcourir, en particulier parce que cette question renvoie chacun à ses conceptions et comportements personnels.

Il nécessite un réel volontarisme de la part des employeurs, une mobilisation de tous les partenaires sociaux et un soutien des salariés. Certaines entreprises se sont déjà engagées dans ce chemin – l'attribution d'un *label égalité* accordé par les services de l'État atteste de cette volonté –. Du côté des syndicats professionnels, l'appui que constituent les dispositions des *lois Roudy* et *Génisson* et la nécessité de travailler à l'analyse des rapports de situation comparée ne doivent pas faire oublier le travail à effectuer auprès des salariés comme des dirigeants pour les convaincre de l'intérêt pour tous de faire progresser effectivement l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Enfin il convient de s'interroger sur la participation effective des femmes dans les représentations socio-professionnelles, syndicats d'employeurs comme syndicats de salariés.

Malgré ces démarches, les changements sont très lents, et tous les partenaires de l'égalité auditionnés ont considéré comme indispensable **une forte impulsion régionale et un soutien à la mutualisation**. C'est dans ce contexte que peut s'inscrire une initiative efficace du Conseil régional.



### III. PROPOSITIONS DU CESR POUR LA CREATION D'UN CONSEIL POUR L'EGALITE EN BRETAGNE

Un Conseil pour l'égalité, afin d'être utile et de gagner sa légitimité, doit être **une démarche qui fédère ce qui existe déjà** pour donner une indispensable impulsion régionale.

Trois aspects distincts sont à prendre en compte

- *Un besoin de connaissances* destinées à tous, donc de coordination des études, recherches qualitatives, données statistiques régionales, sur l'égalité entre les hommes et les femmes, et sur l'évolution des inégalités ainsi que sur l'évaluation des politiques conduites et leur résultat.

- *Un besoin de coordination des acteurs*, de mise en commun des expériences, des problèmes et des solutions à l'échelle régionale.

- *Un besoin d'impulsion et de promotion des politiques régionales de l'égalité* qui rende visible cette thématique de façon à la développer et à inciter chacun à s'en emparer.

**Le CES propose que trois lieux ou moments regroupant les acteurs régionaux soient créés en association par la Région et l'Etat :**

*1. Un lieu assurant une fonction du type « Réseau-Observatoire de l'égalité en Bretagne » pour la dynamique d'étude et d'évaluation, et destiné à observer, connaître, analyser, évaluer.*

#### *Sa mission*

Il assurerait la responsabilité de produire les données et analyses sur l'égalité.

Décrire la situation et détecter les dynamiques en œuvre repérer les signaux faibles d'évolution de l'égalité hommes femmes, à tous les âges et dans les différents contextes (école, entreprise, vie collective...), en :

- *animant, organisant et coordonnant les productions de connaissances* sur la situation de l'égalité à l'échelle de la Bretagne,
- *rendant accessible cette connaissance* régionale à l'ensemble des acteurs, en lien avec les partenaires (recherche, entreprises, administrations, collectivités...)
- *rendant accessibles également les initiatives originales, les expériences pilotes*, et leurs enseignements par *l'évaluation des résultats* au regard des objectifs poursuivis.

#### *Les modalités d'exécution de cette mission*

Il est grandement souhaitable qu'en matière d'observation, de connaissances, de suivi des évolutions et d'évaluation des progrès de l'égalité, **un seul organisme régional porté conjointement par l'État et la Région et à vocation générale soit installé**. Cet observatoire ne peut être efficace que s'il est **stable dans la durée**, sans être affecté dans son fonctionnement par les changements de majorité politique, au niveau régional ou national.

**Le CESR souhaiterait donc qu'une concertation entre l'État et la Région permette d'évaluer s'il est possible de faire en commun faire un véritable Réseau-Observatoire**

**régional. Il devra traiter non seulement de la parité au regard des politiques de l'État et de leur impact, mais aussi de l'égalité dans l'ensemble des actions et politiques conduites par les acteurs régionaux.** Dans cette optique, le *Réseau-observatoire de l'égalité* pourrait être un organe au sein duquel la parité de désignation entre l'État en région et la Région, ou l'État et les autres collectivités territoriales serait assurée ; d'autres partenaires pourraient également y être associés.

***2 - Un lieu ou moment du type « Plate-Forme régionale des acteurs pour l'égalité », destiné à la coordination, l'animation, la mutualisation des moyens, la régulation de l'existant.***

Cette Plate-Forme réunie à l'initiative du Conseil régional, en partenariat avec l'État, les Conseils généraux, les grandes villes... serait un lieu de rencontre et d'échange pour les acteurs de l'égalité.

### ***Sa mission***

Fédérer les acteurs (partenaires sociaux, associations, intervenants institutionnels, entreprises...) dans un **lieu d'échange, d'expression et de communication régionale sur les droits des femmes et sur l'égalité entre les hommes et les femmes.** Cette Plate-Forme permettrait à chacun de savoir au niveau régional **qui fait quoi, quand et comment.**

### ***Les modalités d'exécution de cette mission***

**Une Conférence régionale annuelle (ou des assises) de l'égalité** pourrait être réunie à l'initiative du Conseil régional(ou en association avec Madame la Préfète de Région). Cette conférence aurait pour mission de permettre la rencontre en un temps-fort :

- des acteurs de l'aide et de l'information aux femmes (plate-forme régionale pour l'égalité)
- de la recherche, de la collecte et de l'analyse des données (Réseau-observatoire de l'égalité)
- des élus régionaux, départementaux et locaux intéressés par cette thématique,

**Ces deux types de mise en commun que seraient le Réseau-Observatoire et la Plate-Forme des acteurs sont apparus nécessaires à l'échelle régionale car elles ont été plébiscitées par les personnes auditionnées.**

Elles semblent indispensables, et sont **complémentaires de l'impulsion politique sur l'égalité en favorisant la mobilisation de tous.**

Le Conseil économique et social souhaite donc que **le Conseil régional, si possible en concertation avec l'État en Région,** s'attache en priorité à susciter leur constitution et leur bonne articulation.

***3 - Un autre lieu, politique celui-ci, pourrait assurer l'impulsion destinée à donner encore plus de visibilité à la question de l'égalité entre les hommes et les femmes en Bretagne.***

Du type « Conseil régional pour l'égalité » cette instance de concertation, à vocation consultative, agence régionale pour l'égalité ou « groupe de sages », pourrait prendre

plusieurs formes, parmi lesquelles il appartient au Conseil régional de choisir la mieux adaptée à ses intentions.

Deux hypothèses ont été envisagées l'une interne au Conseil régional, l'autre externe:

### **Première hypothèse, un Conseil régional pour l'égalité**

Dans cette configuration le **Conseil pour l'égalité serait un outil politique interne** à la Région, composé d'un nombre restreint de personnes désignées par l'exécutif régional sous la présidence du Président de région ou d'un(e) Vice-Président(e).

#### ***Sa mission :***

Conseiller l'exécutif régional lors de l'élaboration des politiques et avant leur mise en œuvre.

Sa mission serait consultative pour toutes les décisions de l'exécutif et se décomposerait dans les orientations suivantes :

- **Proposer des mesures concrètes pour l'intégration des politiques** du Conseil régional avec pour axe la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.
- **Elaborer et proposer des priorités stratégiques** pour toutes les politiques de la Région.
- **Définir des politiques spécifiques** pour l'égalité dans les domaines de compétences d'attribution du Conseil régional (formation professionnelle, orientation et formation initiale, politique de la jeunesse, santé, transports, développement économique ...).
- **Concevoir avec les Directions du Conseil régional l'intégration** concrète de leurs politiques, au prisme de l'égalité.
- **Suivre et évaluer la mise en œuvre de ces orientations** dans les politiques de chacune des directions du Conseil régional (dans quelle mesure chaque politique a-t-elle contribué ou non au progrès de l'égalité, pour quelles raisons ?). Assurer le retour sur expérience.
- **Proposer des axes de recherche d'intérêt régional** à destination du Réseau-Observatoire de l'égalité en Bretagne.
- **Assurer une veille sur les dimensions diverses du champ de l'égalité, ainsi que sur des inégalités spécifiques**, en lien avec les autres instances (Haute autorité contre les discriminations et son antenne régionale notamment).
- **Faire des propositions pour rendre visibles** les succès, soulever les problèmes à traiter, et prendre acte de la situation et des évolutions.

#### ***Les modalités d'exécution de cette mission :***

**Dans cette hypothèse, le Conseil régional pour l'égalité constituerait le pôle de ressources de l'exécutif régional** pour l'élaboration de ses politiques.

**Composition du Conseil** : Elle est à la discrétion du Président du Conseil régional, et se compose de 3 ou 4 personnes compétentes sur le sujet (dont une de niveau Directrice Générale Adjointe), consacrant pleinement leur temps à cette activité au sein des services de la Région, et disposant du soutien au plus haut niveau pour le pilotage de leurs initiatives et les relations avec chaque Direction du Conseil régional.

### Deuxième hypothèse, un Conseil pour l'égalité en Bretagne

Dans cette configuration **le Conseil pour l'égalité en Bretagne serait un outil externe** à la Région (collectivité territoriale), composé d'un nombre restreint de personnes désignées par l'exécutif régional et appartenant à l'ensemble de la société (hors élus du Conseil régional), sous la présidence d'une ou de deux personnalités reconnues pour leur indépendance et leurs compétences.

Deux options seraient possibles dans ce cas :

- a) Soit désignation des membres conjointe ou à parité par le Président du Conseil régional et par la Préfète de région, dans l'optique d'une synergie État-Région ;
- b) Soit une désignation par le seul Président du Conseil régional.

Dans le premier cas ses avis et propositions concerneront à égalité les deux autorités de niveau régional, dans le second cas elles s'adresseront uniquement au Conseil régional.

#### **Sa mission**

Il s'agirait d'une mission de veille et de proposition pour des politiques régionales de l'égalité qui pourraient concerner l'ensemble des instances politiques de la région, nourrir la réflexion de préparation des Contrats de Plan État-Région, pour y insuffler une dynamique de l'égalité :

**- *Élaborer et proposer des priorités stratégiques d'action pour des politiques communes de l'État et de la Région en faveur de l'égalité*** : à partir d'un état des lieux de l'égalité, campagnes particulières sur des thématiques prioritaires à effectuer (violences, féminisation des métiers, éducation, santé...)

**- *Proposer des mesures concrètes pour l'intégration des politiques régionales***. Etablir les indicateurs d'évaluation des progrès de l'égalité, dans le cadre d'un développement durable, économique, environnemental et social (dimension sociale de l'agenda 21 régional).

**- *Suivre et évaluer la mise en œuvre de ces orientations dans les politiques de la Région, de l'État***, en lien avec le Conseil régional de l'évaluation des politiques publiques, et en lien avec le Réseau-Observatoire de l'égalité.

**- *Proposer des axes de recherche*** d'intérêt régional à destination de ce Réseau-Observatoire de l'égalité en Bretagne.

**- *Assurer une veille*** sur les dimensions diverses du champ de l'égalité, ainsi que sur des inégalités spécifiques, en lien avec les autres instances (Haute autorité contre les discriminations et son antenne régionale notamment).

- **Proposer des actions de soutien à la mutualisation des acteurs régionaux** (animation de la Plate-forme des acteurs pour l'égalité).

- **Faire des propositions pour rendre visibles** les succès, soulever les problèmes à traiter, et prendre acte de la situation et des évolutions.

**Les modalités d'exécution de cette mission.**

Devraient s'associer pour cela au sein de ce Conseil **des représentants volontaires** de services de l'État, des chambres consulaires, entreprises, et associations, des élus (hors niveau région), des représentants du Réseau-Observatoire de l'égalité, des représentants de la Plate-Forme des acteurs pour l'égalité.

**Ce Conseil pour l'égalité en Bretagne**, formulerait des remarques, avis et propositions à l'attention de l'ensemble des acteurs régionaux, et en priorité à destination des autorités régionales (option a) ou à destination du seul Conseil régional (option b).

**La présidence**, désignée par la ou les autorités fondatrices, doit être assurée par une ou deux personnalités dont l'autorité reconnue et l'objectivité incontestables transcendent les différences et favoriseront l'élaboration d'objectifs partagés et convergents des acteurs : un(e) haut(e) magistrat(e) pourrait jouer ce rôle, de même que le (ou la) président(e) du Conseil Economique et Social, comme il le fait déjà pour les réunions de l'Observatoire régional du service public de l'électricité.

**Son fonctionnement** pourrait être celui d'une ou deux réunions par an en assemblée. Un comité de pilotage, constitué de quatre ou cinq personnes, préparerait les réunions de l'assemblée en lien avec *la Plate-Forme pour l'égalité* d'une part et *l'Observatoire de l'égalité* d'autre part.

La réunion d'assemblée serait préparée par **un travail en commission ou ateliers**, autour des thématiques essentielles pour l'égalité entre les hommes et les femmes, par exemple :

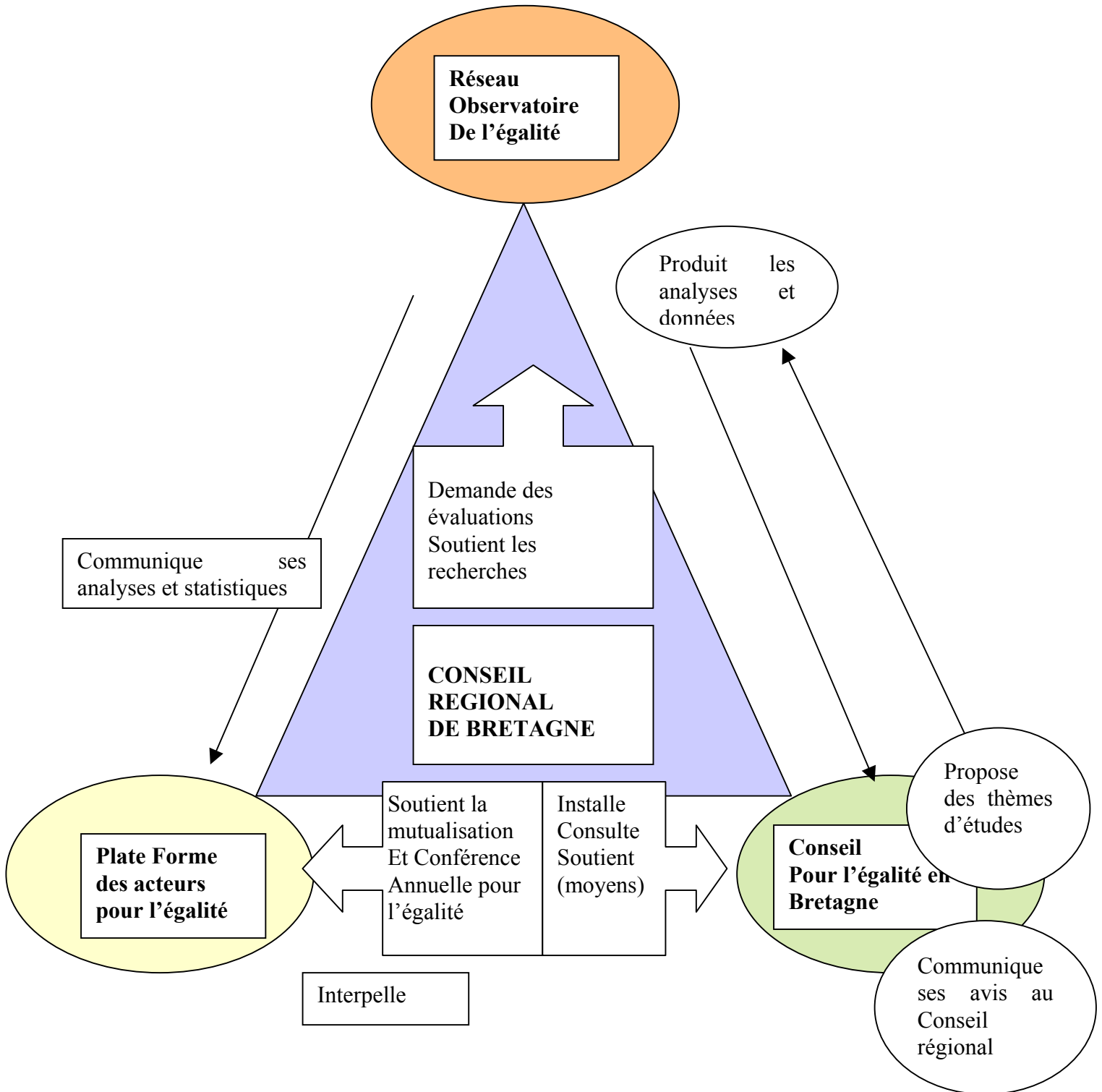
- citoyenneté et discriminations, vie professionnelle, temps sociaux, éducation, école et formation ou encore vie domestique et familiale.

Ces ateliers élaboreraient, à destination des élus, des propositions pour les politiques à conduire en Bretagne sur ces sujets. Ils pourraient, après leur adoption en assemblée, les présenter devant la Conférence régionale territoriale, réunie par le Conseil régional et élargie pour cette occasion à l'État en Région.

## CONCLUSION

Les élus du Conseil régional nous ont posé la question de la pertinence de la création d'un Conseil régional pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Si, au terme de cette saisine, il nous semble une évidence de devoir répondre par l'affirmative à cette question, **en insistant sur la fédération de l'existant**; il conviendra aux élus de décider de la conduite à tenir et surtout des choix à faire. Si cette question de l'égalité entre les femmes et les hommes, au-delà d'une question de **politique régionale intégrée** à mettre en place, doit être l'occasion d'amener la région à s'interroger sur son propre fonctionnement, nous ne pouvons non plus évacuer cette question pour notre propre assemblée.

**Dispositif régional pour l'égalité : le fonctionnement en réseau régional**



# ***INTRODUCTION***





Evaluer, à la demande du Président du Conseil régional (qui a saisi le Conseil économique et social régional le 4 octobre 2004), dans quelle mesure, à quelles conditions, et selon quelles modalités la création d'un Conseil régional pour l'égalité en Bretagne pourrait contribuer à améliorer l'égalité et notamment l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en Bretagne, fait l'objet de la présente réflexion du Conseil économique et social.

Sept ans après l'étude du Conseil économique et social de Bretagne «Les femmes en Bretagne, réflexions pour l'égalité des chances», force est de constater que les droits fondamentaux que sont l'égalité et la liberté ne sont pas pleinement réalisés de façon identique pour les femmes et pour les hommes. Cette étude avait déjà insisté sur le fait que l'égalité professionnelle ne peut être dissociée du contexte global d'égalité entre les hommes et les femmes, et qu'il est donc indispensable de promouvoir avec vigueur l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines, de la vie familiale et domestique, de la formation initiale et continue, de la vie publique et de la vie professionnelle.

La qualité d'homme ou de femme recouvre l'ensemble de la population et des citoyen(ne)s, elle traverse l'ensemble des autres distinctions et différences de tous ordres. Elle permet donc *d'écarter d'emblée toute approche de type communautaire*, qui viserait à attribuer à un sous-ensemble de la population l'attribution de droits spécifiques justifiés par des caractéristiques spécifiques). **Ce qui est en jeu dans l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est l'accès des femmes à la pleine citoyenneté<sup>1</sup>.**

**A travers cette recherche de l'égalité ce n'est pas l'uniformité, ni le rejet ou la négation des différences entre les hommes et les femmes<sup>2</sup> qui est en jeu, mais au contraire l'acceptation des différences et l'affirmation, malgré elles de la dignité égale des individus qui doivent pouvoir effectuer librement leurs choix de vie.** Les différences ne doivent pas faire obstacle à des droits égaux, et ne peuvent justifier des inégalités. Contre l'injustice que celles-ci représentent, des rattrapages, des mesures particulières peuvent être nécessaires pour rendre effective l'égalité.

Cet accès effectif des femmes à des droits égaux à ceux des hommes concerne bien toute la population, masculine et féminine. La liberté, l'égalité et la dignité de tous et toutes sont autant de principes fondateurs de la démocratie, et sont indissociables. Il s'agit donc de rendre effective l'application du droit, des droits, qui dans bien des cas n'entre pas dans les faits.

La présente réflexion du CESR sur l'égalité entre les femmes et les hommes sera donc centrée sur l'égalité entre les femmes et les hommes comme personnes devant disposer au quotidien d'une même considération, d'une égale liberté, d'un égal respect, d'une réelle égalité des chances. Cette égalité ne peut se réaliser sans que des choses bougent, sans que chacun prenne à cœur le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans sa vie quotidienne, professionnelle, familiale et privée.

Il s'agit d'un tout indissociable de la vie publique, professionnelle, et privée. Les femmes doivent effectivement bénéficier d'une considération égale à celles hommes à tous les stades et d'une même liberté, d'un même droit que les hommes aux choix comme aux

---

<sup>1</sup> Charte du réseau national des CIDF : « l'accès des femmes à l'information sur leurs droits constitue une composante essentielle de leur pleine citoyenneté »

<sup>2</sup> Sur ce point, voir notamment. Masculin/Féminin La pensée de la différence. Françoise Héritier. Ed Odile Jacob 1996

responsabilités dans toutes les activités : de formation, professionnelles, politiques, familiales, associatives, et dans l'activité domestique.

Ce rapport concerne avant tout chacun et chacune dans ses comportements quotidiens, il concerne très directement les autorités publiques de la Région et de l'État en région auxquels il propose de travailler de concert pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne en impulsant un élan nouveau à leurs initiatives.

Dans un premier temps, (Section I) nous rappellerons la portée du principe de l'égalité des droits des femmes et des hommes et l'ineffectivité de l'application des textes qui doivent la mettre en œuvre, situation qui explique la forte mobilisation visant à corriger en Bretagne les inégalités. Puis nous exposerons (Section II) l'importance d'une intégration régionale des politiques publiques autour d'un axe directeur représenté par l'égalité, en vue d'un développement économique, environnemental et social durable, et le rôle déterminant d'impulsion politique que peut remplir le Conseil régional en créant un Conseil régional pour l'égalité et en prenant également d'autres initiatives.

### *Avertissement*

Lors de l'élaboration de ce rapport, il s'est avéré que certains termes qui ont une grande force (égalité, respect, différence...) sont également chargés de toute une valeur implicite, parfois beaucoup plus déterminée qu'on ne pourrait le croire au premier coup d'œil. Ainsi dans leur utilisation, des termes comme « groupe », « collectif », « communauté », « reconnaissance », « respect des différences » peuvent former des associations significatives qui n'écarteraient pas l'idée de discrimination, et parfois une approche communautariste, qui tendrait à écarter la référence à une citoyenneté universellement et également partagée, par l'affirmation de droits collectifs spécifiques à des sous-ensembles de la collectivité au niveau national comme en région. L'affirmation de la différence peut aussi se retourner contre l'égalité, voire en une éviction de certaines fonctions et en une « justification de l'oppression »<sup>3</sup>. Nous avons donc cherché à éviter d'utiliser sans précision de tels termes qui ne permettent pas un usage neutre, afin de ne pas créer de confusion, et pour souligner l'importance d'une complète promotion de l'égalité et de l'égale dignité des femmes et des hommes en Bretagne, en toute situation.

Il faut rappeler également ici que les discriminations et l'inégalité dans la relation entre les hommes et les femmes sont, pour certain(e)s, redoublées d'autres discriminations aggravantes tout autant injustifiées, qu'elles portent sur la race, la religion, l'orientation sexuelle, l'origine, ou encore qu'elles portent sur des situations de handicap physique ou mental ou de marginalité sociale et d'exclusion.

**Toutefois ce n'est pas l'ensemble des initiatives à proposer au Conseil régional portant sur tous les types de discriminations qui est abordé ici, mais celles portant sur l'appartenance à un genre, masculin et féminin.**

En revanche il serait important que le Réseau-Observatoire et la Plate-Forme pour l'égalité proposés par le Conseil économique et social dans le cadre d'un dispositif régional pour l'égalité n'écarterent pas la veille et l'initiative sur ces questions, en lien avec la haute autorité contre les discriminations et ses antennes délocalisées en Bretagne.

---

<sup>3</sup> Audition de Annie Junter, cf également l'appel du Mouvement Ni putes ni soumises « assez de justifications de notre oppression au nom du droit à la différence et du respect de ceux qui nous imposent de baisser la tête »

# **SECTION 1.**

*L'égalité des droits entre les hommes et les femmes, un principe reconnu dont l'application effective est difficile, ce qui explique une forte mobilisation pour corriger les inégalités en Bretagne*



## **SECTION 1. L'ÉGALITE DES DROITS ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES, UN PRINCIPE RECONNU DONT L'APPLICATION EFFECTIVE EST DIFFICILE, CE QUI EXPLIQUE UNE FORTE MOBILISATION POUR CORRIGER LES INÉGALITÉS EN BRETAGNE**

Si l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe désormais largement reconnu, sa réalisation n'est toujours pas effective (1). Aussi existe-t-il, en Bretagne, une forte mobilisation des associations et, plus récemment, des entreprises pour réduire les inégalités (2)

### **1. L'ÉGALITE ENTRE DES INDIVIDUS, FEMME OU HOMME ET DES CITOYEN(NE)S EXISTE EN TERMES DE DROIT, MAIS ELLE RESTE EN GRANDE PARTIE INEFFECTIVE, LE DROIT N'ÉTANT PAS REELLEMENT APPLIQUÉ...**

#### ***1.1. La constitution établit en principe incontournable l'égalité entre les femmes et les hommes***

La Constitution du 4 octobre 1958 se réfère dans son préambule à la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen (en 1789) : « les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits » ; cette déclaration proclame la valeur de l'égalité, élément central du triptyque républicain « liberté égalité fraternité ». De même, la Constitution reprend le préambule de la constitution de 1946 qui affirme « la loi garantit à la femme dans tous les domaines des droits égaux à ceux de l'homme ». A partir du traité de Rome (1957), le principe d'égalité de traitement est également affirmé à l'échelle européenne, et depuis le traité d'Amsterdam l'égalité entre les hommes et les femmes figure parmi les objectifs principaux de l'Union. La stratégie européenne que doivent mettre en œuvre les États membres, définit désormais des objectifs quantifiés de résultat en matière de réduction du chômage des femmes et d'accroissement de leur taux d'activité<sup>4</sup>.

Dés lors, *en principe*, l'égalité des sexes est établie depuis 1946. De nombreuses avancées juridiques ont été réalisées depuis, même si le droit à l'égalité ne couvre pas encore l'ensemble des domaines et continuera à évoluer. Désormais « il n'existe plus de mesure législative distinguant homme et femme, que ce soit en droit de la famille ou dans les relations de travail, à l'exception de quelques règles relatives à la période de la grossesse et de l'accouchement ; pourtant, cette égalité juridique parfaite semble inaccessible en pratique »<sup>5</sup>.

En tant qu'individus visant à l'autonomie on assiste, depuis de nombreuses années<sup>6</sup> à une forte convergence des hommes et des femmes qui veulent disposer de façon croissante des possibilités en principe ouvertes à tous. Dans tous les domaines, la diversification des choix et des parcours s'accroît et traduit une forte aspiration des femmes comme des hommes ; (formation, choix de métiers diversifiés, responsabilité de soi, progression de carrière, égalité

---

<sup>4</sup> voir Annexe II

<sup>5</sup> La question juridique de l'égalité des sexes- Françoise Dekeuwer-Défossez in revue Comprendre n°4 « les inégalités » Paris, PUF 2003

<sup>6</sup> Sur ce point voir : Prospective des modes de vie en Bretagne, rapporteur A. Even, CESR 2004.

de traitement, diversification des choix de vie, autonomie personnelle, autonomie financière, liberté des choix affectifs, choix de vie familiale...

Pourtant, si chacun(e), femme ou homme, conduit avec plus ou moins d'aisance cette autonomie, les femmes se heurtent à plus de difficultés sur ce chemin<sup>7</sup>, du fait de discriminations souvent implicites, parfois explicites, qui ont pour résultat d'empêcher la réelle application des droits à l'égalité et à la liberté pour les femmes, et de maintenir et d'entretenir de nombreuses inégalités à leur encontre<sup>8</sup>.

Ces inégalités ont une histoire, elles s'estompent plus ou moins rapidement selon les domaines (rappelons que le droit de vote et l'éligibilité des femmes ont attendu...1944 !). Ces évolutions sont lentes. D'une part elles se heurtent encore à des résistances explicites, qui proviennent des hommes ou aussi parfois des femmes. D'autre part les inégalités sont adossées à une barrière parfois difficilement décelable de préjugés porteurs de stéréotypes, si ancrés dans les mentalités qu'ils ne sont pas aisément remis en cause et nécessitent une réflexion critique de prise de conscience<sup>9</sup> ainsi que des actions positives volontaristes.

### ***1.2. Mais l'application des droits égaux n'est toujours pas effective, quelques exemples en Bretagne...***

Les freins à la mise en œuvre des droits sont multiples.

Ils proviennent en partie de la mauvaise connaissance de la situation réelle des inégalités, faute d'indicateurs de situation, faute de suivi des évolutions et d'évaluation des transformations.

Ils proviennent aussi de la difficulté à discerner effectivement où se logent les inégalités, dans la mesure où l'habitude des inégalités, la fatalité à leur égard leur donnent un aspect de banalité, de lieu commun, à propos duquel s'interroger peut encore provoquer l'étonnement.

Ils proviennent enfin d'une certaine acceptation des inégalités, souvent au nom de « différences » présentées comme naturelles, qui justifieraient des statuts différents sur lesquels il n'y aurait pas lieu de s'interroger<sup>10</sup>. Cette absence de remise en cause (à la fois par les hommes habitués à ce déséquilibre qui ne leur déplaît pas toujours, et par les femmes qui ont intériorisé la discrimination au nom de la différence) est ancrée dans les traditions, dans la reproduction des comportements, et dans la formation depuis la toute petite enfance, en passant par l'école primaire, et jusqu'aux formations professionnelles. De même, la mixité ne suffit pas à assurer l'égalité, et s'accompagne souvent de discriminations qui entravent cette égalité. C'est une nouvelle mixité pleinement respectueuse du droit à l'égalité<sup>11</sup> et à la dignité qui doit être promue.

En dépit des évolutions du droit, l'inertie dans la mise en cause des inégalités l'emporte au point que la dynamique sociale de la reproduction de ces inégalités entrave la réalisation effective des avancées du droit. C'est ce que l'on peut constater si l'on regarde en Bretagne

---

<sup>7</sup> Sur l'histoire des femmes : Histoire des femmes en Occident sous la dir de G.Duby et M.Perrot Plon, 1991.

<sup>8</sup> Principalement, mais pas toujours ; les accidents du travail par exemple frappent plus largement les hommes que les femmes parmi les actifs cf l'étude sur Les conditions de travail en Bretagne, saisine du CESR décembre 2005 rapporteurs MM. Gilbert et Pennors .

<sup>9</sup> et <sup>9</sup> Françoise l'Héritier analyse précisément comment les représentation qui induisent l'inégalité sont difficiles à débusquer : Masculin/Féminin La pensée de la différence. Françoise Héritier. Ed Odile Jacob 1996

<sup>11</sup> Cette « nouvelle mixité » est explicitement revendiquée par « Ni putes ni soumises »

les données récentes, qui montrent trop peu d'évolutions positives depuis le précédent rapport du CESR.

### **1.3. Quelques-unes parmi les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes**

*En Bretagne*

**L'écart salarial** en défaveur des femmes existe dans toutes les catégories professionnelles ; il varie de -18% (ouvriers qualifiés) à -30% (cadres) :

Pourtant les femmes actives ont, en moyenne, un niveau de formation supérieur à celui des hommes:

#### **Les femmes sur le marché du travail sont plus diplômées que les hommes**

	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
Bac	36%	43%
Diplôme supérieur au bac	20,5%	25,7%

(Source : Insee RP 99)

- **Mais elles sont beaucoup moins nombreuses dans les emplois qualifiés** et de responsabilité (7% de cadres) ; les jeunes femmes diplômées occupant plus souvent que les jeunes hommes un emploi de catégorie « profession intermédiaire »<sup>12</sup>. Elles paient par conséquent un « coût d'entrée » supérieur à celui des hommes en matière de formation pour un métier équivalent.

- **Elles sont plus fortement victimes du chômage, de la précarité** ; 51% des demandeurs d'emplois sont des femmes, dont plus de la moitié des moins de 25 ans ont au minimum le bac (contre 40.7% des hommes)<sup>13</sup>

- **La part des femmes et des hommes dans certaines catégories d'emplois reste très inégale**

Plus de 99% des travailleurs à domicile sont des travailleuses.

Les femmes représentent 78% des employés et seulement 32% des cadres et professions intellectuelles.

- **L'emploi féminin est trop peu diversifié et reste concentré dans quelques secteurs :**

Les femmes actives sont concentrées à 75,5% sur seulement 5 secteurs d'activité

<sup>12</sup> *les inégalités entre femmes et hommes résistent elles au diplôme ? Cereq BREF n°135 octobre 1997*

<sup>13</sup> chiffres de 2001

	Femmes
Éducation, santé	33.8 %
Commerce	12.9 %
Administration	11 %
Services aux particuliers	9.2 %
Services aux entreprises	8.6 %
<b>Ensemble</b>	<b>75.5 %</b>

1% des femmes sont présentes dans les métiers de la construction pour 11% des hommes alors qu'elles sont près de 70% à travailler dans les services (pour 47% des hommes).

*Au niveau national*

**Quant à l'articulation vie professionnelle - vie familiale, hommes et femmes sont toujours inégaux face aux activités domestiques<sup>14</sup>** (ménage, courses, soins aux enfants, bricolage..) puisqu'elles représentent 4 heures et demi dans la journée d'une femme et 2 heures dans celle d'un homme<sup>15</sup>.

**1 femme sur 10 vivant en couple déclare être l'objet de violences conjugales<sup>16</sup>**

*Ainsi les inégalités entre les hommes et les femmes<sup>17</sup>, malgré certaines évolutions encourageantes demeurent encore importantes, au niveau national et en Bretagne, ce constat s'exprime assez clairement en matière professionnelle.*

Malgré des initiatives nombreuses, et une priorité donnée actuellement par l'État à la promotion de l'égalité professionnelle (rappelons que Madame Ameline, Ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle a présenté, en 2002, 25 propositions visant à faire progresser la parité dans les entreprises et les administrations), il semble nécessaire de donner aujourd'hui en Bretagne une nouvelle impulsion à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. Cette impulsion s'inscrit dans la recherche d'un développement économique et social durable, par l'innovation sociale et dans un objectif de qualité de la vie et de renforcement de l'attractivité de la région, au service de toutes et de tous.

---

<sup>14</sup> Sur ce sujet voir notamment, Prospective des modes de vie en Bretagne. Rapporteur A.Ezven. CESR 2004. Dominique Méda le Temps des femmes Flammarion, Champs 2004, et Repenser les temps, J.P Bailly, A.Jacquard, D.Méda et J Viard ed de l'Aube 2004.

<sup>15</sup> INSEE, regards sur la parité, édition 2001

<sup>16</sup> d'après l'enquête nationale sur les violences envers les femmes en France, réalisée en 2000

<sup>17</sup> Le CESR a consacré à ce sujet son rapport : Les femmes en Bretagne, réflexions pour l'égalité des chances, rapporteuse Mme Porcher-Dechar 1998 ; et la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité a édité un recueil statistique de référence : Les femmes en Bretagne, 2003.



## **2. POURTANT DE NOMBREUSES INITIATIVES ASSOCIATIVES VISENT A RENDRE EFFECTIVE CETTE EGALITE DES DROITS DANS LA VIE QUOTIDIENNE COMME DANS LE MONDE DU TRAVAIL**

### ***2.1. Des acteurs essentiels du droit des femmes à la liberté et à l'égalité : les associations***

#### *2.1.1. Deux piliers de l'information et de l'aide concrète aux femmes en Bretagne : Les CIDF et le Mouvement français pour le planning familial*

##### *2.1.1.1. Les CIDF*

###### *2.1.1.1.1. La mission d'intérêt général des CIDF*

Issus du mouvement associatif féministe développé avant 1981, les quatre centres d'information sur les droits des femmes (CIDF) de Bretagne, un par département, sont associés à la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité. En 1981 un certain nombre d'associations, se groupant en CIDF, adhèrent à une charte déontologique nationale et sont habilités par l'État pour pouvoir exercer leur activité d'information sur les droits dans le cadre d'une mission d'intérêt général. Cette charte vise à professionnaliser leur activité (à l'origine militante et bénévole) en contrepartie d'une aide financière. Elle énonce dans son préambule : « *l'accès des femmes à l'information sur leurs droits constitue une composante essentielle de leur pleine citoyenneté. L'information sur les droits des femmes s'inscrit dans la mise en œuvre de l'égalité entre les hommes et les femmes, en privilégiant la prise en compte de la globalité des situations vécues et en y répondant par une approche personnalisée* »<sup>18</sup>.

Les CIDF sont ainsi des associations Loi 1901 avec une mission d'intérêt général assortie d'exigences de fonctionnement. Ils assurent l'équilibre de leur Budget associatif annuel par des ressources complémentaires provenant des collectivités : Europe, Etat, Région, département, Villes, Communautés de communes... et rencontrent à cet égard parfois des difficultés qui peuvent compromettre la pérennité de certaines de leurs activités (comme c'est actuellement le cas du CIDF 56<sup>19</sup>).

Historiquement les CIDF sont nés de la fusion d'associations préexistantes d'origine « militante », fusion plus ou moins rapide et complète selon les départements. La charte de chaque CIDF (et son financement) est revue au bout d'une durée de trois ans, ce qui implique une activité effective. Ils tiennent à ce statut associatif qui leur donne de la souplesse et du dynamisme autour d'un projet.

Au niveau régional, ils rassemblent environ 45 salarié(e)s et diffusent chaque année une information auprès de 14000 personnes qui les sollicitent. Chaque CIDF doit comprendre une direction et une mission de juriste et apporter concrètement des aides aux femmes en vue d'une plus grande égalité hommes/femmes et garantir la neutralité, la confidentialité et la gratuité du service assuré aux personnes.

---

<sup>18</sup> Charte du réseau des CIDF adoptée le 18 février 1997.

<sup>19</sup> Le CIDF du Morbihan est actuellement en redéploiement pour assurer sa pérennité, la presse a fait écho à ses difficultés.

L'action dans le cadre de la charte (nationale) des CIDF et du contrat d'objectif conclu avec l'État par le centre national (CNIDFF) qui fait du réseau des CIDF « *des relais essentiels des pouvoirs publics pour la mise en œuvre de l'égalité entre les hommes et les femmes en France* »<sup>20</sup>. Ainsi outre l'activité des différents services de l'État en région, l'État s'appuie essentiellement sur les CIDF pour mettre en œuvre l'information du public sur les droits des femmes et l'égalité hommes-femmes.

A ce titre, les CIDF perçoivent des subventions de fonctionnement de la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité ou des différents partenaires État (DRTEFP, DDASS, AFPA, ANPE...) pour leurs actions relevant de la mission d'intérêt général. La Déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité est membre de droit du CA de chacun des CIDF de la région. La multiplicité des sources de financement les oblige à conduire en permanence un travail de recherche de partenariats qui est positif pour leur insertion locale mais aussi très consommateur d'énergie, sans leur offrir la stabilité optimale pour leur fonctionnement puisque ces associations rémunèrent des salariés. Ils disposent, en tant qu'associations, d'une liberté de gestion et d'une responsabilité de leur propre financement ainsi que de la définition et de la conduite de leur projet associatif.

Les autres financements proviennent généralement de fonds européens du FSE, de conventions des collectivités territoriales partenaires (Conseils généraux, Communautés urbaines ou villes), d'actions financées par le Contrat de Plan État-Région (CPER), et peuvent s'avérer très inégaux selon les départements.

Les CIDF agissent de façon autonome ainsi qu'à travers de nombreux partenariats avec les services de l'État, avec des collectivités ou des associations.

### 2.1.1.1.2. Trois grandes thématiques d'action

Si l'autonomie de chaque CIDF, son histoire et sa vitalité sont différents selon les départements, ils se retrouvent néanmoins sur les thématiques abordées et pour les méthodes d'action, souvent communes. Il faut souligner l'atout que représente au sein des CIDF le fait que les problèmes rencontrés pour l'égalité entre femmes et hommes sont traités de *façon transversale*.

L'égalité entre les hommes et les femmes est en effet compliquée ou entravée par des difficultés d'ordres variés qui souvent se cumulent ou interagissent : situation familiale, vie personnelle, travail, formation, ressources, connaissance de ses droits, isolement, précarité, violences...

De sorte que l'égalité et l'égalité professionnelle ne peuvent être traitées de façon isolée, cloisonnée, elles sont en lien avec d'autres dimensions de l'inégalité entre les hommes et les femmes et des mentalités qui constituent autant d'obstacles. Les CIDF doivent donc être en mesure de répondre à la globalité du problème de l'inégalité.

Sur tous ces points les CIDF, autant qu'ils en ont les moyens, offrent une *écoute*, un *conseil juridique*, un *suivi personnalisé* et une ressource d'information aux femmes comme aux hommes (moins fréquemment) qui les sollicitent.

---

<sup>20</sup> Contrat d'objectif du CNIDF signé avec l'État le 26 novembre 2001

Ainsi les services apportés par les CIDF en Bretagne recouvrent les trois grandes dimensions suivantes :

1. *Le travail et l'emploi des femmes*, l'accès aux métiers et à l'information sur les métiers, la diversification des activités des femmes, la valorisation des acquis domestiques, la formation pour l'emploi, la découverte des métiers. Le bureau d'accueil individualisé pour l'emploi est l'outil principal des CIDF sur cette thématique.

- Ces actions vont jusqu'à un accompagnement personnalisé avec rencontres périodiques de mobilisation jusqu'au retour à l'emploi dans le cadre du bureau d'accompagnement individualisé vers l'emploi (BAIE) . Dans certains cas elles comprennent la réalisation d'un pré-bilan d'orientation professionnelle et l'organisation de modules de découvertes des métiers (MDM).

- Ces actions s'accompagnent d'initiatives variées, multiformes et souvent transversales : information, formation, manifestations et réflexions sur les questions périphériques à l'emploi telles que les gardes d'enfants, les gardes atypiques, les crèches, le transport et la mobilité, voire le logement, et des initiatives sur l'organisation des temps sociaux, l'évolution des conditions de travail...

2. *Les droits et la solution des difficultés familiales ou de la vie relationnelle* ; information sur le droit et les droits des femmes, la parentalité, le couple, la monoparentalité, la situation des enfants, les violences, le harcèlement, le règlement des séparations, le veuvage, etc...

- Des consultations juridiques téléphoniques ou par permanences sont assurées par chaque CIDF, même si les horaires en sont parfois très réduits (1 journée par semaine, voire même une demi-journée seulement pour le Morbihan). Une aide juridique gratuite est assurée . Il faut noter que des problèmes comme la parentalité conduisent non seulement des femmes mais aussi des hommes à s'adresser au CIDF, l'égalité n'est pas un problème concernant les seules femmes, elle concerne les hommes et les femmes.

3. *La santé* ; information et aide à l'accès aux soins, à la contraception, aux interruptions volontaires de grossesse (IVG), lutte contre les violences et le harcèlement sont des axes d'intervention des CIDF. Un suivi psychologique est parfois assuré pour les personnes en difficultés, des groupes de paroles favorisent l'expression de difficultés personnelles résultant des traumatismes (viol, harcèlement, violences sexuelles ou conjugales...). La santé n'est cependant pas un axe prioritaire des CIDF, d'autres organismes comme le *planning familial* et les réseaux de santé (hôpital, DDASS...) sont aussi parties prenantes sur ces questions, et le suivi médical des femmes est en règle générale plus important que celui des hommes, donc moins problématique hormis les aspects particulièrement douloureux et graves liés aux violences et traumatismes.

Dans ces trois domaines, les actions et initiatives des CIDF visent à la fois à améliorer l'information et la situation des personnes prises individuellement, et à agir sur les améliorations de l'environnement social (perception des problèmes d'inégalités, réflexion sur les solutions, animation de la mise en œuvre, expérimentations originales, diffusion des « bonnes pratiques »).

Les CIDF regrettent cependant un manque de coordination et de mutualisation de leurs activités qui leur permettraient une économie d'énergie et de moyens ainsi qu'une capitalisation d'expériences. L'harmonisation des pratiques salariales et de gestion entre les centres figure aussi parmi leurs objectifs. De même la formation des élus ainsi que celle des personnels font également partie des priorités. Une consolidation de l'Union régionale dans un rôle de coordination et mutualisation avec des moyens adaptés serait une aide précieuse pour évoluer dans ce sens.

### *2.1.1.1.3. Les modalités d'actions des CIDF, leur impact*

Les CIDF mettent en œuvre leurs moyens propres pour assurer l'accueil individualisé ou de groupes, le conseil juridique et l'aide individualisée à l'emploi. Ces moyens varient fortement d'un département à l'autre : directrice, conseillers, juristes, chargés de mission, secrétariat, pour assurer un accueil, une permanence téléphonique et l'information ou le conseil ainsi que le suivi personnalisé des femmes en difficultés. Ils reçoivent des personnes isolées, ou qui leur sont adressées par les services sociaux ou les associations.

*Les permanences d'accueil* sont obligatoires dans la convention des CIDF. Elles sont assurées par des professionnels salariés de l'association, dont au minimum un juriste par CIDF, et en partie prises en charge par la subvention de fonctionnement versée par la DRDFE. Les permanences concernent un public important (plusieurs milliers de personnes accueillies dans chaque département en 2003), et sont plus fréquentes en milieu urbain. Elles sont aussi délocalisées (permanences périodiques) et elles sont plus inégalement assurées en milieu rural, souvent beaucoup moins bien desservi. Elles sont assurées en direct ou en partenariat, avec parfois des difficultés pour se délocaliser, comme dans le cas du Morbihan dont le projet *itinérance* vise à établir 8 points d'information départementaux, et où la desserte du milieu rural présente encore aujourd'hui des difficultés. Il faut noter que l'accueil concerne les femmes, mais aussi les hommes qui peuvent représenter de 5% à 10% du public accueilli sur une année.

*Des permanences téléphoniques* complètent l'accueil physique, elles s'effectuent parfois sur des plages temporelles qui restent très réduites, par exemple 1 journée par semaine, voire ½ journée...

*Des coopérations sont conduites avec des partenaires* qui peuvent constituer des points d'accueil ou conduire des actions pour l'égalité avec les CIDF. Parmi les partenaires courants qui varient selon les départements: les villes : l'ANPE, la DRASS et les DDASS, les CIO, les établissements scolaires, les PLIE (plans locaux d'insertion vers l'emploi), les Missions Locales, les Maisons de l'emploi, l'association EGEE (Entente des générations vers l'emploi et vers l'entreprise), les Communes ou Communautés de communes, l'UDAF, le MFPP, SOS Victimes, etc. Certains CIDF ont une dynamique très active de partenariats et des conventions multiples (ANPE, Conseil général, DDASS...) qui élargissent leur impact, d'autres bénéficient d'un moindre développement du réseau des partenaires. La coopération avec les associations est également très importante, celles-ci étant souvent un lieu de médiation assurant un premier accueil mais nécessitant le relais du professionnalisme représenté par les CIDF.

*Des plate-formes départementales* sont constituées dans certains départements (par exemple l'Ille et Vilaine), elles ont pour mission de traiter l'ensemble des problèmes de quelque nature qu'ils soient rencontrés par une femme dans la résolution de ses difficultés (assistance contre

les violences, information juridique, aide psychologique, aide à l'emploi, à la formation, au logement...)

*Des correspondants délocalisés* aident parfois à la diffusion de l'information dans les lieux où n'existe pas de permanence. Cette formule de coopération permet la démultiplication des contacts. La présence est actuellement assurée dans les grandes villes, mais plus épisodiquement dans les villes moyennes, et parfois trop faiblement en milieu rural. Pourtant la demande est très large, ainsi les personnes renseignées en 2003 par le seul CIDF des Côtes d'Armor représentent 373 communes différentes du département.

Des manifestations d'information collectives sont organisées et des initiatives pilotes sont conduites, en partenariat avec les collectivités, la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité et les chargées de mission départementales, les services de l'État, des entreprises, des associations de femmes ou des associations d'aide et d'information sur toutes les problématiques transversales qui contribuent à l'amélioration de la situation en matière d'égalité. Dans les écoles des informations sont organisées en lien avec la chargée de mission académique, pour la prévention des violences et des réflexions sur la mixité entre filles et garçons. On peut également citer par exemple l'organisation dans les départements de « 100 femmes 100 métiers », des rencontres destinées à promouvoir la diversification des emplois occupés par des femmes.

Ainsi les CIDF sont des centres dont le dynamisme ressort fortement. Leur qualité réside dans la transversalité et l'approche de l'égalité comme une question à caractère global qui peut et doit être traitée sous ses différents aspects en évitant le cloisonnement. L'entrée juridique, celle des droits, qui est au cœur des CIDF est complétée par la prise en compte des dimensions sociales : emploi, formation, santé, dimension psychologique, et leur place est essentielle dans cette mission d'intérêt général. Cependant, les CIDF rencontrent parfois des difficultés. En effet, si les actions concernent en priorité les femmes demandeurs d'emploi, les centres reçoivent aussi un public de femmes (ou d'hommes) en difficultés et précarité dans l'emploi (salaires, conditions de travail ...) ou dans le domaine familial, qui ne dispose pas de dispositif spécifique d'aide.

#### 2.1.1.2. Le Mouvement français pour le planning familial

Une mention particulière doit être également faite à propos du Mouvement français pour le planning familial.

Créé en 1956, ce mouvement accompagne très activement, de façon militante, les femmes pour l'obtention et la mise en œuvre de l'égalité des droits, lutter contre les discriminations à l'encontre des femmes et leur permettre la libre disposition de leur corps et l'exercice effectif de libres choix à l'instar des hommes. Son activité concerne en priorité les femmes, mais s'adresse également aux hommes.

Son action en lien avec le niveau national, ainsi qu'un réseau de solidarités internationales, si elle est générale (lutte contre les discriminations), s'est centrée plus spécialement sur l'assistance aux femmes dans le domaine de la santé, de la connaissance de leur corps, la maîtrise des grossesses et le libre choix des maternités grâce au développement de la contraception, et en cas d'échec, de l'avortement.

Cette action militante, souvent illégale à l'origine puisqu'elle répondait à des situations de détresse pour lesquelles la demande des individus entrainait en contradiction avec la Loi en vigueur, a rencontré les attentes de l'opinion, et conduit notamment à l'évolution du droit et aux avancées législatives en matière de contraception puis d'interruption volontaire de grossesse (Loi Neuwirth en 1967, Loi Weil en 1975, actualisations en 2001), et plus récemment le délit d'entrave à l'IVG (1993) et celui de harcèlement sexuel dans les relations de travail (1992).

### *2.1.1.2.1. Venir en aide aux femmes et faire appliquer les lois pour l'égalité et l'exercice du libre choix des femmes*

Actuellement, en Bretagne, le Planning familial développe une action multiforme d'aide à la santé et d'accès égal aux droits.

Suivant les départements, le nombre des adhérents et des permanents varie. Trois départements sur les quatre départements bretons disposent d'une antenne du MFPPF, le Morbihan faisant exception. En Ille et Vilaine, par exemple, le Planning familial s'appuie sur 26 salariés qui vont du médecin gynécologue au médecin généraliste, et à la conseillère conjugale, et au personnel de permanence administrative. L'accueil (près de 2 500 entretiens individuels et 700 consultations médicales en 2003 pour le département d'Ille et Vilaine, très majoritairement des jeunes) est personnalisé et complété par des permanences téléphoniques.

Les actions du MFPPF portent sur l'information pour l'application des lois, concernant notamment la lutte contre les violences, l'accès à la contraception, à l'information sur les maladies sexuellement transmissibles et à la lutte contre ces MST, la prévention des grossesses précoces, l'information pour l'exercice des droits en matière d'IVG, de pilules du lendemain. Elles comprennent également un suivi « alimentation et tabac », l'assistance médicale et psychologique aux victimes de violences sexuelles, l'éducation à la santé et à la sexualité en lien avec l'éducation nationale. Elles s'appuient en Ille et Vilaine sur un réseau départemental et une mise en réseau avec d'autres acteurs (S.O.S. victimes, ASFAD,...) comprenant une ligne téléphonique dotée d'un numéro régional (0800 800 648) pour l'aide aux femmes victimes de violences et de viols. Un appel sur 10 parmi les 1 100 appels reçus en 2003 provenait d'hommes, et le Morbihan représente un fort taux de ces demandes, ce qui semble s'expliquer par la particulière fragilité des structures d'aides aux femmes dans ce département.

Le Planning familial organise également des actions en direction de femmes exerçant la prostitution ; il conduit des groupes de paroles permettant l'expression des femmes pour les questions relatives à la sexualité, pour le soutien psychologique dans les situations de violence, mais aussi pour l'aide conjugale et l'exercice de la parentalité, les relations avec les enfants, domaine où la demande des adultes s'avère ces dernières années de plus en plus importante. De même des actions nouvelles doivent être impulsées pour répondre à la montée des phénomènes de violence, notamment au sein des jeunes couples ou auprès de jeunes déscolarisés. En lien avec les services de la justice, des interventions sont réalisées pour favoriser l'évolution des mentalités en milieu carcéral auprès des détenus pour prévenir la récidive, (coupables d'agressions sexuelles, de viols...) ou auprès de condamnés en liberté conditionnelle ou de jeunes en mesure de réparation. Ces actions sont conduites en partenariat avec les services médicaux (hôpitaux), ceux des DDASS et les services judiciaires et de police.

Mais son action comprend également un volet important de formation qui va de l'intervention en milieu scolaire, pour la prévention des risques, à la formation des enseignants, des infirmiers, d'infirmières scolaires, des éducateurs de rue, tous types de personnels au contact des jeunes ( partenariats avec le Centre régional d'information jeunesse de Bretagne-CRIJ...) ou des femmes en difficulté ou en situation de détresse. Une intervention en lien avec la faculté de médecine pour des élèves en formation de gynécologie est également assurée. Le Planning familial est partie prenante également de l'organisation des grandes manifestations d'information et de prévention, à l'occasion de journées comme le 8 mars, journée internationale des femmes, ou le 1<sup>er</sup> décembre journée de lutte contre le SIDA., ou des actions autour de la prostitution.

### *2.1.1.2.2. Conforter les partenariats et pérenniser les financements des actions d'intérêt général*

Cela conduit également le Planning familial à des interventions renforcées et à de multiples partenariats, à l'occasion d'événements touchant plus particulièrement les jeunes (permanences de nuit lors des festivals de musiques lors des « quartiers d'été », lors des transmuseales, du festival « Tam Tam » rendez vous des jeunes dans la ville). Il reste néanmoins que certaines actions comme la prévention du mal être à la suite des viols, des difficultés liées aux handicaps, ainsi qu'aux violences, le travail d'information des familles sur la mixité, la notion de genre (réflexion autour des différences et points communs des hommes et des femmes<sup>21</sup>), la diffusion d'une information adaptée (bandes dessinées pour toucher les jeunes, plaquettes d'information...) pâtissent aujourd'hui d'insuffisances de financement.

Le financement est généralement assuré par des conventions, soit dans le cadre d'une enveloppe globale (c'est le cas pour la convention du MFPPF-35 avec le Conseil général pour la planification), des conventions spécifiques (par exemple avec la ville de Rennes, la DDASS pour le conseil conjugal, la DRASS, convention avec l'hôpital...) ou des subventions ponctuelles d'actions. Parallèlement le recrutement associatif, comme pour d'autres associations, est difficile et accentue les difficultés financières en fragilisant la part assurée par le bénévolat.

Dans le cas du Planning familial se pose évidemment, comme pour les CIDF le problème du financement associatif de ces actions. En effet elles relèvent en grande part du domaine de la santé publique et elles ont également une **forte connotation d'intérêt général** puisqu'elles s'inscrivent dans le cadre de l'exercice du droit à la santé. Elles sont souvent conventionnées avec l'État ou les collectivités, mais sans offrir une pérennité financière de fonctionnement, ce qui oblige à consacrer un temps important, pourtant précieux, à la collecte de ressources complémentaires et à la négociation de partenariats. Ainsi il apparaît nettement, que l'intervention publique de soutien aux actions du Mouvement du Planning familial est insuffisante.

Des difficultés existent parfois en Bretagne pour la signature de conventions avec certaines collectivités (certaines conventions avec les hôpitaux dans certaines municipalités posent problème, par exemple, alors même que l'information par des conseillères conjugales devrait *obligatoirement* y être assurée et prise en charge...).

---

<sup>21</sup> à propos de cette notion de genre, voire Annexe V- du présent rapport

Cela crée en Bretagne, puisqu'il s'agit dans ce cas d'initiatives que l'on doit considérer d'intérêt général qui s'exercent en application de la Loi, *des inégalités de situations territoriales, un inégal accès aux droits, aux services d'information et d'aides* (en particulier pour l'aide conjugale, la contraception, les interruptions volontaires de grossesse, l'assistance contre les violences et les violences sexuelles...) qui devraient être corrigées à l'échelle régionale par les autorités régionales, de l'État et de la Région.

### 2.1.3. Les autres associations au service des femmes

#### 2.1.3.1. Une grande diversité d'initiatives

De nombreuses associations de défense et promotion des droits des femmes, comprenant également des hommes en leur sein (même si c'est en trop petit nombre...), existent en Bretagne. En retenant volontairement des caractéristiques différentes, certaines d'entre elles ont été auditionnées<sup>22</sup>, afin de définir leur apport et les besoins éventuels les concernant.

Ces associations sont très nombreuses en Bretagne et riches chacune d'une histoire particulière (Femmes solidaires, Rien sans elles, Aujourd'hui les femmes, Ni putes ni soumises ...). Elles revendiquent par ailleurs fortement leur autonomie et leur marge d'initiative, dans un contact direct et réactif aux besoins qui naissent et s'expriment souvent dans l'immédiateté et la proximité. Issues souvent d'actions de solidarité, elles s'inscrivent au contact immédiat de la demande et des problèmes, et sont souvent sollicitées par des personnes en situation de détresse et d'urgence. Leurs différences correspondent parfois à des générations successives d'engagement militant aux sensibilités qui ont varié dans le temps. Ceci a pour avantage de nourrir leur diversité en leur permettant de répondre de façon réactive et créatrice à la demande sociale, et les fait intervenir en direction de publics variés, mais a pour inconvénient de ne pas toujours faciliter la communication entre elles.

Les associations n'interviennent pas toujours à l'échelle régionale mais le plus souvent à l'échelle locale, Elles sont dans certains cas des déclinaisons locales d'associations nationales (Femmes solidaires, NPNS...). Un certain nombre d'entre elles s'inscrivent également dans un ou des réseaux internationaux, et toutes considèrent la situation des femmes et l'égalité comme relevant d'une solidarité qui doit être conçue de façon très large, à la fois dans sa transversalité et « sans frontières ».



#### *Paroles de femmes... et d'hommes*

« Pour une femme, c'est plus dur d'entendre son histoire avec les travailleurs sociaux, les hommes ils n'y vont pas toujours. Les femmes font toujours les démarches, elles ont besoin d'aliments, de vêtements, elles sont obligées d'y aller. Si elles n'y vont pas, personne n'ira à leur place... (..) au départ je me suis investie avec ATD, maintenant je suis à l'association des parents d'élèves du lycée de mon fils. Il y a dix ans, j'aurais jamais fait tout cela, j'osais pas parler. Maintenant ça me fait plus peur ...(...)... Quand un enfant est malade, un employeur a plus de facilité à lâcher la femme que l'homme. Ce n'est pas normal, il devrait y avoir plus d'égalité ».

*Madame Audion, militante du mouvement ATD*

---

<sup>22</sup> Voir la liste des auditions en annexe



« La journée de la femme a ouvert les yeux. Les gens la retiennent cette journée. C'est rentré dans les mœurs. On est là, on veut pas se laisser faire. On n'est pas resté comme avant... (...)... De se montrer c'est intéressant, plus on prend de l'avant, plus on se sent mieux. Les femmes devraient se dire même si j'ai pas l'habitude de faire, il faudrait essayer. Elles osent bien faire des enfants, alors !... (...)... Moi au début j'ai préféré faire un CES, il fallait un temps d'adaptation. C'est plus dur pour une femme, on a quand même une deuxième vie après la travail. On recommence un deuxième travail quand on rentre, les hommes ne voient pas cela pareil. »

*Madame Guillaume, militante du mouvement ATD*

« Dans l'accompagnement des publics en insertion il y a majoritairement des hommes et quelques femmes. Les femmes sont plus battantes, avec une plus grande volonté de s'en sortir... (...)... chez les gens étrangers, les femmes œuvrent bien plus vite pour apprendre le français, les hommes restent en retrait. Le travail n'est-il pas à faire aussi auprès des hommes ? »

*Monsieur Derennes et Madame Brochoire, des Compagnons Bâtisseurs*

« Aux permanences d'accueil il y a beaucoup de femmes. De même aux demandes d'aides pour les démarches... (...)... Nous voyons plus de femmes souvent seules, chefs de familles. Quand il y a rupture, ce sont souvent les femmes qui sont en difficulté. »

*Monsieur Lepage, Directeur du Secours catholique*

### 2.1.3.2. Des activités subsidiaires aux interventions publiques

Ces associations se situent **souvent en position d'éclaireuses des nouvelles priorités** dont elles sont les réceptrices et les relais, avant que celles-ci émergent et puissent être prises en compte par les pouvoirs publics. Elles ont ainsi pour vocation d'impulser les avancées à venir du droit et se posent en forces de proposition ; plusieurs d'entre elles prônent par exemple une lutte active contre les violences faites aux femmes, une implication forte des femmes dans les responsabilités politiques (par exemple la campagne de candidatures féminines aux élections dans les petites communes conduite par Rien sans elles) un renforcement de l'encadrement législatif de la lutte contre les injures sexistes et discriminatoires. Elles sont également solidaires des autres victimes de discriminations comme l'homophobie, le racisme...

Elles s'inscrivent ainsi pour **la plupart dans une position de médiatrices** permettant d'orienter en direction de l'aide institutionnelle dont elles ont pourtant parfois besoin pour sortir de leur isolement des femmes qui spontanément ne s'y rendraient pas, par sentiment d'exclusion, par pudeur, et par difficulté personnelle ou culturelle.

Elles conduisent une activité militante et bénévole en complément et à côté des CIDF et du MFPP, le plus souvent en lien avec eux, liens qui peuvent être étroits (comme par exemple la participation au CA du CIDF 35 dans le cas de « Femmes solidaires ». De même, les liens de complémentarité noués entre l'association « Ni putes ni soumises » du Morbihan et le CIDF, sur tout ou partie des champs de l'égalité, et contre les discriminations à l'encontre des femmes. Leur projet associatif et le bénévolat les conduisent à agir de façon militante et dans des actions qui dans certains cas approchent les limites de leurs compétences, et pour lesquelles elles ont besoin d'un relais public parfois défaillant. **Leur initiative n'est donc pas concurrente mais complémentaire de celle des pouvoirs publics** et le soutien public devrait dans certains cas être d'évidence plus important.

Ces associations s'appuient souvent largement sur les services et informations des CIDF vers lesquels elles orientent en général les femmes pour l'aide en matière juridique ou ceux du Planning familial pour les questions liées à la sexualité et aux violences. Le professionnalisme

de ces services est particulièrement apprécié car il en fait des interlocuteurs permanents et fiables pour les associations.

Elles sont essentiellement financées par les cotisations de leurs adhérent(e)s principalement féminins, abondés d'aides ne portant pas sur le fonctionnement mais sur les actions conduites, et en provenance de l'État (DRDFE, Directions partenaires d'actions) et des collectivités partenaires (Régions, Conseil général, Communes...) ; elles peuvent également dans certains cas bénéficier de fonds européens pour des actions ponctuelles (FSE) ou dans le cadre des contrats de villes, ou encore s'orientent vers la recherche de financements privés (entreprises notamment).

### 2.1.3.3. Le dynamisme de l'investissement militant

L'investissement personnel des militantes (il s'agit très largement- trop largement disent-elles- de femmes) bénévoles ou parfois des salariés (qui partagent souvent l'idéal militant) constitue la force de ces initiatives associatives ; cependant le renouvellement militant est de plus en plus difficile pour certaines associations.

Pour ces associations plus anciennes, les mentalités évoluant, en partie parce que l'individualisme s'est accru, en partie parce que les conquêtes issues du féminisme actif des années 70/80 (contraception, avortement, parité, dispositions en faveur de l'égalité professionnelle...) rendent moins accessible aux plus jeunes la fragilité de certains acquis alors que les plus âgés, qui en connaissent l'histoire, ont conscience qu'ils ne sont pas nécessairement irréversibles. Pour les associations ne disposant pas de salariés, le rajeunissement et le renouvellement des adhérent(e)s risque de poser dans les années à venir une difficulté. Elles prennent en compte ces difficultés, et la dimension de la convivialité, développée dans plusieurs associations répond aussi à des formes de sensibilisation, d'écoute, de parole, d'échange, moins normalisées et répondant aux attentes des plus jeunes. Le soutien à leurs actions n'en prend que plus d'importance., lorsqu'elles sont significatives, car elles sont des occasions de sensibilisation et de régénération des participantes et adhérentes.

Les plus jeunes s'ils saisissent moins bien le chemin qui reste à parcourir pour l'égalité et manquent de la mémoire des difficultés de mise en œuvre de ces transformations, peuvent néanmoins se trouver de façon abrupte devant des situations de révolte qui se traduisent en de nouvelles formes d'engagement militant. Ainsi certains événements dramatiques (comme le meurtre d'une jeune femme brûlée vive, qui a suscité la mobilisation à l'origine de la création de « Ni putes ni soumises » cristallisent un besoin et font aussi naître de nouvelles structures dynamiques, correspondant à des formes nouvelles d'engagement des jeunes. L'enjeu est aussi dans ce cas la pérennisation du mouvement et des messages qu'il porte, car ces initiatives traduisent un malaise social auquel les associations peuvent apporter, grâce à leur présence active, des moyens d'expression nécessaires au développement de la démocratie et de l'égalité.

### 2.1.3.4. Un renouvellement permanent et des initiatives utiles pour l'égalité

Les associations affirment leur indépendance et leur volonté de défendre les droits des femmes et la solidarité, de promouvoir activement l'égalité par la multiplication des initiatives d'aides directes aux femmes et d'information du public. Pour certaines associations l'accent est porté sur la solidarité dans un cercle de relations interpersonnelles plus ou moins large centré sur un réseau d'affinités (aujourd'hui les femmes), combiné parfois avec un très

actif militantisme (Rien sans elles). Pour la plupart, offrir un service qui répond aux demandes des femmes avec l'organisation de permanences parfois quotidiennes ( par exemple : Rien sans elles, Femmes solidaires, NPNS...) et aider et orienter les femmes est un élément essentiel qui intervient en appont des dispositifs publics ou para-publics. Pour toutes, l'amélioration de la situation des femmes nécessite une meilleure éducation à la citoyenneté.<sup>23</sup>

Pour certaines associations l'accent est mis sur certaines actions spécifiques.

Par exemple, la campagne d'action contre les violences faites aux femmes, en y associant des hommes, et des actions de promotion de l'engagement féminin pour la parité politique menée par Rien sans elles lors des élections municipales. Cette campagne active dans le Finistère a cherché à augmenter l'inscription des femmes sur les listes électorales, ainsi qu'à susciter des engagements féminins sur les listes des municipales où la parité n'est pas encore obligatoire ; ceci avec un certain succès. Elle a débouché ensuite sur la rédaction d'un ouvrage<sup>24</sup>. Ou encore des actions vers certains publics prioritaires marginalisés et fortement concernés par les inégalités.

Pour les femmes et filles des cités et issues de l'immigration, NPNS cherche à mettre en place des groupes de paroles sur la transmission et les traditions, pour développer une culture de l'égalité. Il s'agit d'aider les femmes à « combattre le modèle relationnel existant basé sur la soumission », et à construire progressivement leur rapport à l'égalité face à une culture d'origine qui ne transmet pas ces valeurs.

L'insistance est donc portée, dans le cas de NPNS, sur la revendication d'un même droit, d'une même dignité, permettant d'acquérir non une même place (les femmes sont affirmées comme différentes des hommes), mais une place égale. Il s'agit en même temps d'éviter toute diabolisation des hommes, et de rejeter toute victimisation et tout misérabilisme pour catalyser une énergie d'affirmation des droits à l'égalité, à la mixité, à la laïcité et au respect.

Les manifestations complémentaires des associations permettant la sensibilisation ou la collecte de fonds vont de la conférence au concert de rock, en passant par le repas convivial, le concours de mode, et les actions de solidarité internationale, ou de tourisme culturel...

L'activité des associations couvre les principaux champs suivants, en utilisant leurs moyens bénévoles et des ressources d'information souvent partagées au niveau national :

- Tenue de permanences physiques ou téléphoniques pour la défense des droits des femmes, lutte contre les discriminations sexistes et racistes, les violences, la précarité et la pauvreté; des actions de solidarité internationale.
- Actions d'information sur les droits des femmes, manifestations, forum, conférences colloques, bibliothèque, débats, échanges sur l'histoire des femmes et du féminisme ...
- Actions collectives de mobilisation, de protestation lors d'actes graves, viols, violences et discriminations à l'égard des femmes, mobilisation revendicatrices de droits pour les femmes.
- Impulsion d'initiatives locales originales des entreprises ou des collectivités (crèches ou restaurant inter-entreprise, transport....).
- Ecoute et assistance, aides individuelles ou orientations vers les interlocuteurs adaptés...

---

<sup>23</sup> Cf par exemple le Guide d'éducation au respect de Ni putes ni soumises, et les actions éducatives de nombreuses associations en milieu scolaire

<sup>24</sup> De la parité en politique. Sous la direction de Nicole Roux ed Comme un accordéon-L'atalante.

## SECTION 1. Des inégalités persistantes entre les femmes et les hommes

---

- Soutien moral et psychologique de proximité aux femmes en difficultés (familiales, professionnelles ou victimes de violences...).
- Relais de campagnes nationales ( santé, contraception, IVG...), animation du 8 mars...
- Actions d'éveil à la responsabilité et la prise en main par les femmes elles-mêmes de leur destin, sans avoir nécessairement recours aux structures traditionnelles.
- Edition de plaquettes d'information, d'un journal...
- Réunions et rencontres de convivialité et de solidarité et festives.



De l'écoute de ces acteurs du terrain, associations et organismes contribuant à des missions d'intérêt général, ressortent **six priorités** que nous évoquerons plus précisément à l'occasion des propositions :

- Une affirmation partagée que cette question doit être traitée avec les hommes et que ceux-ci doivent y voir également une question de dignité et de respect d'eux-mêmes.
- Le souhait d'une impulsion forte pour une politique de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Le soutien financier au développement des *missions d'intérêt général* assurées par certains organismes associatifs, par des conventions pluriannuelles de fonctionnement.
- Une insistance sur les aspects quotidiens de l'inégalité entre les hommes et les femmes, depuis la sphère domestique, et sur la transmission de stéréotypes et d'une surcharge pour les femmes (« double journée », pression mentale de l'éducation des enfants, du ménage...Et une demande forte d'interventions de soutiens directs ou indirects aux femmes (crèches, gardes d'enfants, mobilité, horaires d'accueil des services...).
- Un besoin de soutien institutionnel fort, un souhait également d'aide à la mutualisation régionale de moyens d'information.
- Un souhait d'aide au montage de dossiers lourds (dossiers européens, actions concertées à l'échelle régionale...).

### ***2.2. Des initiatives des entreprises et secteurs professionnels visent à rendre plus effective cette égalité des droits dans le monde du travail***

*2.2.1. Les secteurs d'activité professionnelle et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : pas de passe droits, mais l'application des droits à égalité*

*2.2.1.1. L'égalité pour et dans le travail et l'emploi : un impératif qu'il reste à décliner concrètement*

Dans le monde de l'entreprise, et des administrations, l'égalité professionnelle n'est pas encore une réalité dans la mesure où d'une part les progrès réalisés depuis quelques années ne sont pas généralisés et, d'autre part, ils n'effacent pas facilement ni rapidement, un passé (et un passif) qui a dans la plupart des cas très largement privilégié les hommes.

Il est important de souligner

- que les partenaires sociaux visent à la mise en œuvre des droits pour les femmes à égalité avec les hommes par l'application de la loi, et non à l'obtention de passe-droits exorbitants ;
- que cette mise en œuvre ne s'effectue qu'à l'aide d'un volontarisme et d'une mobilisation qui s'avèrent le plus souvent indispensables ;
- que les accords sur l'égalité professionnelle commencent à produire leurs effets mais qu'il reste beaucoup de chemin à parcourir.

Ainsi les femmes disposent encore en moyenne d'une moindre rémunération, d'évolutions de carrières moins importantes, elles sont plus largement représentées dans les temps partiels non choisis et les emplois précaires, et sont l'objet de discriminations sexistes et victimes parfois d'un climat ouvertement sexiste. L'ambiance au travail est le fruit des mentalités et des comportements acceptés, tolérés ou encouragés dans un climat dominant où la teneur sexiste n'est pas toujours absente. Elle oblige ainsi parfois à supporter des inégalités et des situations désagréables qui peuvent aller dans les pires des cas jusqu'au harcèlement. Les femmes, et dans certains cas, les hommes, sont aussi conduits parfois à épouser ce climat, faute également de pouvoir le modifier et faute de pouvoir s'en démarquer, pour être acceptés par le groupe.

Pourtant l'évolution des mentalités en faveur d'une plus grande égalité entre les hommes et les femmes déplace progressivement le curseur de la différence entre les attentes des hommes et des femmes et tend à les rapprocher. La conception traditionnelle des travaux réservés aux hommes souvent par l'invocation des incapacités « physiques » des femmes pour des travaux reposant sur la notion assez grossière de « force de travail » perd lentement du terrain. On a assisté en effet très largement, d'une part à la tertiarisation des emplois, mais aussi, d'autre part, à la volonté d'améliorer les conditions de travail et de mettre en œuvre des technologies qui soulagent la pénibilité du travail. Ces adaptations rendent les travaux plus soutenables pour les hommes, et par conséquent progressivement tout autant réalisables par des femmes que par des hommes.

De plus, peu à peu, le rapport au travail, la place de l'investissement respectif dans la famille ou la vie privée et la place accordée au travail se modifient. Le partage des tâches au sein du couple conduit également les hommes, notamment les plus jeunes, à partager plus solidairement certaines préoccupations d'aménagement (temps, déplacement, disponibilité...) qui auparavant caractérisaient plus fortement, et parfois exclusivement, les femmes.

Il faut souligner à cet égard que les progrès de l'égalité domestique et de l'égalité en matière professionnelle doivent aller de pair. Les progrès de l'égalité au travail par les transformations du milieu de travail concernent les hommes comme les femmes, de même que la libération du poids inégal des charges domestiques. C'est la combinaison des deux<sup>25</sup> qui aura des retombées positives partagées entre les hommes et les femmes au travail, comme dans la vie personnelle et familiale.

Cette convergence des hommes et des femmes rend de plus en plus nécessaire l'amélioration de l'égalité effective.

D'autant plus que l'inégalité entre les femmes et les hommes présente un réel coût social et un coût pour les entreprises. En effet, les besoins en main d'œuvre prévisibles à l'horizon 2010 supposent un accroissement du taux d'activité des femmes, mais aussi une réduction de leur taux de chômage. La diversification des emplois ouverts aux femmes doit permettre d'évoluer dans ce sens, de même que l'élargissement de la gamme des formations qu'elles suivent. De plus les femmes sont sous-employées, et leurs compétences insuffisamment valorisées<sup>26</sup>, ce qui suppose également une progression dans les promotions au sein de l'emploi. Elles se heurtent ainsi au « *plafond de verre* » invisible qui freine leur progression dans l'emploi et entraîne une sous-utilisation de leurs capacités et compétences dans les entreprises. Malgré leurs meilleurs résultats scolaires à tous les niveaux, les femmes se

---

<sup>25</sup> cf Le temps des femmes : pour un nouveau partage des rôles" Dominique MÉDA. Flammarion 2004

<sup>26</sup> audition de Mme Michelle Pote Kergoat et Mme Christine Guionnet le 2 novembre 2004.

trouvent le plus souvent en situation subalterne. Elles ne représentent ainsi que 25% des cadres du privé contre 75% d'hommes, mais seulement 8% des cadres dirigeants... et 13% des cadres du secteur public... Leurs promotions sont moins fréquentes. Ainsi, en 1989, 1 homme sur 2 s'est élevé dans sa carrière professionnelle...mais seulement 1 femme sur 5. Enfin les femmes sont très souvent contraintes à des situations de temps partiel non choisi, car l'inégalité de la répartition des charges dans le cadre du couple et de la vie domestique, ainsi que l'inadaptation de l'environnement d'aide aux gardes, crèches, loisirs, les conduisent à privilégier dans les arbitrages l'abandon d'un investissement qu'elles souhaiteraient être plus fort dans leur travail<sup>27</sup>.

Pour ces différentes raisons, les entreprises sont également intéressées à la réduction des inégalités et à mieux valoriser les compétences et l'apport des femmes dans les entreprises...

Pourtant, faire évoluer les mentalités, des deux cotés, hommes et femmes, mais également du côté des responsables d'entreprises ou du côté des responsables des organisations syndicales, n'est pas une chose simple ; or les textes, malgré leurs dispositions favorables, ne suffisent pas, ils doivent être portés par des volontés. Cette évolution n'est pas facile dans la mesure où les femmes sont moins présentes aux situations de responsabilité à la fois dans l'entreprise (encadrement, postes de direction) et dans les organisations représentatives de salariés et au sein des comités d'entreprises, autant d'éléments qui tendent à réduire leur expression et celle de leurs préoccupations lors des négociations collectives<sup>28</sup>.

### 2.2.1.2. Rendre effective l'application des lois pour l'égalité par des accords professionnels pour l'égalité

Dans la pratique, si la loi garantit aux femmes les mêmes droits au travail qu'aux hommes, le même salaire qu'un homme pour le même emploi, les situations des hommes et des femmes sont globalement cependant encore *très inégales*. Cela tient principalement aux choix initiaux des formations et de l'entrée dans le travail, puis au déroulement de carrière, et au temps effectif consacré au travail dans l'entreprise. **Toutes ces questions sont étroitement reliées à la distribution des rôles et des responsabilités dans la vie domestique et la vie familiale** où les femmes, volontairement ou non, se trouvent largement surinvesties par rapport aux hommes.

L'enjeu de l'égalité n'est pas, rappelons le, celui d'une uniformisation qui empêcherait chacun d'effectuer ses choix personnels, il est au contraire de garantir le droit effectif, pour les femmes comme pour les hommes d'effectuer librement et à égalité leurs choix de parcours individuel. La mise en œuvre plus active des instruments législatifs et réglementaires doit permettre de faire évoluer positivement cette situation.

### 2.2.1.3. Les accords professionnels sur l'égalité offrent un levier opportun qui doit montrer son efficacité

Désormais, en effet, les employeurs, les salariés et leurs organisations syndicales, et les entrepreneurs individuels disposent pour faire progresser l'égalité entre les hommes et les femmes d'un cadre posé par les lois sur l'égalité professionnelle Roudy ( Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983), Génisson (Loi n°2001-397- du 9 mai du 2001), la loi de lutte contre les

---

<sup>27</sup>Cf. Repenser les temps, J.P Bailly, A.Jacquard, D.Méda et J Viard ed de l'Aube 2004.

<sup>28</sup> Audition de Mme Christine Guionnet le 2 novembre 2004

discriminations (loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001) et des dispositions relatives aux discriminations contenues dans le code du travail.

La loi Roudy prévoyait l'établissement par les entreprises de plus de 50 salariés d'un rapport de situation comparée des conditions de l'emploi et de la formation des hommes et des femmes dont *pouvait* débattre le comité d'entreprise.

La loi Génisson renforce la prise en compte de l'égalité professionnelle. D'une part, sur la base du rapport de situation comparée (embauche, formation, promotion, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective (art. 432-3.1 du Code du travail et décret du 12/09/01), elle en fait un élément de négociation annuelle *obligatoire* (et non plus facultatif). D'autre part, elle en fait un élément de toute autre négociation conduite dans l'entreprise. Les organisations syndicales s'appuient sur ces dispositions ( par exemple la CGT avec sa mission régionale pour l'égalité professionnelle, ou la CFDT avec une chargée de mission à l'égalité professionnelle dédiée à plein temps, avec un cofinancement CFDT, DRTEFP, DRDFE) pour développer dans les négociations collectives les évolutions de l'égalité professionnelle.

Le rapport de situation comparée contient en principe les données sexuées pour toutes les catégories professionnelles, l'analyse par le chef d'entreprise doit s'effectuer sur la base d'indicateurs pertinents, et évoquer des propositions de rattrapage, s'il y a lieu, et les moyens à mobiliser. Il est remis au comité d'entreprise qui émet un avis motivé. Il peut servir de base à l'analyse des conditions générales de l'emploi, et déboucher sur des négociations d'améliorations qui pourront porter sur l'embauche, les rémunérations, les conditions de travail, les horaires, les promotions, les responsabilités, la formation, etc. Les accords peuvent porter également sur d'autres aspects plus larges tels que les gardes d'enfant...les indicateurs minimaux (définis par décret) prévus dans le modèle de base du rapport de situation comparée peuvent aussi en effet être complétés par les partenaires dans leur négociation. Le rapport est transmis également, le cas échéant à l'inspection du travail, à la DRTEFP, et il est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.



***Quelques « bonnes » raisons, bien machos de faire de la discrimination sexiste au travail...***

- Le choix lors du recrutement :
  - . le poste est « physique »,
  - . l'environnement « mâle »,
  - . ne pas « casser l'ambiance... »,
  - . « la séduction au travail... »,
  - . ...le travail des femmes n'est pas prioritaire...les hommes d'abord !
- Le choix lors des promotions :
  - . les congés pour grossesse et maternité,
  - . les absences pour enfant malade,
  - . les congés parentaux,
  - . la rigidité horaire (école, garde...),
  - . la femme n'est pas chef de famille,
  - . priorité aux hommes,
  - . la poigne et l'autorité...,
- La rémunération :
  - . le salaire féminin est encore un «salaire d'appoint »...
  - .les hommes assurent...

Cependant les rapports de situation comparée ne sont pas toujours établis, sans que cela s'accompagne d'ailleurs nécessairement de sanction, les contrôleurs ou inspecteurs du travail s'attachant inégalement à leur suivi... Ils sont souvent maigres, l'analyse en est difficile pour les salariés et leurs représentants qui n'en maîtrisent pas nécessairement toutes les données, et l'avis du Comité d'Entreprise n'est pas toujours motivé. En outre les rapports de situation comparée sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes sont inégalement renseignés par la direction de l'entreprise, et les négociations parfois inexistantes.

Il serait souhaitable à cet égard que l'obligation légale de production, ainsi que la qualité du rapport de situation comparée donnent lieu à un suivi plus régulier et plus ferme par des inspections du travail.

Néanmoins, dans la plupart des cas souligne-t-on du côté syndical, le rapport de situation comparée, lorsqu'il existe, est un outil fondamental de négociation collective dans les entreprises privées et dans les fonctions publiques. Il peut aboutir à des mesures volontaristes très positives, prévoyant notamment des rattrapages, qui dans certains cas débouchent sur un « contrat d'égalité » accompagné d'une aide de l'État. Ces négociations portant sur l'égalité ont des effets positifs sur les conditions de travail, et ces effets ne concernent pas seulement les femmes, mais aussi les hommes : « ce qui est bon pour les unes est aussi bon pour les uns »...

Ainsi, certaines entreprises jouent véritablement le jeu, considérant que l'obligation légale est une opportunité pour certaines branches professionnelles de renforcer la présence des femmes sur le marché du travail, et ainsi soit de répondre à leurs besoins spécifiques et qualitatifs de développement, soit de prévenir les difficultés de recrutement qui vont accompagner le vieillissement démographique au tournant des années 2007/2010. Par exemple le projet de convention de partenariat sur l'égalité professionnelle entre l'Union patronale (UDEM) et la préfecture du Morbihan vise à « créer des espaces d'échanges et de coopération entre les entreprises sur le thème de la mixité dans le travail afin d'identifier des réponses innovantes (...) impulser la transformation des représentations et des mentalités du management et des équipes de travail (...) assurer la diffusion des bonnes pratiques engagées »<sup>29</sup>. Cette convention prévoit, entre autres mesures, de diffuser auprès des femmes « la connaissance des métiers « dits masculins », la réalisation d'un « observatoire de l'égalité », la « constitution d'un groupe de femmes chefs d'entreprises », une « incitation à la réalisation de rapports de situation comparée exploitables », de plans « d'action à l'égalité professionnelle », et la constitution d'un « groupe d'entreprises pilotes pour la programmation des actions », avec un programme de travail assorti d'un planning. Cette volonté rejoint alors celle des organisations syndicales qui conduisent également des actions pour une application offensive des dispositions en faveur de l'égalité.

Ces négociations mettent en jeu les mentalités et les rôles sociaux des hommes et des femmes, et se heurtent à de nombreux stéréotypes, à des modes d'organisation et de conception des tâches ou de répartition des rôles entre hommes et femmes, souvent partagés par les directions comme par les salariés. Elles se heurtent aussi à une certaine indifférence voire à une opposition masculine latente qui s'inquiète des effets du rattrapage. Leur progression dépendra donc de la situation dans chaque entreprise, bien sûr, mais aussi du climat d'incitation, d'encouragement, de mise en valeur des expériences exemplaires, et de l'information sur la nécessité de généraliser en Bretagne les avancées de ce type.

---

<sup>29</sup> UPIB, projet de convention de l' UDEM avec la préfecture du Morbihan.



Malgré ces difficultés, des accords sur l'égalité professionnelle peuvent être conclus. Ils s'appuient non pas nécessairement sur une démarche philanthropique ou même citoyenne, même si c'est parfois le cas, mais de façon pragmatique et réaliste, voire « opportuniste » sur l'intérêt bien compris de l'entreprise, les notions de compétence et qualification, pour promouvoir à compétence équivalente une situation égale des hommes et des femmes dans l'entreprise.

Si ces accords restent encore récents et rares, moins de 10 en Bretagne... ils indiquent cependant l'orientation à suivre, et certains comportent une dimension « pionnière ».

### *2.2.2. Les progrès amorcés doivent se généraliser et s'accroître*

#### 2.2.2.1. La mobilisation des partenaires sociaux est nécessaire

La nécessité de prendre des initiatives en vue de la promotion de l'égalité doit être soulignée, car la situation n'évolue pas de façon spontanée. Les objectifs européens comme les objectifs nationaux en faveur d'une amélioration du taux d'emploi, et une réduction du chômage des femmes supposent une amplification des efforts. Les partenaires sociaux sont partie prenante de ces démarches. Qu'il s'agisse des comités de femmes, des chargées de mission à l'égalité ou de la mise en place de missions pour l'égalité professionnelle comme c'est le cas à la SNCF, la mobilisation permet d'obtenir des résultats et de préciser des objectifs accompagnés d'une mesure (indicateurs) et d'une évaluation.

Mais dans tous ces cas le volontarisme de part et d'autre est nécessaire, les accords sur l'égalité professionnelle signés par des entreprises comme Arkéa-Crédit Mutuel ou PSA sont le résultat d'un travail approfondi et font figure de pilotes assez exemplaires de ces démarches.

Il faut souligner que l'exemple de la SNCF ou de PSA en matière d'étude et de transformation de l'ergonomie de tâches montrent que des aménagements de postes traditionnellement masculins permettent de les ouvrir à l'emploi féminin et d'en améliorer l'exercice pour tous. En revanche, les évolutions sont lentes. Ainsi, alors que près de 150 emplois différents sont ouverts aux femmes à la SNCF, les femmes n'occupent qu'environ 15% des emplois, dont très peu d'entre eux sont réellement féminisés en pratique, parfois faute d'aménagements suffisants et faute d'une évolution suffisante des mentalités. De même chez PSA l'ensemble des métiers sont en principe ouverts aux femmes, mais l'activité féminine progresse moins dans les métiers « techniques » et dans ceux où sont invoquées des considérations de « force physique ». Ainsi dans l'entreprise PSA les femmes représentent environ 20% des salariés, tous secteurs confondus. Mais si leur présence dépasse les 50% dans le secteur administratif (près de 100% pour le médical), elle est beaucoup plus faible en fabrication (très faible pour l'emboutissage, réputé très technique, et physique, beaucoup plus important au montage, en fin de ligne, avec près de 30%)... En outre, les femmes occupent l'essentiel (78%) des postes à temps partiel, de même que dans l'encadrement leur présence est nettement plus faible que celle des hommes, et que leur représentativité globale.

**Des accords volontaristes afin de conduire une stratégie déterminée et développer les initiatives de promotion de l'égalité sont donc nécessaires** pour faire progresser la situation. Ils demandent un investissement particulier de l'entreprise qui doit étudier l'organisation et la conception des postes de travail ainsi qu'agir sur ses recrutements en amont, sur la formation, ainsi que sur les promotions. Ils demandent aussi un effort en faveur

de l'égalité de la part des salariés, et en particulier des hommes, pour la remise en question des mentalités et du regard sur les métiers. Trop souvent cette question reste encore portée par les femmes, souvent sans l'appui des hommes dont les mentalités résistent à ces changements. Ainsi si l'on incite beaucoup à la féminisation de métiers masculins, il faut insister tout autant sinon plus sur la masculinisation de métiers féminins qui doit simultanément progresser pour que chacun contribue au cheminement assurant la convergence vers l'égalité entre femmes et hommes.

Quelques exemples issus des auditions permettent de comprendre les difficultés mais aussi les possibilités de progression qu'offrent ces accords dans les secteurs industriel, le tertiaire, l'agriculture et l'artisanat, et le bâtiment. Rappelons que ces démarches sont des démarches d'application de la Loi, et non des démarches qui iraient au-delà des attentes légitimes des femmes, mais que leur lente mise en œuvre démontre l'importance de la mobilisation pour lutter contre l'inertie ou les résistances qui entravent l'effectivité des textes.



### ***Repenser l'organisation de certains postes de travail, rénover l'image des métiers***

#### *Apprentie Menuisière alu ? :*

« On réalise et on pose des fenêtres, des portes, des volets roulants... Monter une véranda, c'est magnifique ! Et physiquement ce n'est pas un problème. Si c'est trop lourd on se met à plusieurs. Pour le vitrage, on utilise des ventouses. Je travaille dans une entreprise familiale, tout le monde se connaît, et les hommes ne sont pas si machos que ça. Je suis vraiment très fière quand je me dis que c'est moi, avec les autres bien sûr, qui ai réalisé ça ! »

*Ophélie Montillet, 20 ans. (Extrait de la brochure FFB, le Bâtiment c'est aussi une affaire de femmes)*

#### *Apprentie Plombière ?*

« En plomberie il y a la partie chantier, comme installer une salle de bains ou faire un dépannage. Et la partie bureau : c'est là qu'on prépare les dossiers techniques, et surtout qu'on dessine les plans. C'est ça que je voudrais faire. Mais j'apprécie aussi les chantiers : ça bouge et on travaille en équipe. Chez les particuliers, les problèmes à résoudre ne sont jamais les mêmes. A nous de trouver les solutions ! »

*Aurélien Regnault, 18 ans. (Extrait de la brochure FFB, le Bâtiment c'est aussi une affaire de femmes)*

#### *Grutière ?*

« Tu sais pourquoi je m'éclate ? Parce que du haut de ma grue, j'ai l'impression que je domine le monde, je me sens loin des fourmis qui s'agitent, des bruits de la ville »

*Séverine (Extrait de la brochure Ambition bâtisseur de la FFB)*

#### *Technicienne énergétique ?*

« Installer des climatisations ou des systèmes frigorifiques, c'est à la fois très manuel et très technique. Et c'est ce mélange que j'aime. Cela demande beaucoup de réflexion, d'organisation, c'est un métier très complet et plein d'avenir... »

*Nelly Chassot 22 ans. (Extrait de la brochure FFB, le Bâtiment c'est aussi une affaire de femmes)*

### **2.2.2.2. Dans l'industrie, l'exemple de PSA**

Dans le domaine de l'industrie, l'exemple de PSA (Rennes-St Jacques) montre une contractualisation faisant évoluer des professions très masculinisées, qui a abouti à un contrat pour l'égalité professionnelle signé dès 2002 avec les partenaires sociaux. L'accent est mis dans cet accord sur le caractère progressif des transformations dans le secteur industriel, du

fait de l'historique des métiers, de l'organisation traditionnelle, et des mentalités « machistes » qui se reproduisent « spontanément » en l'absence d'action volontariste.

L'entreprise revendique une démarche volontariste, pragmatique et réaliste, de pas à pas, où les transformations sont permises par une forte implication de la Direction et de la Direction des ressources humaines, avec une méthode d'analyse des points d'action (cotation METEO) et des outils de mesure et d'évaluation.

Ceci se traduit par :

- *Un important travail effectué en amont sur l'organisation et l'ergonomie* ; il vise à réduire les facteurs d'usure au travail par l'aménagement des outillages, des postes de travail et de l'ensemble de la chaîne (charge, stress...) au bénéfice des femmes mais aussi des hommes et permet d'ouvrir aux femmes des métiers traditionnellement « fermés » ou très peu féminisés. La démarche est *progressive* mais *continue* : en fabrication passage de 18% en 2000 à 22% en 2004, avec un objectif de 30%. Cette démarche est *différenciée*, ainsi en 2004 la féminisation ne dépasse pas 6% en 2004 et évolue plus difficilement. Sur 2004 les recrutements en CDI concernent des femmes pour 30% d'entre eux.
- *Le recrutement* intègre des objectifs progressifs de féminisation, (recruter plus de 30% de femmes), en tenant compte de l'évolution de l'environnement d'accueil, de l'inertie ou des résistances. Le renouvellement des générations par les départs en retraite est un élément favorable pour permettre l'évolution du contexte d'accueil.
- *La promotion* inscrit des objectifs de promotion égale des femmes, avec un suivi des mesures de promotion, et l'attention à des parcours professionnels équivalents entre les hommes et les femmes en position identique ;
- *La formation, la maternité* : les formations s'adressent aux femmes comme aux hommes et sont un instrument de promotion ; lors des congés maternités un entretien préalable aborde la question de la formation permettant de favoriser la reprise du travail dans les meilleures conditions.
- *L'action en matière de santé et de climat dans l'entreprise* est suivie avec attention, tant contre les attitudes détériorant le climat psychologique et la confiance au travail (harcèlement, discrimination de tous ordres) que les questions relatives à la sécurité, au code de bonne conduite et à la santé personnelle : tenue, hygiène, tabac, alimentation...
- *La promotion et communication pour attirer vers ces métiers, et la connaissance des métiers par la visite de l'entreprise, en direction notamment des formateurs et des scolaires* pour favoriser les candidatures de femmes et transformer l'image exclusivement masculine de certains métiers industriels (4 à 5 rencontres des métiers depuis 2001, accueil de professeurs en stage...).



### *10 raisons pragmatiques de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au travail*

Indépendamment des raisons inhérentes aux principes d'égalité et de liberté qui concernent tous les citoyens et devraient s'appliquer également et intégralement aux femmes, on peut retenir parmi les motivations exprimées par les entreprises :

- *la perspective du choc démographique sur le marché du travail* (l'inflexion des arrivées nettes sur le marché du travail se traduira à partir de 2007 en Bretagne<sup>30</sup>) incite à *l'ouverture des métiers au potentiel féminin de recrutement* et à *l'accroissement du taux d'activité des femmes* (déjà plus élevé qu'en moyenne nationale, mais qui présente des marges d'accroissement supérieures au taux d'activité des hommes)
- *la perspective de l'allongement de la durée d'activité sur la vie* (mise en œuvre de la Loi Fillon sur les retraites) et du vieillissement accentué de la population active qui en résultera, qui incite à *l'aménagement ergonomique des postes* en vue du maintien en activité d'actifs hommes et femmes plus âgés, et à *l'aménagement anticipé pour les femmes de situations de travail traditionnellement « physiques »* qui deviendront ingérables pour une population active vieillissante, d'hommes également
- *la recherche d'une meilleure compétitivité qui pousse à mobiliser l'ensemble de la ressource créative*, des femmes comme des hommes, au service du développement économique et social.
- *le développement de la flexibilité qui incite à l'innovation sociale* dans l'entreprise et à la prise en compte des diversités, dont les femmes sont fortement porteuses
- *l'innovation technologique* renforce les possibilités de sécurité, de confort et de soutenabilité du travail au profit des personnes et d'une amélioration des postes.
- *la modification des process de travail*, dont la tertiarisation s'accroît y compris au cœur des activités industrielles
- *l'amélioration de la coopération à égalité entre les femmes et les hommes doit avoir un effet positif sur l'ambiance au travail, la motivation, l'innovation et la productivité globale.*
- *l'image de l'entreprise, et le climat social* sont bonifiés par les améliorations de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise dans l'optique d'un développement où le facteur humain, l'éthique et la durabilité prennent une place accrue.
- *le bilan social de l'entreprise va prendre dans les années à venir une place essentielle dans la compétitivité.*
- *la promotion de l'entreprise peut valoriser ces actions qui améliorent son image sociale.*

Dans tous les cas, les mesures concrètes résultent d'échanges prolongés, de propositions concertées, où l'évolution des mentalités des uns et des autres est nécessaire pour avancer.

#### 2.2.2.3. Dans le secteur tertiaire, l'exemple du groupe Arkéa-Crédit Mutuel

L'accord sur l'égalité professionnelle signé en février 2004 au Crédit Mutuel en Bretagne est le résultat d'une élaboration amorcée en 2000, et qui a nécessité 2 années de travaux et d'études de mise au point.

Dans une entreprise déjà fortement féminisée (46% de femmes et 54% d'hommes) et dont le vivier de recrutement se caractérise par son fort taux de féminité (deux-tiers de femmes en BTS commercial, et près des deux-tiers en classes préparatoires aux grandes écoles

<sup>30</sup> Sur ce point, voir CESR de Bretagne : Prospective de la démographie de la Bretagne à l'horizon 2020 rapporteurs P. Marquet et Y Barbançon- 1998, et Prospective des modes de vie en Bretagne Rapporteur A. Even- 2004, et les derniers scénarios de l'INSEE Bretagne Octant 2004.

commerciales) l'encadrement se révèle en revanche majoritairement masculin, (59% des hommes et seulement 19% des femmes...), et les hommes s'avéraient encore majoritaires lors du recrutement des nouveaux cadres. L'échelle des rémunérations était également distordue, avec seulement 2 femmes dans les 10 premières rémunérations, et 35 dans les 500 premières.

Face à cette situation assez classique qui s'explique, comme ailleurs, par l'historique de la profession et de la discrimination favorisant les hommes et les carrières masculines, l'accord sur l'égalité décline plusieurs mesures de correction dont certaines sont assez exemplaires, illustrant une démarche où l'équité doit concourir à l'établissement de l'égalité. Cette démarche s'appuie également sur des indicateurs annuels de situation comparée et d'évolution comparée des recrutements, des promotions, des formations, des rémunérations. Elle comprend les éléments suivants :

- *rémunération et recrutement interne et externe*: ouverture de tous les postes aux femmes et composition d'un jury comprenant nécessairement au moins une femme (sur trois membres) ;
- *promotions* : mise en œuvre de l'équité avec un pourcentage annuel de promotions féminines qui ne peut être inférieur au pourcentage de promotions masculines ; de plus le nombre moyen des points attribués aux femmes doit être au moins égal au nombre moyen des points attribués aux hommes ;
- *rattrapage des inégalités* : une enveloppe financière spécifique est destinée (sur 3 années) aux femmes et est consacrée aux seules mesures de rattrapage visant à l'établissement d'une équivalence des rémunérations entre les femmes et les hommes, à même niveau d'emploi pour un même temps de présence ;
- *maternité* : lors de l'entretien annuel d'appréciation, le congé maternité est considéré comme une période de travail effectif et n'entrave pas les droits à promotion ;
- *représentation syndicale* : les partenaires sociaux s'engagent également à faire progresser la place des femmes en présentant des listes de représentants où la mixité est équilibrée.

Dans le cas du Crédit Mutuel, comme dans l'exemple de PSA, les besoins traditionnellement périphériques à l'activité féminine ne donnent pas lieu à des mesures spécifiques ; il n'est pas envisagé de mettre en place de crèche d'entreprise, le règlement de la garde des enfants est considéré comme une affaire personnelle privée relevant de la femme ou/et du couple, et appelant le cas échéant une aide publique qui ne doit pas être à la charge de l'entreprise. De même on constate la même volonté de pédagogie combinant une visibilité du problème du rattrapage et un traitement volontariste mais souple, qui peut comprendre des mesures de correction mais en veillant à leur neutralité quant à la poursuite des progressions concernant les hommes ; ainsi le Crédit Mutuel a-t-il écarté l'hypothèse de quotas féminins spécifiques pour les emplois « tremplins » de carrière. Il s'agit bien de permettre un traitement à égalité de chacune et de chacun en fonction de ses compétences, ses talents et de son travail dans l'entreprise.

### 2.2.2.4. Dans le secteur agricole

La présence des femmes dans l'emploi agricole s'est longtemps caractérisée par une discrétion statistique liée à l'absence de statut du conjoint dans l'exploitation. Cette situation a fortement évolué dans le courant des années soixante dix avec les avancées juridiques et sociales conduisant au statut d'agricultrice salariée, co-exploitante, puis chef d'exploitation.

Les femmes représentent près du tiers des actifs agricoles en Bretagne, (environ 30 000), et parmi elles, près de 13 000 sont chefs d'exploitation. Selon l'étude réalisée en 2001/2002 par

la Chambre régionale d'agriculture avec la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité et le FSE, ces femmes agricultrices se disent attachées à leur métier qui pour les salariées agricoles constitue un vrai choix professionnel. A la différence de nombreuses femmes actives, elles apprécient leurs modalités de conciliation de la vie familiale et professionnelle, disposant d'un travail facilitant la modulation horaire, la présence au domicile et la maîtrise de l'organisation. Un certain nombre d'entre elles ont joué un rôle moteur dans le maintien des exploitations en allant parfois chercher un complément de revenu professionnel et une ouverture sur l'extérieur, hors de l'agriculture ou en développant des activités nouvelles, autour de l'exploitation, avec l'agro-tourisme.

En revanche des points noirs subsistent. Ainsi les femmes agricultrices peuvent souffrir de leur isolement, malgré l'importance des réseaux syndicaux et de développement, et souhaiter la remise en action de structures comme les groupements de vulgarisation agricole. De plus les progressions de carrières sont restreintes voire inexistantes, le travail est souvent à temps partiel, et la spécialisation des tâches dans l'exploitation selon le sexe reste un obstacle qui restreint la liberté du choix d'activité. Ainsi l'activité véhicule des stéréotypes qui conduisent assez systématiquement les femmes vers l'élevage et la reproduction, où elles sont moins payées, plutôt que dans la culture ou dans la conduite de tracteur. De même elles assurent le plus souvent les tâches administratives qui sont « invisibles » et par conséquent peu valorisées, même si elles sont de plus en plus indispensables.

Ces stéréotypes renforçant l'inégalité interviennent dès l'amont dans le modèle familial pour les enfants d'exploitants, et se poursuivent dans la formation ( faible présence des femmes dans les formations à l'agronomie...); ils sont transmis et reproduits par les hommes mais aussi par les femmes. Des obstacles périphériques à la professionnalisation renforcent ces difficultés.

*La conciliation d'une véritable vie professionnelle à égalité est compliquée* puisque la formation loin du domicile ou le travail à temps complet nécessite de disposer d'un système de garde des enfants ou d'aides maternelles qui manque souvent en milieu rural ;

*Le statut a évolué*, il présente désormais plusieurs formules ; le salariat ou la situation de co-exploitante, qui permettent d'acquérir des droits à la retraite ; mais le statut de chef d'exploitation ne sera complet qu'avec sa reconnaissance européenne couplée à l'obtention de droits à produire ;

*La formation doit favoriser davantage la diversification des activités agricoles assurées par les femmes et les accompagner en appuyant l'esprit d'entreprise et la création de nouvelles activités.*

### 2.2.2.5. Dans l'artisanat et le commerce

Un certain nombre de traits communs rassemblent l'artisanat et le secteur agricole, malgré leurs différences. La part des femmes dans les actifs occupés dans ce secteur approche à peine le quart avec 23,3% au niveau national pour l'artisanat, et 39,2 pour les commerçants et assimilés (contre 1/3 dans l'agriculture). Ce bas niveau s'explique en partie par la part d'ombre qui cache encore le travail féminin lorsqu'il est celui du conjoint. De même, le renouvellement des générations qui devra se faire activement dans les 5 prochaines années contraint le secteur de l'artisanat à promouvoir activement la reprise des entreprises artisanales, et la création d'activités nouvelles.

On constate également dans le secteur de l'artisanat et le commerce, et tout particulièrement en Bretagne, un effort de promotion en faveur de l'activité féminine, notamment pour la création ou la reprise d'activité, ainsi qu'un travail de diffusion du statut de conjoint collaborateur, destiné à la fois à rendre visible le travail effectif réalisé par le conjoint femme, mais aussi à lui ouvrir des droits sociaux longtemps défaillants. L'absence de reconnaissance d'un statut dans l'entreprise ou de co-responsable, met en effet la femme dans une situation d'inégalité financière, de déficit de reconnaissance, et de quasi-incapacité à effectuer librement ses choix de vie personnelle et professionnelle, contrainte qu'elle est par l'association permanente à son époux. *La mise en place d'un statut de conjoint collaborateur ne dépendant pas du seul bon vouloir de l'artisan conjoint mais établissant une complète égalité entre deux conjoints collaborateurs chefs d'entreprise à parité et garantissant leur égale liberté personnelle* est une des enjeux d'actualité pour la progression de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein d'un couple d'artisans entrepreneurs

Les actions de formation sur les métiers et leur diversité se développent en direction des jeunes filles, en amont, dans la formation initiale, et dans les actions de formation dans les centres de formation des apprentis (CFA). De même les chambres départementales et la chambre régionale conduisent des initiatives en faveur de l'égalité pour le respect de la dignité entre les hommes et les femmes, des actions de valorisation de l'activité et de la réussite des femmes dans l'entreprise, et des actions d'aide au montage, à la conduite et au développement des initiatives en faveur de l'entrepreneuriat des femmes.

Ces démarches s'accompagnent de manifestations valorisant les expériences déjà conduites, comme la journée régionale sur « l'entrepreneuriat au féminin dans l'artisanat » tenue à Dinan le 11 octobre, tout encourageant la constitution des réseaux d'information et en permettant aux artisan(e)s de sortir de l'isolement, et favoriser l'insertion des femmes dans l'artisanat à égalité.

### 2.2.2.6. Dans le secteur du Bâtiment

En Bretagne, la situation est caractéristique d'une branche hyper-masculinisée, avec un taux de féminisation des emplois très faible. L'image de la femme est encore le plus souvent perçue comme incompatible avec l'activité dans ces métiers. Sur 55 000 salariés, 8 000 sont des femmes, ce qui est déjà très faible, seulement 560 d'entre elles travaillent dans la production, soit 1,2% des effectifs de chantiers. La proportion des femmes varie selon les corps de métiers. Mais elle ne dépasse jamais 8% et reste quasi nulle chez les maçons.

La volonté exprimée par la branche professionnelle est cependant de faire progresser la part des femmes, en se fixant des objectifs sur le long terme, modestes mais raisonnables, qui tiennent compte des obstacles culturels et matériels très importants qui freinent cette évolution. Une convention nationale signée en mars 2004 prévoit de faire progresser d'ici 2009 au niveau national de 10 000 à 30 000 le nombre des femmes ; et à cet horizon la part représentée par les femmes pourrait tripler en Bretagne et atteindre 5% des effectifs.

En Bretagne un protocole d'accord avec l'État (Préfecture de région et Rectorat d'académie) et la Région conclu en mars 2003 prévoit un état des lieux, l'évaluation des besoins et actions pour l'ouverture des métiers à la féminisation, notamment les possibilités d'aménagement économique, la formation, le travail sur l'évolution des mentalités...

Cette transformation nécessite des actions portant aussi bien sur la formation, que sur l'aménagement des conditions de travail (sanitaires ou vestiaires sur le chantier, adaptation de certains postes...) que sur les mentalités dans l'entreprise (respect mutuel, correction...), et sur l'image des métiers.

Des actions de formations spécifiques sont menées, comme le recrutement et la formation de 15 femmes demandeuses d'emploi dans le cadre du PARE (avec l'AFPA de Morlaix). Des groupes de femmes d'artisans se sont également constitués depuis une dizaine d'années. Une incitation à la création d'entreprises par les femmes, des mutualisations d'expériences, en lien avec l'AFPA, les CFA, peuvent être également évoquées.

### 2.2.2.7. Des leçons globales en matière d'égalité professionnelle

Ces exemples montrent que le *volontarisme*, la *visibilité*, des *indicateurs* de situation et de progression (mesure, évaluation), une *pédagogie*, des mesures de *rattrapage* permettant de compenser le retard d'égalité, des *échanges d'expériences* entre entreprises, la *détermination* à établir l'égalité semblent les maîtres mots pour un progrès de l'égalité et de la mise en œuvre des droits égaux des femmes et des hommes. En même temps *la logique de l'entreprise est avant tout une logique non pas philanthropique mais de gestion*, ce qui explique en partie la lenteur de mise en œuvre de transformations qui nécessitent un certain volontarisme. Les entreprises *peuvent accompagner et même parfois accélérer le changement comme nous venons de le voir*.

Coté syndical, on note une insistance sur l'utilité du levier que constituent les dispositions des lois Roudy et Génisson, et la nécessité de travailler à l'analyse des rapports de situation comparée pour permettre des négociations d'accords sur l'égalité professionnelle. Le poids des mentalités ne doit pas cependant être sous-estimé, et un important travail reste à effectuer auprès des salariés pour les convaincre de l'égal intérêt pour les hommes comme pour les femmes, de faire progresser effectivement l'égalité. Coté chefs d'entreprises, la nécessité du réalisme et du pragmatisme sont soulignés, ainsi que le rythme du changement qui doit être compatible avec les moyens que l'entreprise peut y consacrer.

### Conclusion

Dans les différents domaines abordés, que ce soit dans l'action des associations ou dans le domaine professionnel, les freins suivants ont été soulignés :

- *les freins à l'égalité professionnelle relèvent d'une globalité de facteurs qui déterminent l'ensemble des inégalités entre les femmes et les hommes*. Ces facteurs forment un tout, ne peuvent être totalement isolés, et doivent être traités en parallèle (intégration des politiques) ;
- *les stéréotypes sexistes* en défaveur de l'égalité et de la liberté du choix professionnel véhiculés dans les mentalités qui justifient, occultent ou n'identifient pas les inégalités (lorsque celles-ci ne sont pas tout simplement niées...) ;
- *la faible mise en lumière des inégalités* (indicateurs) ;
- *les formations qui reproduisent les images stéréotypées* ;
- *l'inertie des organisations* en l'absence d'une démarche volontariste ;
- *l'absence de prétention et l'excessive modestie et réserve des femmes* qui acceptent ces situations et souvent n'osent pas affirmer leurs volontés.



Par conséquent il est bien nécessaire que s'exerce également une action des pouvoirs publics à tous les niveaux, notamment au niveau régional, au service d'une évolution à la fois des mentalités et des pratiques, pour l'application du droit, pour la promotion de l'égalité et de la liberté des femmes au nom de la démocratie et des valeurs partagées.



*Des clignotants négatifs d'évolutions de l'égalité homme/femme....*

- **La montée en puissance de la monoparentalité** liée à la décohabitation complique la situation de chacun des membres du couple ;
- **Le faible taux d'activité féminine aux âges les plus élevés ;**
- **La surreprésentation des femmes parmi les chômeurs dans toutes les grandes tranches d'âge** (avec un taux moyen de chômage des femmes supérieur de 2,5% à celui des hommes) ;
- **Des inégalités territoriales importantes** entre monde des villes (surtout les plus grandes villes) et monde rural et entre les départements, dans l'accès aux aides et aux services (CIDF, services apportés par le planning familial, associations de femmes...) ;
- **L'accroissement de la grande pauvreté et de la précarité** qui touche un nombre grandissant de femmes seules ou parentes isolées ;
- **L'importance du chômage** des femmes qui se maintient ;
- **L'accroissement supérieur du chômage de longue durée** pour les femmes, comparées aux hommes ;
- **L'accroissement du nombre des femmes très âgées, lié à l'inégalité des retraites des femmes inférieures de 44% à celles des hommes<sup>31</sup>, et 35% si l'on compare les retraités avec carrière complète, alors que l'espérance de durée de retraite d'une femme est supérieure de 6,2 ans (24,5 ans) à celle d'un homme (18,2 ans en 2000) ;**
- **L'arrêt dans les années 90 de la tendance à la réduction de l'écart des revenus** entre les femmes et les hommes...
- **L'insuffisant accès à la formation continue des femmes sous-qualifiées, particulièrement lorsqu'elles ont des enfants** et manquent de moyens pour les faire garder.
- **La part importante des femmes dans le travail à temps partiel (80% du temps partiel...) souvent non choisi** et dans les emplois précaires ;
- **Les femmes représentent 80%** des 3,4 millions de travailleurs pauvres<sup>32</sup> auxquelles il faut ajouter les personnes en sous-emploi n'occupant pas un travail à temps plein,
- **La difficulté relationnelle avec les enfants** (de plus en plus jeunes) qui nécessite de plus en plus souvent un soutien et une aide extérieure ;
- **Les difficultés du logement pour des femmes en difficulté** qui se trouvent de plus en plus fréquemment à la rue ;
- **Une action insuffisante en direction du premier degré** dans l'éducation, avec des signes inquiétants de détérioration de la qualité des relations filles-garçons ;
- **Une détérioration des conditions de la mixité** dans les relations entre filles et garçons chez les plus jeunes. Agressions, ignorance, contraintes par rapport à la tenue, autant d'éléments qui tendent à séparer les genres et doivent être suivies avec attention ;
- **Un déficit en milieu rural** : moins de lieux d'information, moins de perspectives, moins d'ambition scolaire pour les filles ;

<sup>31</sup> Retraites : vers moins d'inégalités entre hommes et femmes ? Sophie Buffeteaux, Pascal Godefroy Population et Société N°401 mai 2004 Carole Bonnet

<sup>32</sup> Audition de Mme Christine Guionnet le 2 novembre 2004

## **SECTION 1. Des inégalités persistantes entre les femmes et les hommes**

---

- **Des violences faites aux femmes (une femme sur 10...) et les violences en milieu scolaire qui s'adressent principalement aux filles ;**
- **L'amorce de diversification dans les métiers assurés par des femmes ne se traduit pas nécessairement toujours par une égalité de progression dans ces métiers.**

## **SECTION 2.**

*Pour l'égalité des droits  
entre les hommes et les  
femmes, l'action publique  
et l'impulsion d'une volonté  
politique sont  
indispensables  
en Bretagne*



## **SECTION 2. POUR L'ÉGALITÉ DES DROITS ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES L'ACTION PUBLIQUE ET L'IMPULSION D'UNE VOLONTÉ POLITIQUE SONT INDISPENSABLES EN BRETAGNE**

L'action publique en faveur de l'égalité est une nécessité. Elle s'exprime dans des initiatives de l'État en région, qui s'oriente vers l'intégration de l'égalité dans toutes les politiques publiques, et dans les initiatives d'autres collectivités territoriales, (1). Mais il est possible et nécessaire de faire plus et mieux appliquer les droits à l'égalité sur tous les territoires de Bretagne (2) ; le Conseil régional peut et doit y contribuer activement (3).

### **1. L'ÉTAT EN RÉGION S'ORIENTE VERS L'INTÉGRATION DE L'ÉGALITÉ DANS TOUTES LES POLITIQUES PUBLIQUES**

L'action de l'État, en faveur de l'égalité et l'égalité professionnelle s'exerce sous l'autorité de la Préfète de Région, et principalement à travers la Délégation aux droits des femmes et l'ensemble des Directions de l'État et de ses administrations en région.

Le rôle central d'impulsion de ces actions incombe à la Délégation régionale aux droits des femmes. Elle s'appuie très largement pour ce qui concerne l'emploi et la formation sur la DRTEFP et sur l'ensemble des directions et services de l'État, et pour la formation sur la mission académique pour l'égalité des chances entre filles et garçons qui intervient pour le second degré.

#### ***1.1. La délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité : cheville ouvrière des actions de l'État***

Cette délégation est en charge de la mise en œuvre en région, et de l'adaptation pour la région des politiques publiques de l'État et des orientations nationales inscrites dans la *charte nationale sur l'égalité*.

Les actions impulsées par la Déléguée régionale et par les chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité sont conduites avec les services de l'État en région et dans chaque département, ainsi qu'en association avec les CIDF (outils de cette politique) et en soutien aux initiatives des associations. En termes de moyens humains et financiers, c'est non seulement le budget affecté à la délégation (au total, 546 000€) mais l'ensemble des budgets déconcentrés relatifs aux actions de chacun des ministères qui sont mobilisés pour ces actions, ainsi que des fonds européens dans le cadre du FSE (programme Equal).

Trois objectifs complémentaires principaux ordonnent l'activité :

- *la parité dans le domaine politique et de la représentation*, pour améliorer l'accès des femmes aux responsabilités économiques et sociales ; et la lutte contre les discriminations ;
- *l'égalité professionnelle* entre les hommes et les femmes dans toutes ses dimensions (formation initiale, orientation scolaire, accès à l'emploi, diversification des métiers, formation continue, retour à l'emploi, conditions de travail et de rémunération, promotion et carrières, création d'entreprises par les femmes...) avec notamment la déclinaison

## SECTION 2. L'action publique et l'impulsion d'une volonté politique sont indispensables

---

régionale du Plan national d'action pour l'emploi qui se traduit par des objectifs chiffrés et évalués;

- *les droits personnels et sociaux des femmes* (accès au droit, vie familiale, santé, lutte contre les violences, contraception et IVG, logement, etc. ).

L'Etat, dans ses actions, porte une grande attention au *décloisonnement* des domaines pour répondre à des situations dont le traitement doit toujours être *transversal*, et la prise en compte systémique. Elle s'appuie sur la mobilisation des *données statistiques sexuées* recueillies par les services de l'État : INSEE, DRTEFP, Inspections du travail, ANPE, AFPA, CAF, Rectorat d'Académie, DRAF, DRAM..., et la réalisation d'une information sur l'égalité professionnelle.

L'action est diversifiée et porte sur le curatif mais aussi sur le préventif. Elle concerne principalement le développement de l'emploi des femmes, la diversification des métiers des femmes, la lutte contre le chômage des femmes...

Les initiatives en faveur de l'emploi ou de la lutte contre le chômage peuvent se concentrer sur certains métiers (bâtiment, métallurgie...), elles donnent lieu à des définitions d'objectifs prioritaires, tels que la lutte contre le chômage de longue durée des femmes. Elles se traduisent par des conventions telles que les *contrats de mixité des emplois*, les *contrats d'objectif pour l'égalité professionnelle*, avec les partenaires (branches professionnelles, entreprises, syndicats...). Elles viennent de se traduire (septembre 2004) par la mise en place du « label égalité »<sup>33</sup> qui récompense les entreprises qui se sont engagées de façon significative sur la voie de l'égalité professionnelle, et sur la base de critères certifiés tels que l'information et la sensibilisation à la parité, des actions de mise en place de la parité (accords d'entreprise...) ou encore la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel par l'organisation des conditions de travail, les horaires...

Ces actions se traduisent également dans des plans d'actions locaux, et peuvent donner lieu à des conventions associant les services de l'État tels que l'AFPA pour y renforcer l'accueil des femmes, ou pour développer la validation de leurs acquis de l'expérience (VAE).

Elles concernent également le domaine de la formation avec l'activité de *la Mission académique pour l'égalité des chances entre les filles et les garçons* créée en 1998. La Bretagne a été la première région de France à décliner la convention nationale signée en l'an 2000, avec une action qui porte sur *l'orientation* (plus de mixité), *le respect mutuel des filles et des garçons* et des *outils de formation des formateurs*. Une chargée de mission, s'y consacre<sup>34</sup>, ce qui est déjà un signe positif, mais des moyens plus importants semblent indispensables. Ici également la transversalité s'impose et des groupes de travail interministériels, un moment en place, ont conjugué les orientations de l'école élémentaire à l'enseignement supérieur (leur existence soulevait néanmoins le problème du cloisonnement et de la spécialisation qui ne favorisait pas nécessairement l'appropriation par le plus grand nombre de la problématique de l'égalité). Les actions se traduisent par des colloques, des interventions auprès des formateurs et des partenaires de l'emploi et de l'insertion.

La mise en œuvre s'appuie en priorité sur *les services de l'État* pour les politiques propres à l'État, jusqu'au niveau de l'accueil du public : CIO, CAF, ANPE, DRASS, DDASS, Missions locales, IUFM... en s'associant le concours des CIDF (cf supra). A titre d'exemple, la

---

<sup>33</sup> [WWW.social.gouv.fr](http://WWW.social.gouv.fr) et [WWW.afaq.org](http://WWW.afaq.org)

<sup>34</sup> Ce poste a été créé à la suite des préconisations de l'Etude les femmes en Bretagne réalisée par le CESR.

mission académique pour l'égalité entre filles et garçon dispose de relais dans 140 établissements (sur 600) de l'académie, et la convention dans le domaine éducatif, articulée sur le projet académique, sera actualisée pour 2003/2006.

### ***1.2. Un travail en réseau qui s'oriente vers une politique intégrée de l'État***

Ce travail s'effectue si possible *en réseau* avec les agences locales des services de l'État, (par exemple les 36 agences ANPE...) avec ses partenaires et se déploie aussi par la coopération et les *partenariats* avec la Région et les collectivités territoriales, avec les branches professionnelles. Les partenariats portent sur des orientations et des actions communes (contrats d'objectifs État/région/branches professionnelles...), notamment avec le Conseil régional, et avec les partenaires sociaux, syndicats professionnels et de salariés, chambres consulaires, branches professionnelles ... Dans ces partenariats l'État cherche à **faire partager ses objectifs à ses partenaires régionaux pour renforcer la synergie par des actions convergentes et complémentaires.**

Il s'agit d'un travail s'inscrivant dans la durée, qui depuis quelques années a pris de l'importance et mobilise les services de l'État avec des réussites telles que des contrats d'objectifs pour l'égalité professionnelle, la création d'un fonds de garantie à l'initiative des femmes pour la création d'entreprises (FGIF), la signature de conventions pour l'égalité professionnelle, des actions concrètes en termes d'information et le soutien à de nombreuses manifestations publiques.

Dans le domaine de l'emploi, les ANPE agissent dans le cadre des orientations du service public de l'emploi arrêtées par Madame la Préfète de Région. Face à une situation où le chômage des femmes s'est aggravé et notamment le chômage de longue durée, les ANPE locales, déploient par exemple des initiatives d'information pour élargir les choix professionnels des filles, favoriser l'embauche sur des métiers traditionnellement masculins, dans l'industrie ou le bâtiment. Elles ont aussi pour objectif de réduire les écarts des situations d'emplois des filles et des garçons, et pour réduire les écarts d'accès aux formations à leur détriment. Elles agissent également sur les représentations des métiers.

Mais ces actions se heurtent aussi à des limites. Par exemple, les contrats pour l'égalité professionnelle sont souvent plus formels que producteurs de résultats effectifs ; les statistiques et les objectifs quantifiables et quantifiés restent trop rares ; les mentalités évoluent lentement ; des orientations stratégiques fortes doivent être de ce fait affirmées ; le Contrat de Plan État-Région noué avec les collectivités territoriales ne comprend pas de volet consacré à la parité alors que ce pourrait être une façon, soit en le spécifiant sur des lignes particulières, soit en le promouvant sur tous les axes susceptibles d'y contribuer, de promouvoir l'égalité hommes femmes à travers ses actions. Dans certains cas également, la poursuite d'objectifs quantifiés peut poser des problèmes. En effet, face à une question aussi complexe que les inégalités entre les femmes et les hommes, la dimension qualitative ne doit pas être perdue de vue.

**Pour progresser, au delà de ces obstacles, la volonté politique d'accentuer la promotion de l'égalité conduit aujourd'hui l'État à imprimer une impulsion nouvelle à son action dans le cadre du Plan d'action stratégique de l'Etat en Région (PASER) et des plans en départements (PASED).**

## **SECTION 2. L'action publique et l'impulsion d'une volonté politique sont indispensables**

---

Le PASER comprend parmi ses objectifs : « confirmer la Bretagne à la pointe de la parité, mettre en œuvre la logique paritaire et le principe d'égalité au sein des services de l'État et des politiques publiques »<sup>35</sup>, il vise à « inscrire le réflexe de l'égalité dans les actions menées par les pouvoirs publics, dans un contexte d'inégalités persistantes », et se propose comme objectifs<sup>36</sup> :

- assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de la prise de décision dans l'administration ;
- sensibiliser les partenaires économiques et sociaux à la logique paritaire dans les instances représentatives ;
- faire de l'égalité un élément intrinsèque de la décision publique, mettre en œuvre la charte de l'égalité dans les services de l'État (avec la définition d'une stratégie et la déclinaison des engagements ministériels dans chaque service ; formation des agents à l'égalité, production de statistiques sexuées, indicateurs pour évaluer les politiques publiques sur les hommes et les femmes, proposer des actions pour gommer les inégalités...), mettre en œuvre l'égalité professionnelle en améliorant l'orientation des jeunes filles et en diversifiant les choix professionnels des femmes ;
- mettre en place un tableau de bord régional sur l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les actions menées par les différents ministères, et produire un rapport spécifique dans le bilan annuel des services de l'État sur le bilan de ces politiques ;
- créer un observatoire régional de la parité et de l'application du principe d'égalité au sein des politiques publiques, associant le Conseil régional et le Conseil économique et social.

L'État en région semble donc s'orienter vers une politique en faveur de l'égalité plus active, plus intégrée. Qui plus est, un échéancier, et l'indication du dispositif de suivi de l'action et d'évaluation sont présentés dans le PASER.

Les interventions de l'État pourraient désormais conditionner les aides publiques à des critères de conformité aux objectifs de l'égalité, en fixant pour ses propres politiques des objectifs comprenant des résultats concrets, quantifiés, dont l'évaluation sera possible et sera réalisée. Cette évolution répond aux orientations stratégiques définies dans le cadre de l'Union européenne, où ont été fixés des objectifs de résultats en termes de baisse du chômage des femmes et d'augmentation du taux d'activité féminin, objectifs soutenus par des fonds européens<sup>37</sup>.

Ainsi le Plan d'action stratégique de l'État en région Bretagne comprend une action spécifique dédiée à l'égalité professionnelle : « développer l'égalité en favorisant la mixité et les compétences des femmes », qui prévoit notamment la promotion du « label égalité » en entreprise. Il se donne également des objectifs chiffrés (comme augmenter de 10 points le taux de présence des femmes dans le service intégré de l'emploi et de la formation, pour le faire progresser de 35% à 45%).

---

<sup>35</sup> PASER, 2004, Préfecture de Région Bretagne, page 2

<sup>36</sup> PASER, 2004, Préfecture de Région Bretagne Pages 18/19

<sup>37</sup> Les programmes européens EQUAL, EMPLOI NOW, TRANSFER, notamment, ont été ou sont encore sont consacrés à l'égalité des femmes et des hommes cf Annexes I et II



L'animation et le suivi de ces orientations seront effectués en procédant à **la relance de l'observatoire de la parité** annoncé récemment par Mme la Préfète de Région lors de la présentation du PASER devant les élus régionaux, et réalisée en application de la charte nationale.

### **1.3. Un outil de l'État en région : l'Observatoire de la parité**

Installé en 1996, l'Observatoire régional de la parité a été en Bretagne une initiative innovante (premier observatoire régional). Il a été réactivé en 2000<sup>38</sup> afin de « relayer de façon explicite la volonté de l'État en matière d'égalité des chances et d'assurer la transversalité de sa mise en œuvre dans les différents programmes régionaux ». Il comprenait initialement des représentants d'administrations de l'État (12), des personnalités qualifiées (2), des élus (6), des représentants du CESR (3) et un maximum de 3 représentants du monde économique et associatif.

Son rôle devait être de collecter et d'affiner des données régionales, de donner des indicateurs pertinents sur la Région et des éléments de réflexion qualitative fournis par les services déconcentrés de l'État et à partir des priorités gouvernementales ; enfin de créer un lieu de ressources (études, données statistiques sexuées, projets innovants, formation des acteurs sociaux et décideurs publics et privés à l'égalité des chances).

Cet observatoire n'a pas, malgré sa relance, déployé une activité suffisante, l'essentiel des initiatives et travaux sur la question ayant en réalité été conduits, pour l'État, par la délégation régionale aux droits des femmes, comme nous l'avons déjà indiqué.

La relance de cet observatoire vient d'être annoncée par Mme la Préfète de Région, elle figure dans le PASER qui parle de la « création d'un observatoire » (voir plus haut). Elle passera, semble-t-il, par la désignation de correspondants référents sur l'égalité dans l'ensemble des services de l'État, chargés de promouvoir et suivre les réalisations à la fois dans le fonctionnement de leurs services (exemplarité), et dans les politiques conduites par l'État dans leur secteur. Ceci en liaison la plus étroite possible avec les autres secteurs, par souci de transversalité et d'efficacité des actions de l'administration régionale.

Les résultats concrets devraient être un accroissement de la présence féminine dans les désignations aux diverses commissions. Cette présence féminine sera renforcée par une plus grande rigueur en matière de dérogations. Ceci sera une traduction pour l'action de l'État *de la charte de l'égalité*<sup>39</sup> à laquelle l'État associe ses partenaires : collectivités territoriales, chambres consulaires, entreprises, partenaires sociaux... Cette Charte de l'égalité, élaborée dans l'esprit du « gender mainstreaming » (intégration des politiques publiques sous le prisme de l'égalité et de la non discrimination entre les genres<sup>40</sup>) de l'Union Européenne, et signée le 8 mars 2004, engage les services de l'État, les collectivités territoriales et les acteurs économiques et sociaux pour un égalité effective entre les hommes et les femmes.

Cet observatoire de la parité devrait être ainsi réellement **l'outil de coopération et de transversalité interne aux directions de l'État à l'échelon régional**, il promouvra les politiques de l'État et évaluera l'efficacité de son action pour la réorienter.

---

<sup>38</sup> Courrier du Préfet de Région au Président du CESR du 30 mars 2000

<sup>39</sup> cf Annexe I

<sup>40</sup> cf Annexe V

En vue des réflexions du Conseil régional, deux remarques peuvent être faites cependant sur les limites de cet observatoire de la parité, dans l'attente de précisions sur sa nouvelle organisation et son fonctionnement :

- Le premier observatoire n'intégrait pas à l'observation les expertises présentes dans le domaine universitaire et de la recherche, alors que plusieurs centres ou unités de recherches (Rennes I, Rennes II, UBO...) travaillent sur ces questions, en particulier sous l'angle qualitatif.
- Le champ de l'observation régionale et de l'évaluation ne devrait pas se cantonner aux actions de l'État mais devrait avoir un caractère plus large, il mérite une extension.
- Cet observatoire dans sa forme initiale avait un aspect fortement politique (composé d'administratifs et d'élus) ; il semble que pour le Conseil régional la démarche gagnerait à se recentrer sur l'aspect scientifique de l'observation, et sur une évaluation critique des résultats, qui pourrait viser à la neutralité afin d'être consensuelle et utilisable comme référence pour tous les acteurs régionaux.

Cette activation des politiques de l'État pour l'égalité entre les hommes et les femmes, avec la réactivation de l'observatoire régional de la parité est une orientation positive, même si l'on peut regretter que la première réactivation de l'observatoire en 2000 n'ait pas eu la vitalité escomptée...

En effet elle crée, il faut insister sur ce point, **un contexte opportun en Bretagne pour la convergence des initiatives en faveur de l'égalité des femmes et des hommes**. Tout en s'accompagnant, coté État, d'un souhait de ne pas voir se multiplier des initiatives qui apparaîtraient comme se concurrençant, la coopération et la mutualisation en interne à l'État et la convergence des actions avec les autres acteurs régionaux sont affirmées comme une nécessité.

Enfin, en complément à ces orientations de l'État en région, lors des auditions a été exprimée par plusieurs représentant des services de l'État une volonté de **susciter une adhésion collective au partage des objectifs, qui suppose la mise en place d'indicateurs partagés et acceptés**. Ont été soulignés également les besoins d'une mise en commun, d'une mutualisation renforcée des expériences. Par exemple dans le domaine de l'emploi et du recrutement des femmes une meilleure articulation entre l'information, la formation, le suivi du devenir des personnes embauchées et l'évaluation des actions sur la durée. Il est souhaité également une meilleure information des formateurs en formation initiale et continue, mais aussi dans les agences locales d'aide aux femmes en recherche d'emploi ou dans les CIDEF, sur la connaissance des métiers, et sur les diversifications possibles. Un travail sur les passerelles entre compétences afin de faciliter les transitions d'une activité à une autre et de favoriser la valorisation des acquis de l'expérience des femmes est un autre axe à développer. De même doivent se poursuivre le développement des conventions entre partenaires et la signature de contrats d'objectifs, ainsi qu'une communication commune sur des axes stratégiques clairs identifiés par des objectifs, des actions et une évaluation des résultats.

### ***1.4. D'autres collectivités territoriales s'impliquent également***

A titre d'illustrations, voici quelques exemples (non exhaustifs) empruntés aux politiques de Conseils Généraux et à la ville de Rennes.

- Quelques exemples des initiatives de trois Conseils généraux

Le Conseil général du Finistère ayant la volonté de travailler sur la question de l'égalité entre les hommes et les femmes s'est engagé dans le pilotage d'actions financées dans le cadre de l'appel à projet européen EQUAL<sup>41</sup> 2000-2005. Ainsi des actions pour développer les conditions favorables à l'activité des femmes dans le département, pour une meilleure articulation des temps de vie, ont été mises en place sur 2 thèmes :

- la *création d'entreprises par les femmes* (plate forme « entreprendre au féminin » afin d'aider les femmes à se former, à se positionner dans un réseau, de les accompagner dans la mise en œuvre de leur projet de création... ) ;

- *l'égalité professionnelle dans l'industrie agroalimentaire* (accompagnement des entreprises dans l'application des lois relatives à l'égalité homme femme, volonté de faire un travail de fond c'est à dire d'intégrer l'égalité dans l'entreprise, de faire prendre conscience aux dirigeants de l'enjeu de l'égalité...).

De manière transversale la question de *l'articulation des temps de vie* est également prise en compte. Dans la mise en œuvre de ces actions le Conseil général travaille, entre autres, avec le Conseil régional.

Cette prise en compte de la question de l'égalité est présente également au Conseil général des Côtes d'Armor qui vient de se porter candidat au dernier appel à projet EQUAL sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

Le Conseil général d'Ille et Vilaine, quant à lui, a mis en place une commission « égalité des chances » dont la mission phare pour 2005 est la mise à disposition d'un ordinateur à chaque élève de troisième et n'a donc pas de rapport avec l'égalité entre les hommes et les femmes mais les thèmes d'actions de cette commission laissent présager des actions sur cette question de l'égalité comme l'aide à la parentalité, la petite enfance, la formation d'assistantes maternelles...

- Des initiatives de la ville de Rennes<sup>42</sup>

La ville de Rennes a construit ses initiatives sur la durée, au fil de mandatures successives. Elle dispose depuis 1995 d'une adjointe déléguée aux femmes et à l'égalité. Avant la loi sur la parité le taux de féminisation parmi les adjoints était déjà de 33%. Le bilan de cette action municipale souligne l'importance d'une **volonté politique** déterminée, au plus haut niveau, pour conduire ces actions, l'importance d'une **démarche progressive et intégrée**, et celle de **l'articulation de l'existant**.

L'objectif poursuivi par la municipalité est une mise en œuvre de l'égalité à tous les niveaux de la politique municipale, tant comme employeur que dans les politiques municipales et leur déclinaison pratique. Ceci exige en interne un travail en réseau impliquant fortement les adjoints comme les Directions et les services.

Cela se traduit par la prévention, la vigilance, la sensibilisation, qui doivent être présentes dans le contrat de ville, dans le contrat local de sécurité, le contrat éducatif local...

---

<sup>41</sup> Il a dans le cadre de cette action créé un poste de chargée de mission à « l'égalité des chances entre les hommes et les femmes »

<sup>42</sup> Audition de Madame Jocelyne Bougeard par le groupe de travail.

## **SECTION 2. L'action publique et l'impulsion d'une volonté politique sont indispensables**

---

En interne, Rennes s'est dotée d'un **bureau des temps**, destiné à rechercher et proposer la mise en œuvre pour l'égalité entre les femmes et les hommes des mesures simplifiant la vie et allégeant les contraintes (gardes, mobilité, horaires de travail...), avec deux chantiers prioritaires : Les femmes agents d'entretien et les femmes cadres, handicapées par des contraintes liées aux enfants, à la maternité, et défavorisées pour leur emploi, leurs revenus, leurs promotions, leur niveau de retraite, leur formation continue, leur temps libre, leurs loisirs...)

La ville poursuit également un Plan pour l'égalité professionnelle. Le Plan, avec **une priorité pour certaines catégories professionnelles**, notamment les métiers de services où les femmes sont sur-représentées, travaille sur la diversification des métiers occupés par les femmes et pour assurer l'accès à tous les métiers ; il garantit la présence de femmes dans tous les jurys de recrutement, leur accès à l'encadrement et organise des possibilités d'aménagement du temps de travail.

Des réflexions originales conduisent à **repenser l'organisation du travail** (réaliser le ménage pendant les réunions et non avant l'ouverture le matin ou après la fermeture le soir, la création d'équipes pour éviter l'isolement lors d'horaires atypique, le plan de transport pour des salariées qui à plus de 50% n'ont pas le permis de conduire...).

Cela suppose une imprégnation des objectifs et **le partage d'une culture de l'égalité** à tous les niveaux (lors de la rédaction d'appels d'offres qui vont induire des contraintes dans l'activité, lors de la conception des tâches), avec un souci permanent de renforcer l'égalité, et ne pas se satisfaire des inégalités même « admises ».

Un **comité consultatif** de 80 membres (habitants des quartiers, associations, élus...) y contribue. Il est organisé en trois groupes de réflexions et travaille sur la parité politique, l'égalité professionnelle, et la prévention des violences contre les jeunes et les femmes.

Des actions complémentaires sont également conduites, autour de la prostitution, autour de la plate-forme contre les violences, avec des **partenariats multiples** associant l'État, le CIDF, le Planning familial, l'ASFAD, les associations...

Des **temps forts** sont organisés en lien avec les associations (le 8 mars, journée internationale des femmes, est accompagné de trois semaines d'animation sur l'égalité avec 50 partenaires...), et les soutiens aux associations par convention ou pour des actions ponctuelles vise à amplifier la dynamique de l'égalité.

Ainsi, la mise en commun, la synergie, la cohérence, la visibilité de ce qui se fait et de ce qui existe en faveur de l'égalité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sont des souhaits et des objectifs exprimés au niveau des services de l'État et des collectivités territoriales. Des objectifs à développer, **entre services de l'État bien sûr, mais aussi en partenariat avec la Région sur ses compétences et avec l'ensemble des acteurs régionaux concernés.**

On peut conclure, par conséquent, en insistant sur l'utilité d'une démarche régionale qui associerait étroitement les initiatives des deux autorités régionales que sont le Conseil régional et la Préfecture de région.

C'est sur cette toile de fond d'initiatives convergentes, qu'il est indispensable de prendre en compte pour les renforcer en Bretagne, que doit s'articuler efficacement l'initiative du Conseil régional en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes.



### *Afficher 20 priorités pour l'égalité entre femmes et hommes*

Les 20 priorités suivantes, qui illustrent bien la globalité des dimensions de l'égalité, ressortent de l'ensemble des auditions effectuées par le CESR semblent unanimement partagées :

- **Valoriser l'autonomie et l'image des femmes en tout égales aux hommes et libres** de leurs choix.
- **Lutter contre les violences**, dans la sphère publique, domestique, et au travail, par l'aide matérielle (foyers d'accueil), l'assistance juridique gratuite et l'aide psychologique aux femmes victimes ; une femme sur 10 est victime de ces violences... **Assurer une prévention des violences** par la formation et l'information sur l'égalité, la mixité et le respect dès l'école au plus jeune âge, ainsi qu'en collège et en lycée, et dans les CFA.
- **Favoriser la maîtrise personnelle des choix des femmes** par l'information sur les droits et par l'assistance à la santé (suivi médical, contraception, IVG, séquelles des situations de violence...).
- **Promouvoir l'égalité face aux tâches domestiques par l'éducation** ; l'évolution semble montrer une légère amélioration du partage des tâches dans les générations les plus jeunes, cependant très lente. Mais les femmes consacrent encore plus de 5 heures par jour à ces tâches contre seulement 2 heures pour les hommes ; et ces derniers s'investissent plus facilement dans des tâches gratifiantes, les femmes assurant l'essentiel du quotidien...
- **Améliorer la gestion des temps** (développement des gardes, harmonisation des horaires, ouverture des services, transports... et **permettre l'égalité des droits face au temps choisi** (lutte contre les temps partiels contraints, développement du temps partiel choisi).
- **Améliorer l'égalité face aux temps sociaux par l'adaptation de l'environnement collectif nécessaire aux horaires atypiques** (transport, restauration collective, crèches, gardes...) et l'organisation collective des moyens et équipements nécessaires à la combinaison harmonieuse de l'activité professionnelle et de la vie familiale et personnelle : horaires des administrations et des services, des écoles, des entreprises, centres de loisirs et récréation, haltes garderies et crèches...
- **Aider les familles monoparentales**, avec femme ou homme chef de famille, et les parents isolés ; **permettre l'égalité face au logement**, ; **garantir une assistance individuelle aux femmes et aux veuves en difficultés**.
- **Cœuvrer à la réintégration des femmes exclues** dans la dynamique de l'activité professionnelle (notamment après l'API ou l'APE).
- **Favoriser l'égalité face au temps pour soi, au temps pour l'activité professionnelle, au temps personnel et l'égalité domestique**, par l'essor du partage des tâches domestiques, de l'éducation des enfants, des questions de santé, et la correction du déséquilibre de charge entre les femmes et les hommes dans ces domaines.
- **Valoriser et promouvoir l'égalité d'accès des femmes** dans les emplois traditionnellement masculins, et **l'égal accès des hommes** dans les emplois traditionnellement féminins pour y développer leurs carrières. **Assurer un suivi du devenir professionnel des femmes s'engageant dans des métiers peu féminisés**, pour en tirer les leçons et amplifier le phénomène.
- **Impulser l'égalité dans le domaine professionnel** : égalité dans l'accès aux emplois, égalité dans l'accès aux responsabilités et dans les promotions, égalité dans la formation continue, qui permettra seule l'égalité salariale (l'écart global actuel est de l'ordre de 25% en défaveur des femmes et l'égalité dans les droits à la retraite. Les accords sur l'égalité professionnelle développés en application des lois Roudy (1983) et Génisson (2001) restent peu nombreux.

- **Réduire l'écart du salaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes** (en équivalent temps plein) ; cet écart de 36% au détriment des femmes en 1960, et de 19% en 2001 ; a vu sa diminution stoppée depuis le milieu des années 90. La réduction a été le résultat de l'élévation des qualifications des femmes, effet de l'égalisation des scolarités. Cependant si l'on constate l'écart réel des revenus il est encore plus important car les femmes sont plus fortement touchées par le chômage, la précarité et les temps partiels ; **Garantir les pensions de réversion et l'amélioration des retraites des femmes** (qui peuvent être inférieures à celles des hommes jusqu'à 40%, lorsqu'elles sont effectives).
- **Combattre les discriminations pénalisantes liées aux grossesses et aux absences provoquées par la prise en charge, essentiellement par les femmes, des enfants** (maternité, maladie, horaires adaptés...). **Améliorer la prise en compte** des contraintes de la vie familiale dans les horaires de travail, **pour les femmes, comme pour les hommes.**
- **Permettre un accès à égalité aux différentes professions...** 88% des personnels de services, 80% des employés administratifs d'entreprise, 77% des professions intermédiaires de la santé et du travail social, 77% des employés civils, agent de service de la fonction publique, 65% des instituteurs sont des femmes, alors que 95% des chauffeurs, 92% des ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage, du transport, 91,4% des contremaîtres et agents de maîtrise, 85,5% des chefs d'entreprises de 10 salariés ou plus, 62% des cadres administratifs et commerciaux d'entreprise, 62,4% des professions libérales sont des hommes... **Promouvoir la diversification des métiers assurant égalité et mixité**, les femmes actives sont concentrées à 55% sur seulement 7 des 31 secteurs professionnels, plus de 99% des travailleurs à domicile sont des travailleuses ; les femmes ne représentent que 1,2 % des salariés du bâtiment en Bretagne...
- **Contribuer à la transformation de l'image des métiers** pour favoriser le libre et égal accès des femmes à une gamme diversifiée d'activités, sans exclusive.
- **Favoriser et valoriser par l'information et l'orientation la présence accrue des filles dans les enseignements professionnels et techniques** en formation initiale et en formation continue.
- **Encourager et aider l'initiative des femmes**, par exemple par le soutien à la création d'entreprises.
- **Faire baisser chômage des femmes**, qui représentent 51% des personnes aux chômages pour 46% de la population active. Le taux de chômage féminin dépasse celui des hommes pour les trois tranches des 15/29 ans, 30/49 ans et 50 ans et plus ; et le taux moyen de chômage féminin est de 11,2 comparé à 8,8% pour les hommes<sup>43</sup>.
- **Favoriser l'emploi des femmes à temps plein** par des évolutions de la répartition des charges domestiques et un environnement social amélioré. **Remettre en cause le temps partiel non choisi lorsqu'il est imposé** précisément aux femmes (par exemple des mi-temps imposés dans la fonction publique)...
- **Diminuer la déqualification des femmes dont les compétences sont sous-employées**, car elles accèdent moins aux responsabilités que les hommes à compétence et qualification équivalentes ; un diplôme plus élevé que pour les hommes constitue trop souvent une condition implicite exorbitante conditionnant le droit des femmes à l'emploi.

## **2. FAIRE PLUS ET MIEUX APPLIQUER LES DROITS A L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN BRETAGNE**

Comme nous l'avons indiqué, l'action publique doit être active pour faire reculer les inégalités et rendre effectifs l'application des droits à une égale liberté et une égale dignité.

**Le contexte est aujourd'hui tout à fait opportun en Bretagne pour renforcer et faire converger l'ensemble des initiatives régionales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.**

---

<sup>43</sup> Enquête emploi INSEE 2003.

Cette opportunité doit être saisie par le Conseil régional.

### **2.1. Egalité entre les femmes et les hommes ne signifie pas uniformité**

Concernant l'égalité entre les femmes et les hommes, il s'agit de répondre aux inégalités relevant de traitements différenciés inéquitables et s'exerçant au détriment des femmes, de leur liberté de choix. Cette liberté de choix doit pouvoir s'effectuer pour elles comme pour les hommes, en dépassant les préjugés de type sexiste qui écarteraient les femmes de certaines fonctions, activités ou métiers, ou qui réserveraient ou privilégieraient aux femmes certaines fonctions, activités ou métiers, sans qu'elles en effectuent elles mêmes véritablement le choix.

Il ne s'agit bien évidemment pas d'assigner chacun à un modèle uniforme, qu'il soit masculin, féminin ou mixte, mais de permettre à chacun de bénéficier de l'amplitude maximale et égale des choix pour la réalisation de son propre parcours personnel, en toute égalité, que ce soit dans le domaine de la vie personnelle, de la vie familiale, ou dans le domaine de la formation et de la vie professionnelle. Les caractéristiques et les qualités (ou défauts) attribués au genre sont le résultat d'une *construction sociale* (qui varie fortement selon les sociétés et les époques<sup>44</sup>). D'ailleurs les préjugés évoluent, les pratiques professionnelles et les organisations se transforment, et l'égalité des conditions progresse avec les adaptations du droit et l'affirmation des volontés individuelles.

L'égalité ne s'oppose donc pas à la différence, mais celle-ci ne doit pas être « naturalisée »<sup>45</sup> et présentée comme une obligation ; une assignation : « les femmes seraient plus douces, auraient moins d'ambition, s'intéresseraient moins à leur travail et s'y investiraient moins... » peuvent être autant de « justifications » des inégalités qui deviennent des prétextes de non-réalisation du droit à des chances et à une liberté égale pour les femmes. En effet les différences, si elles peuvent être revendiquées par les individus et déterminer leurs choix, ne doivent pas être invoquées comme justifiant des inégalités ou comme déterminant des droits différents. Dans cette démarche **l'égalité pour tou(te)s** doit ainsi pouvoir se conjuguer avec le respect des différences et avec les parcours et trajectoires personnels à travers lesquels s'élabore la démarche de chaque individu.

Cela passe par un respect identique et égal des femmes et des hommes, un traitement équitable en toute situation *par l'affirmation et la mise en œuvre effective de droits individuels identiques*.

En revanche, bien des obstacles se résument à l'absence de remise en question *des stéréotypes* et *des images traditionnelles* concernant les rôles sociaux, travestis en « évidences naturelles », alors qu'il s'agit dans la plupart des cas de pratiques construites, et en permanente évolution. La remise en question de ces stéréotypes suppose une prise de conscience autant des femmes que des hommes, et qui se fait aussi dans l'intérêt de ces derniers. Car dans bien des cas « le privilège masculin est aussi un piège » auxquels ils peuvent chercher à échapper. Elle suppose aussi une remise en question par les femmes elles-mêmes de certains de leurs comportements et de leurs choix, au sein de la sphère domestique, par exemple.<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> Audition de Michèle Pote-Kergoat, Ingénieur, Université de Rennes 1 et Christine Guionnet, Maître de Conférence, Université de Rennes 1 le 2 novembre 2004

<sup>45</sup> Audition de Mme Junter le 29/10/2004 et « hommes-femmes, en finir avec la discrimination », entretien de Louis Maurin avec Margaret Maruani, sociologue directrice de recherches au CNRS. Observatoire des inégalités. [www.inegalites.org](http://www.inegalites.org)

<sup>46</sup> « si les hommes se sont établis maîtres des femmes, ce n'est pas toujours sans le consentement de celles-ci. Or ce consentement, en retour, est un lieu propice à un pouvoir féminin qui fait partie de l'asservissement lui-même. Pouvoir du corps

## SECTION 2. L'action publique et l'impulsion d'une volonté politique sont indispensables

On observe aussi que dans les familles en grandes difficultés, ce sont souvent les femmes qui font preuve de plus de dynamisme, les hommes n'ayant parfois plus de rôles ni sociaux ni familiaux.

Alors que les aspirations nouvelles conduisent à la transformation progressive de ces barrières, une certaine inertie, voire rigidité freine la mise en œuvre des droits proclamés.



### **Démystifier les stéréotypes**

Les stéréotypes sexués sont les principaux freins aux évolutions de l'égalité. Ils attribuent aux femmes ( et aux hommes) des caractères fixes définis et présentés comme « naturels », « éternels » qui les écartent de certaines tâches ou de certaines fonctions au nom de prétendues inaptitudes.

- Les femmes sont « douces, sensibles » c'est une qualité pour élever les enfants, mais non, dira-t-on, pour exercer des responsabilités au travail ; elles exerceront donc dans le domaine de la santé de l'éducation (33,8% des actives en Bretagne), considérablement plus que les hommes (13,1% des actifs), mais beaucoup moins présentes dans l'encadrement et les postes à responsabilités... malgré leur plus haut niveau de formation. Leur salaire sera donc inférieur de 15% à 20% à celui des hommes.

- Les femmes sont « délicates, attentives », c'est une qualité pour de petits travaux de précisions comme la couture ou l'électronique, le nettoyage... mais non, dira-t-on, pour le travail sur le chantier, la conduite d'engins... et seulement 15% des ingénieurs et 13% des techniciens seront des femmes...

Les stéréotypes offrent donc des réponses toutes faites venant justifier, bien à propos, les inégalités qui sont construites par l'éducation au cours de laquelle s'imprègne la force de ces stéréotypes sur les mentalités. Ils conduisent les femmes à ne pas oser, ne pas tenter, par peur des réactions qu'elles devinent par avance, et qu'elles évitent en les anticipant.

Les stéréotypes fonctionnent alors comme des *prophéties autoréalisatrices* puisqu'ils conduisent les femmes à respecter les préceptes qu'ils énoncent, après quoi ces termes se trouvent confirmés, puisque la réalité des comportements s'y est conformée... Ils constituent ainsi un moteur sournois de la discrimination.

Dépasser cette pression qu'exercent les stéréotypes ancrés dans les mentalités nécessite pour une fille de « prendre des risques », d'entrer dans des formations où les garçons sont dominants, où les réflexes des enseignants sont parfois inadaptés, où l'entourage féminin sera plus rare et le soutien moins fort ; de même dans l'entreprise, le contact avec les collègues obligera à « gagner » sa place, souvent en se montrant meilleure qu'un garçon pour un poste équivalent...

Autant de freins qui nécessitent un travail de soutien et d'encouragement dans l'orientation, dans la formation et un accompagnement lors de l'entrée au travail dans des secteurs peu féminisés.

### **2.2. Soutenir et amplifier les mesures de corrections des inégalités et développer la prévention des inégalités entre les femmes et les hommes**

Comme nous l'avons vu, *l'affirmation formelle de l'égalité juridique ne suffit pas* lorsqu'elle ne permet pas de corriger les inégalités. Elle nécessite une action volontariste qui développe

---

– celui de la séduction et celui de la maternité –, qui est aussi un pouvoir social » Genviève Fraisse. Les femmes et le féminisme. Article Encyclopédia Universalis.



des objectifs d'égalité et qui met en œuvre des moyens particuliers en veillant à susciter une dynamique d'adhésion.

Elle doit pouvoir dans certains *cas être accompagnée de mesures correctrices à caractère volontariste* permettant de rendre effectif un réel cheminement vers l'égalité.

De telles mesures sont des détours par des dispositions provisoires de mesures préférentielles qui renforcent les possibilités offertes aux femmes. *Ces mesures correctrices peuvent prendre par conséquent la forme de mesures «inégalitaires» équitables visant à assurer le rattrapage des situations et à permettre l'égalité.* Faute de quoi, l'égalité de principe seule n'empêche pas la persistance des inégalités de fait, quand elle ne contribue pas à les aggraver.

Dans cette situation, l'égalité qui est l'objectif poursuivi suppose d'agir par une prise en compte de la situation, une analyse permettant de définir les mesures provisoires appropriées pour agir avec l'équité nécessaire, celle-ci étant l'outil destiné à atteindre l'égalité.

L'application du principe d'égalité ne met pas en œuvre, alors, un outil rigide qui se limiterait au traitement uniforme et identique de tous et toutes, quelle que soit leur situation. Il déploie des dispositifs équitables qui permettent de prendre en compte la situation effective de chacun.

**Les deux notions d'égalité et d'équité ne sont pas opposées, mais complémentaires.** *On recherche à atteindre l'égalité par l'équité, par la mise en œuvre de mesures spécifiques, équitables, afin précisément de ne pas renforcer les inégalités de fait mais au contraire de les corriger.*

Face à cette situation d'inégalités persistantes, des mesures correctrices sont adoptées depuis un certain nombre d'années, notamment sous l'influence des différentes étapes du mouvement féministe.

Des mesures de ce type ont été retenues avec l'adoption de la Loi de révision constitutionnelle du 8 juillet 1999 « favorisant l'égal accès des hommes et des femmes aux mandats électoraux et aux fonctions électives » puis l'adoption de la Loi du 6 juin 2000 sur la parité politique, qui pour les élections au scrutin de liste impose la présence à égalité de candidates et de candidats ( Cela concerne les élections municipales, régionales, européennes et sénatoriales pour les départements qui élisent plus de quatre sénateurs). Cette mesure a apporté un résultat efficace dans l'exemple donné des élections régionales, puisque les femmes représentent désormais 47,6% des membres des Conseils régionaux ; en revanche les présidences sont restées... masculines à une exception près.

Ces mesures de correction des inégalités ont leur traduction dans de nombreux domaines très variés, de l'aménagement du territoire au système éducatif, en passant par les aides à l'emploi ou la prise en compte de handicaps. Elles s'appuient sur la jurisprudence constante du Conseil État comme sur celle du Conseil constitutionnel qui rappelle régulièrement dans ses considérants que « *le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport avec l'objet de la loi qui l'établit* ». Il s'agit bien de mettre, pendant un certain temps, plus de moyens au bénéfice de la population qui se trouve la plus éloignée du droit commun et de l'égalité.

## **SECTION 2. L'action publique et l'impulsion d'une volonté politique sont indispensables**

---

Ces dispositions s'inspirent de l'idée que ne pas prendre de mesure correctrice particulière ne permettrait pas d'avancer vers une réduction effective des inégalités. L'égalisation des situations ne suit pas une progression spontanée. Ces mesures correctrices provisoires ne fondent pas des droits différents mais sont mises en place *pour corriger des inégalités qui contredisent la mise en œuvre d'un droit égal pour tous*, inégalités qui sont constatées et mesurées, et selon des procédures particulières prévoyant la durée de la correction, l'évaluation du résultat et l'adaptation de la mesure.

Dés lors se complètent, même si c'est avec un inégal résultat, dans les initiatives législatives et réglementaires :

- *des dispositions qui insistent sur l'égalité et l'identité de traitement* des hommes et des femmes (c'est le cas pour la Loi constitutionnelle du 8 juillet 1999 instaurant la parité dans le domaine politique, par exemple : un homme - une femme, ou de la Loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes...);
- *des initiatives correctrices, visant à établir cette égalité et à modifier de façon volontariste par des actions positives la différence effective de situation* entre les femmes et les hommes (c'est le cas des accords professionnels sur l'égalité qui dans certains cas permettent des mesures temporaires de rattrapage, que nous avons déjà évoqués).

Il s'agit ainsi, dans certaines situations, par ces corrections s'exerçant sur une certaine durée, d'établir chacune et chacun dans une situation d'égalité des chances, d'égale dignité, permettant aux unes comme aux autres de réaliser leurs choix personnels avec les mêmes chances, en cherchant à rétablir, avec le concours de l'action publique, un contexte de similitude des conditions de la réussite.

On peut donner, dans d'autres domaines que l'inégalité entre les hommes et les femmes, quelques exemples de mesures préférentielles en œuvre pour corriger des inégalités :



***Quelques exemples de mesures préférentielles ...<sup>47</sup>***

***Ces mesures visent généralement, face à une inégalité de fait, à une remise à niveau destinée à compenser un handicap par des dispositions particulières.***

- Certains territoires souffrant de handicaps disposent de mesures préférentielles : par exemple les zones franches urbaines mises en œuvre dans le cadre de la politique de la ville, les zones de redynamisation urbaine ou encore les zones urbaines sensibles (exonérations fiscales aux entreprises, allègements de charges, primes aux entreprises qui s'installent ou à la création d'emplois et de services...).

- Certains établissements scolaires situés dans des quartiers socialement défavorisés (définis selon des critères objectifs) où la réussite scolaire est moindre, disposent de moyens supplémentaires dans le cadre des Zones d'éducation prioritaire (ZEP, depuis 1981) et les réseaux d'éducation prioritaires (REP, 1999).

- Pour les meilleurs élèves de certains lycées situés en ZEP, un mode d'accès particulier à L'IEP de Paris (sans quota, mais selon une procédure de sélection orale spécifique).

L'emploi de certaines catégories de population (chômeurs de longue durée, emplois jeunes...) est promu par les contrats aidés, sur le marché du travail.

- Pour l'emploi de personnes en situation de handicap, la compensation des freins au recrutement s'est accompagnée de la mise en place de quotas obligatoires éventuellement compensés par une amende.

### ***2.3. Faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne***

La prise en compte du devoir d'égalité et des initiatives à conduire reste encore trop peu partagée par les hommes, même si cette situation évolue. Le développement de l'égalité suppose que le partage de cette démarche soit plus équilibré ; qu'un engagement masculin soit plus fréquent (les responsables des CIDF à titre d'exemple, et les employés sont quasiment uniquement des femmes en Bretagne, les hommes sont également trop sous-investis dans les associations féministes...). On sait depuis longtemps<sup>48</sup> que l'inégalité est transmise par des schémas de pensée dont la construction s'effectue dès la petite enfance, et que les relations entre filles et garçons prennent forme et se jouent en grande partie dans ce processus. L'éducation des élèves dès la petite enfance puis le primaire et le collège, mais aussi en Lycée (pour la Région qui en a la charge) doit contribuer à la promotion de cette dynamique de l'égalité et du respect.

L'égalité, lorsqu'elle progresse, bénéficie à tou(te)s : dans le domaine des métiers la féminisation (et la masculinisation lorsque la situation est inversée) entraîne une remise en question des habitudes, des conditions de travail (horaires, gardes, transport), des stéréotypes, des idées reçues, de l'organisation matérielle de l'activité (transport de charges, organisation des horaires). Elle permet également un alignement des rémunérations (la sur-représentation féminine dans les métiers traditionnellement féminins s'accompagne souvent d'une rémunération moindre qui se modifie lorsque le métier se masculinise) qui constitue un facteur positif dans l'amélioration des modes de vie, ce que les hommes comme les femmes, ne peuvent qu'apprécier.

<sup>47</sup> D'après Eric Keslassy de la discrimination positive Ed Bréal 2004.

<sup>48</sup> par exemple les « classiques » : du côté des petites filles Elena Gianni Belotti ed des femmes 1974, La fabrication des mâles. G Falconnet, N. Lefaucheur. Seuil 1975

## **SECTION 2. L'action publique et l'impulsion d'une volonté politique sont indispensables**

---

Dans la mise en valeur de l'égalité entre les femmes et les hommes, il faut souligner à la fois la différence qui peut séparer les hommes et les femmes, facteur d'identité personnelle, et l'égalité des droits dans cette différence des genres. Il ne s'agit donc pas de promouvoir une pseudo-complémentarité des femmes et des hommes qui les assignerait ( qu'ils soient homme ou qu'ils soient femme) à des manières de se comporter qui seraient figées et définies une fois pour toutes, en contradiction avec l'égalité des droits. Il s'agit au contraire de permettre que se combinent l'affirmation de l'identité personnelle de chacun(e) et l'élargissement des possibilités d'accès à des droits égaux, identiques pour les femmes et pour les hommes, afin de permettre à chacun de construire librement ses choix de parcours de vie à égalité.

L'égalité entre hommes et femmes doit aussi s'accompagner de l'égalité entre les hommes et de l'égalité entre les femmes ; à cet égard la promotion de l'égalité s'accompagne nécessairement **d'une vigilance à l'égard de tous les types de discriminations qui frappent en particulier les plus fragiles et les plus pauvres ou ceux qui s'écartent des « normes » et qui tendent souvent à se cumuler pour aboutir à l'exclusion et à des situations dramatiques ou de violence.**

Le cadre législatif et réglementaire existant offre la possibilité d'avancer, mais l'égalité ne progresse qu'avec **le changement des mentalités**, cette conviction est partagée par tous. Pour cela des actes forts, visibles, sont indispensables pour faire avancer l'égalité entre hommes et femmes à l'échelle régionale.

Il en résulte, pour l'action à conduire en faveur de l'égalité, une orientation commune valorisant la combinaison :

- *d'une **pédagogie** de l'égalité et d'une **exemplarité** des expériences pilotes,*
- *d'une **promotion** permanente et durable.*
- *d'une **mutualisation** des expériences, des moyens et initiatives qui nécessitent une visibilité*

C'est cette **mutualisation** qui représente le besoin le plus fortement exprimé. Elle fait écho à propos de la création d'un Conseil régional pour l'égalité sous le thème **d'un réseau, souhaité par tous les acteurs..** Elle doit prendre en compte **les dimensions complémentaires que sont l'affirmation d'une volonté du Conseil régional, l'aide aux acteurs, la coopération entre collectivités, et la coopération avec l'Etat.**

Avant d'aborder les propositions relatives au Conseil régional pour l'égalité, on doit donc évoquer clairement le besoin pour les associations d'un soutien en moyens humains et financiers et de mutualisation. Elles souhaitent pouvoir augmenter le nombre des relais locaux, indispensables pour rendre l'information et l'aide aux femmes plus largement accessibles, en particulier en milieu rural.

Cela dit, **l'idée d'un Conseil régional pour l'égalité répond à l'attente, très nettement exprimée, d'une impulsion forte pour une action régionale visible, conjointe à tous les acteurs et continue, en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette demande est accompagnée d'un souhait de mise en commun des informations et de coordination des initiatives.**

## **SECTION 2. L'action publique et l'impulsion d'une volonté politique sont indispensables**

---

Mais un signe fort doit être un signe clair, il doit ajouter sans alourdir, amplifier le message sans le brouiller, il doit rassembler et non disperser.

La condition de son efficacité est donc en premier lieu « **d'éviter le gadget** », ce qui exige de trouver **un bon positionnement dans le jeu des acteurs**, une **association volontaire** et **l'absence d'hégémonie** de l'un ou l'autre des partenaires qui doivent pouvoir s'associer à égalité dans cette **démarche partagée**.

Le Conseil consultatif pourra, si ces conditions sont réunies jouer le rôle **d'amplificateur et de relais des associations, ainsi que de force de proposition en toute indépendance**.

Comment réunir ces conditions ?



***Quelques leviers d'action utilisés en Europe pour l'égalité entre les hommes et les femmes...***

La neutralité des politiques publiques nuit aux femmes, dans la mesure où elle reproduit et renforce les inégalités ; d'où la nécessité de penser ces politiques au prisme de l'égalité, de « chausser les lunettes de l'égalité<sup>49</sup> ».

Des politiques de formation pour sensibiliser dès le primaire à l'égalité entre femmes et hommes, au partage des tâches à égalité et au respect de l'autre.

Des actions d'orientation en direction des parents et des élèves pour favoriser la diversification des choix professionnels.

Des politiques de formation continue pour favoriser la promotion des femmes, en particulier les moins qualifiées.

Des politiques de sensibilisation en direction des entreprises pour la diversification des métiers, et d'aides au recrutement de femmes, de formation continue et promotion pour des femmes peu qualifiées.

Des politiques d'aide à la création et à la reprise d'entreprises par les femmes.

Des politiques de formation et d'accompagnement à l'initiative, à l'engagement politique ou associatif des femmes pour la prise de responsabilité.

Des politiques de la petite enfance impliquant les femmes mais aussi les hommes :

- *L'environnement permettant de dégager du temps* pour libérer la femme des travaux domestiques et de la polarisation sur les enfants : crèches, gardes d'enfant, mais aussi scolarisation précoce des enfants, puis accueil des enfants pour les loisirs :
- *Les congés parentaux* concernant l'homme comme la femme,
- *Une législation du temps partiel garantissant la possibilité de retour à temps plein* et des revenus suffisants.

Des politiques de prise en charge des personnes âgées dépendantes qui souvent entravent la prise de liberté souhaitée par les femmes :

- Prestation sociale dépendance suffisante,
- Meilleure prise en compte du travail auprès d'un proche dépendant.

Des politiques du transport favorisant la mobilité seule ou avec des enfants.

Des politiques de passerelles assurant les transitions entre les périodes de congé parental et la reprise du travail par le recours à la formation.

Des politiques de gestion des temps adaptant les périodes d'ouverture des services aux transformations et à l'individualisation des rythmes et périodes d'activité, de loisir et de travail.

Des politiques de recherche destinées à connaître et analyser les inégalités et détecter les leviers d'actions.

<sup>49</sup>selon l' Expression de Mme Junter Audition du CESR le 29 novembre.

### **3. QUE PEUT FAIRE LE CONSEIL REGIONAL ? QUELQUES PISTES D'ACTION EN FAVEUR DE L'ÉGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES : UN DISPOSITIF POUR L'ÉGALITE ET UN CONSEIL REGIONAL POUR L'ÉGALITE EN BRETAGNE**

Les compétences de la Région sont de deux ordres<sup>50</sup>, d'une part une clause générale de compétences sur son territoire, d'autre part des compétences d'attribution résultant des transferts successifs de compétences opérés par les diverses lois de décentralisation.

**A ces deux titres, le Conseil régional a autorité pour impulser des politiques régionales ayant pour fil directeur la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.**

De plus la mise en avant par le Conseil régional de Bretagne d'un **développement durable, économique, social et environnemental doit logiquement, pour la dimension sociale, se traduire par la promotion de l'égalité.**

A cet égard, une réflexion approfondie sur **des indicateurs de développement** incluant ces trois dimensions mériterait d'être conduite **pour l'élaboration de politiques régionales intégrées.**

Cette intégration des politiques du Conseil régional de Bretagne devrait converger avec l'intégration des politiques de l'État en région, à l'occasion des négociations relatives au Contrat de plan État-Région, qui sont aussi l'occasion d'y associer les autres collectivités territoriales partenaires.

Dans ce contexte, l'action du Conseil régional pour l'égalité entre les femmes et les hommes pourrait donc aujourd'hui comprendre deux volets complémentaires, étroitement reliés, qui seraient d'une part, en étroite coopération avec les services de l'État, une aide aux organismes et associations de niveau régional, (1) et d'autre part la construction d'une démarche d'intégration de l'égalité dans les politiques régionales, avec l'élaboration d'un dispositif pour l'égalité et la création d'un Conseil régional pour l'égalité (2).

#### ***3.1. Un réel soutien aux CIDF, au MFPP et aux associations, et une coopération accrue avec les services publics de l'État***

Parmi les pistes évoquées pour faciliter l'activité des CIDF, du Mouvement du planning familial et des autres associations dans le paysage des acteurs promouvant l'égalité hommes/femmes, on peut mentionner notamment :

- **Fédérer des moyens**, avec le souhait de mettre en place et entretenir une information partagée à l'échelle régionale (documentation, veille juridique, information sur les dispositifs réglementaires, etc.). **L'accessibilité directe des informations** qui peuvent être facilement consultées **sur un site internet, portail de l'égalité** rassemblant informations juridiques, adresse des instances régionales, des services publics par thématiques (travail, santé, formation, loisirs...), les adresses des associations partenaires et la présentation de leur activité, avec des liens vers les sites des partenaires, semble un outil adapté, qui pourrait être réalisé en s'inspirant d'autres exemples existants tels que celui sur l'environnement en Bretagne. Un **extranet** ouvert aux acteurs pourrait faciliter la mutualisation en préservant la

---

<sup>50</sup> Voir sur ce sujet le rapport du CESR Premières contributions au débat sur la décentralisation en Bretagne Rapporteur Jean Brihault, septembre 2001.

confidentialité ; une **lettre sur abonnement par courrier électronique** pourrait aussi être mise en place...

- **Apporter par convention, en fonctionnement des moyens stables** à certaines associations les plus actives sur le terrain de l'égalité dans les missions d'intérêt général, CIDEF, Planning, CLER, etc...et soutenir activement le mouvement associatif (voir plus loin 3-2-3 la Plate-forme des acteurs). Ces conventions gagneraient à figurer au Contrat de Plan État-Région (CPER).

- **Mutualiser certaines permanences téléphoniques** entre les associations intervenant sur des thématiques communes ; et en priorité les CIDEF et le planning familial, autour, pourquoi pas **d'un numéro vert d'appel unique régional « femmes égalité, contre les discriminations»**, desservi par une équipe permanente de professionnels, sur le modèle du Centre d'information sur les renseignements administratifs (CIRA) qui disposeraient de moyens juridiques communs.

- **Développer des coopérations entre organismes publics, CIDEF, associations, centres de soins, Planning familial**, favoriser la mutualisation des fonctions lorsque c'est utile, par exemple un chargé de mission régional en contact avec les entreprises (Contrats de mixité, application de la Loi sur l'égalité professionnelle, en contact avec l'État, la Région, les grandes collectivités, l'Europe, aidant au montage des dossiers. ...) en faveur de la délocalisation de la présence des services et des permanences d'aide aux femmes en difficulté. Celles ci doivent être coordonnées, mutualisées et impulsées, en particulier en milieu rural.

- **Etablir un annuaire** faisant l'inventaire de l'existant au niveau régional en matière d'intervenants sur l'égalité hommes/femmes et des ressources de documentations, études et analyses, évaluations, et tenir à jour cet inventaire (ressources internet, livret régional sur l'égalité...) de façon à éviter les redondances et les doublons ou de refaire quelque chose qui est déjà bien fait par un partenaire.

- **Conduire régulièrement une campagne régionale d'information sur l'égalité** entre les femmes et les hommes : état des lieux, bilan et perspectives (voir plus loin 3-2-3 la Plate-forme des acteurs).

- **Créer un lieu et un temps forts et symboliques** de dynamisation et d'impulsion pour la promotion des droits des femmes et l'égalité homme/femme. et de nature à permettre le regroupement des expériences et initiatives (voir plus loin 3-2-3 la Plate-forme des acteurs).

- **Coopérer pour :**

\* *l'aide au montage de projets*, notamment les projets lourds, les dossiers européens, des manifestations itinérantes d'un département de la région à l'autre...

\* les *actions de formation* des conseillers des centres et des personnels ou des intervenants (Rectorat d'académie, CIO, DRAF, DRAM, ANPE, DRDFE...). Elles devraient être signalées aux associations qui pourraient également être intéressées pour la formation de leurs permanents, ou de leurs adhérents. La formation à l'égalité des chances et à la liberté de choix pour les filles, ainsi qu'aux entorses à l'égalité doit être renforcée chez les personnels éducatifs, les élèves des lycées et des collèges, les parents d'élèves ;



\* la coordination et la complémentarité des initiatives *supposent une mise en relation en réseau des acteurs*, (calendriers, nature d'activité, capitalisation sur un investissement actuellement dispersé...);

\* la communication entre les centres, ainsi qu'avec les autres partenaires pour **l'échange des expériences, la publicité sur des expériences réussies**, sur des innovations ou des solutions à des problèmes communs, la transposition des pratiques et des expériences. - **Mettre en lumière les violences en milieu scolaire pour développer la prise de conscience et la prise de parole. Conduire des actions auprès des lycées et de la formation professionnelle continue dans le cadre des compétences de la Région.**

- **Coordonner et mettre à disposition les études et les évaluations** permettant de mieux connaître la situation des inégalités, leur dynamique et les leviers d'action, Conduire des études thématiques sur les tendances en développement : femmes à la rue, pluri-handicap, en assurant la disposition de statistique sexuées et l'analyse de ces données (voir plus loin 3-2-3, le Réseau-Observatoire).

- **Mettre en place à l'échelle régionale, des indicateurs de l'égalité et des inégalités femmes/hommes, et construire des indicateurs de développement économique, environnemental et social durable (Agenda 21)** incluant l'égalité entre les femmes et les hommes comme dimension sociale, la mise en œuvre des droits et une connaissance et utilisation au niveau des Pays et au niveau de la Région de ces indicateurs. Ce travail doit s'effectuer en lien avec les différents services de l'État et de ses Directions régionales et départementales ainsi qu'avec les autres collectivités (conférence régionale territoriale) Il doit permettre la valorisation de l'égalité comme facteur de croissance durable, comme facteur d'amélioration de la condition non seulement des femmes mais aussi des hommes.

- **Promouvoir des campagnes régionales sur des thèmes prioritaires** comme la lutte contre les violences faites aux femmes, l'égalité professionnelle avec une priorité pour les emplois les plus précaires, l'orientation des élèves (voir plus loin, 3-2-3, la Plate-forme des acteurs)...

- **Soutenir les actions pilotes des entreprises et des collectivités (CPEP)** : Un label « Bretagne-égalité » valorisant des initiatives et expériences pilotes (pas seulement dans le domaine de l'entreprise, mais pour la prise en compte transversale de la thématique de l'égalité. Améliorer les conditions d'emploi et de travail pour les femmes, aménagement des conditions d'activité et des outils périphériques nécessaires à la conduite de ces activités (formation, mobilité, transport, crèches, accessibilité des services, logement...). Elargir la gamme des métiers féminisés et la réflexion sur les transformations des pratiques pour la féminisation, dans la perspective du vieillissement de la population active ; informer sur les métiers en incitant à la diversification des choix professionnels en lien avec les entreprises. Développer préventivement l'accompagnement des femmes en API et APE, afin de les aider à préparer le passage d'un statut à l'autre et de revenir plus facilement vers l'activité professionnelle, en lien avec les milieux professionnels et le secteur de la formation.



### *Pérenniser les moyens de fonctionnement des CIDF et du Mouvement pour le planning familial*

Même si en Bretagne l'Union régionale des CIDF souligne la volonté partagée de mise en commun, de coordination et de mise en cohérence des pratiques des CIDF (mutualisation des compétences, évolution vers des profils de postes, des pratiques budgétaires communes, etc) les moyens ne semblent pas à la hauteur des besoins d'une mission d'intérêt général. Les différences sont fortes entre départements, certains développent un site internet (22), un intranet, d'autres décident de ne pas le faire ou n'en ont pas les moyens, les permanences délocalisées sont très inégalement réparties sur les territoires, les partenariats inégalement développés, les collectivités potentiellement partenaires inégalement réceptives ou impliquées, les contributions financières faibles ou instables....

Ces organismes manquent de moyens pour la mutualisation et la coordination régionale, en matière d'échanges d'expériences et d'harmonisation de certaines pratiques. L'Union régionale repose en effet essentiellement sur le bénévolat. Certes l'esprit associatif constitue un moteur favorable au dynamisme des centres. Il faut le préserver, en particulier pour des activités relevant du projet associatif et ne relevant pas du contrat d'objectif négocié avec l'État.

Augmenter les moyens, en particulier à l'échelon régional pour créer les moyens de coordination régionale des CIDF permettrait de mettre en place un comité régional de liaison comme il existe au niveau national entre les directrices des CIDF.

Si l'agrément renouvelé tous les trois ans permet un suivi indispensable de leurs activités d'intérêt général, les moyens à la disposition des CIDF ne semblent pas véritablement à la hauteur des besoins exprimés. Cela les oblige à rechercher en permanence des financements complémentaires et à multiplier les interlocuteurs (plusieurs centaines de communes parfois...).

De même, les moyens du Mouvement Français du Planning Familial semblent trop précaires et insuffisants. Or les antennes du MFPP exercent également une mission d'éducation à la santé et d'assistance qui relève de l'intérêt général, elles doivent donc être soutenues par les pouvoirs publics et les collectivités territoriales.

. Mais l'impératif de mener à bien conjointement une mission d'intérêt général et la bonne gestion de leurs moyens mettent parfois les centres devant des difficultés de développement de leur activité.

La question d'un financement complémentaire assurant une pérennité meilleure à ces centres peut par conséquent être posée à l'échelle régionale, et se doit d'être évoquée dans cette réflexion sur les instruments les mieux adaptés à la promotion et à l'essor de l'égalité. La ***pérennisation financière des moyens consacrés à des actions d'intérêt général semble ainsi une nécessité*** ; leur abondement, au-delà des moyens aujourd'hui affectés, ne semble pas superflu. Cette question mérite une réflexion concertée de la région avec l'État, par exemple dans le cadre du CPER qui associe tous les acteurs régionaux. et pourrait donner lieu à une contractualisation dans le cadre du CPER avec les collectivités territoriales et l'État.

Au total, même si la situation varie fortement d'un département à l'autre, **l'action des CIDF et du Mouvement du Planning Familial combinée avec les partenariats qui les associent aux collectivités et aux autres associations constitue une ressource très importante** de lieux d'accueil, d'informations, et d'expériences, même si elles ne sont pas, semble-t-il, suffisamment mutualisées et coordonnées et gagneraient à l'être.

### ***3.2. Pour une intégration de l'égalité dans toutes les politiques régionales : Pistes proposées pour aller vers la création d'un « Conseil régional pour l'égalité »***

Comme il a été montré, les initiatives et actions en faveur de l'égalité hommes/femmes, en particulier dans le domaine professionnel sont nombreuses, les acteurs sont multiples, et la dimension régionale intervient pour plusieurs d'entre eux.

**Les besoins largement exprimés, d'une affirmation volontariste d'une politique régionale intégrée pour l'égalité s'inscrivent donc aujourd'hui dans un contexte propice. Il semble possible, qu'une impulsion forte du Conseil régional contribue à une progression de l'égalité à l'échelle régionale.**

#### ***3.2.1. Opportunité de la création d'un Conseil régional pour l'égalité***

Comme on le voit, l'initiative proposée par le Conseil régional de Bretagne n'intervient pas dans un terrain désert mais s'inscrit au carrefour de multiples actions et acteurs, ainsi que de politiques conduites par des acteurs intervenant pour le compte de collectivités distinctes, publiques et privées : État, Région, Départements, Communes, entreprises, associations...

Proposer la création d'un Conseil régional pour l'égalité suppose de prendre en compte cette complexité et d'apporter une pierre qui renforce, qui rassemble et qui améliore l'articulation des acteurs, en permettant de développer les synergies par la convergence, et l'efficacité des actions par la mutualisation des moyens.

On doit s'interroger dans ce contexte sur **la façon dont la volonté du Conseil régional pourrait le mieux converger concrètement avec l'impulsion régionale que nous avons notée dans les initiatives de l'État, pour contribuer activement à la promotion de cette égalité à la même échelle régionale.**

La création d'un Conseil régional pour l'égalité et surtout d'un dispositif régional pour l'égalité doit pour cette raison se faire selon **une démarche progressive**, qui prend **en compte l'existant**, qu'il s'agisse des nombreuses initiatives associatives, de celles des autres collectivités territoriales ou de l'existence d'un observatoire régional de la parité relancé par Mme la Préfète de Région dans le cadre du Plan d'action stratégique de l'État en région et dans les départements (PASER et PASED, ainsi que la mission confiée à la Déléguée régionale aux droits des femmes. Elle doit aussi contribuer à **fédérer les acteurs en évitant les redondances et les concurrences.**

Quel Conseil régional pour l'égalité ?

Il convient donc de définir précisément chacune des dimensions du Conseil pour l'égalité afin d'assurer sa pertinence et son efficacité :



*Pour un meilleur partage des rôles entre les hommes et les femmes...*

« Mais je voudrais surtout souligner la très grande importance, si elle est suivie d'effets, de la résolution du Conseil des ministres de l'Emploi et de la Politique sociale du 29 juin 2000. Cette résolution me semble en effet un concentré des positions les plus modernes en matière d'égalité des chances et de promotion d'un nouveau modèle de société, où, d'une part, les temps consacrés aux différentes activités seraient mieux équilibrés, et, d'autre part, ces différentes activités mieux réparties qu'elles ne le sont à l'heure actuelle entre hommes et femmes. Il est évident que ce projet porte le sceau de l'influence des pays nordiques, et nous devons nous en réjouir.

Que dit ce texte, dont on a pour l'instant peu fait mention dans notre pays, tant il prend à rebours notre bonne vieille répartition des rôles ? Il indique d'emblée la couleur : « Le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes impose de compenser le désavantage des femmes en ce qui concerne les conditions d'accès et de participation au marché du travail et le désavantage des hommes pour ce qui est des conditions de participation à la vie familiale, désavantage résultant de pratiques sociales qui font toujours considérer le travail non rémunéré accompli dans l'intérêt de la famille comme une responsabilité principale des femmes et le travail rémunéré dans la sphère économique comme une responsabilité principale des hommes ». Dans ses premières versions, le terme utilisé était « handicap comparatif » des hommes pour la vie familiale et des femmes pour la participation au marché du travail.

Ce considérant constitue un très grand pas en avant ainsi qu'un moment essentiel en ce qui concerne l'affirmation de grands principes : c'est toute la philosophie d'une société européenne plus équilibrée qui est ainsi proposée aux Etats membres. Ce qui me paraît très important, c'est qu'enfin les deux problématiques du travail et des autres activités sont liées, qu'un lien évident est fait entre la mauvaise situation professionnelle des femmes et le mauvais partage des tâches existant entre hommes et femmes, et qu'il est fait à la fois du point de vue du diagnostic et du point de vue des politiques à mettre en œuvre. Il est enfin affirmé, dans un texte à vocation européenne, que, si nous voulons que les femmes s'investissent comme elles le souhaitent sur le marché du travail, il faut certes que des mesures anti-discriminatoires et incitatives soient prises dans le domaine du travail, mais aussi, absolument, en même temps, que des mesures soient prises au regard de ce que l'on continue à nommer maladroitement la sphère privée, visant à ce que les hommes prennent beaucoup plus en charge les tâches familiales et domestiques.

Le texte explique également au nom de quoi une telle position est prise : s'il faut impliquer davantage les pères dans les soins aux enfants et les autres tâches, s'il faut diminuer la pression du travail sur les hommes pour leur permettre de plus s'investir dans la vie parentale, c'est parce que le temps consacré à la parentalité, aux tâches de soins, à l'affection, aux relations, à la discussion, à l'éducation... est un temps éminemment important, qui, pour n'être pas productif au sens classique du terme, n'en est pas moins essentiel pour l'équilibre et le développement de nos sociétés européennes. Ce texte affirme donc enfin que les membres de nos sociétés ont besoin de temps, d'énergie à consacrer à leurs conjoints, à leurs parents, à leurs enfants, sans doute aussi leurs amis et aussi à des activités personnelles et politiques pour bien vivre et pour augmenter le bien-être social global : « La participation équilibrée des femmes et des hommes au marché du travail et à la vie familiale, qui est un avantage tant pour les hommes que pour les femmes, constitue un élément indispensable au développement de la société, et la maternité, la paternité ainsi que les droits des enfants sont des valeurs sociales, éminentes qui doivent être sauvegardées par la société, par les Etats membres et par la Communauté européenne. »

*Extrait de "Le temps des femmes : pour un nouveau partage des rôles" Dominique MÉDA*

*3.2.2. Un Conseil régional pour l'égalité qui doit se concevoir comme une instance complémentaire et donc nécessaire*

La Bretagne se trouve être une région pilote pour bien des initiatives en matière d'égalité ; elle pourrait **accentuer cette démarche en la rendant plus visible à travers une action convergente et si possible coordonnée des acteurs régionaux dans leur diversité.**

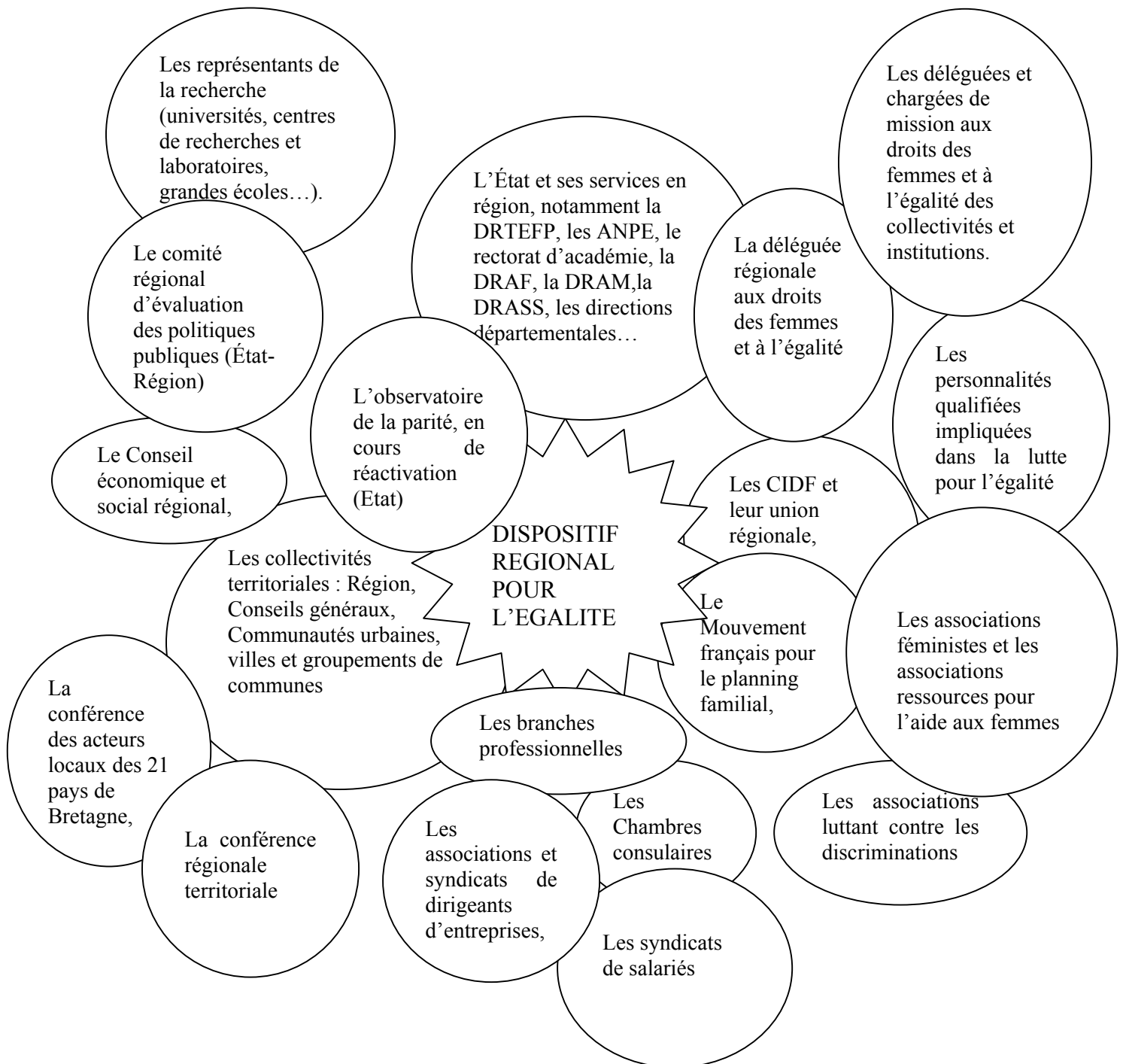
La Région doit contribuer dans son action à valoriser et diffuser en Bretagne l'idée que l'égalité entre les hommes et les femmes est non seulement une question de justice mais que sa concrétisation se traduit aussi par une amélioration de la situation des hommes et du bien-être général.

Elle doit montrer qu'il s'agit d'un facteur de croissance et de développement économique, social et humain durable qui doit être intégré dans les stratégies prioritaires régionales et que les avancées des droits des femmes sont devenues une priorité à laquelle l'ensemble de la société peut être sensibilisée pourvu que soit conduite une action volontariste exemplaire, transversale et cohérente.

Elle doit, enfin, contribuer à l'amélioration pratique de la situation à travers des actions concrètes relevant à la fois des politiques conduites par le Conseil régional (Budget régional) et une action d'impulsion régionale favorisant la coordination des acteurs.

Un Conseil de l'égalité, pour être utile et pour gagner sa légitimité, doit offrir une réponse adaptée aux besoins identifiés, et ne pas être en compétition avec une autre instance existante. **Il ne doit pas être une « instance supplémentaire »**, qui ajouterait à l'empilement des acteurs par son mauvais positionnement. Il doit donc, **pour être reconnu et efficace**, être une instance **complémentaire et nécessaire.**

## LES PARTENAIRES D'UN DISPOSITIF REGIONAL POUR L'EGALITE



### 3.2.3. Plusieurs options intéressantes semblent donc possibles pour le Conseil régional de Bretagne

A ce stade de la réflexion, plus qu'un seul « Conseil régional pour l'égalité », il semble que soit nécessaire en Bretagne un « **dispositif régional pour l'égalité** », consistant notamment en **une structuration en réseau** qui assurera le lien entre les trois dimensions indispensables à la progression de l'égalité en Bretagne : **connaître, coordonner, impulser**. C'est donc plus probablement **trois dimensions de mutualisation** qui doivent être proposées, dans une architecture combinant la transversalité et la complémentarité, favorisant le retour d'expérience, et la visibilité de la démarche en faveur de l'égalité.

#### 3.2.3.1. Trois dimensions à combiner en **réseau**

Concrètement **le renforcement de cette dynamique de l'égalité passe par un renforcement de l'impulsion à l'échelle régionale.**

Compte tenu de la transversalité de la question de l'égalité celle-ci doit imprégner toutes les politiques. De plus les besoins d'articulation régionale et d'impulsion portent, nous l'avons vu sur trois dimensions que nous pouvons essayer de combiner en un dispositif régional pour proposer une initiative régionale structurée et cohérente.

- **Un besoin de connaissances** destinées à tous, donc de coordination des études, recherches qualitatives, données statistiques régionales sexuées, sur l'égalité entre les hommes et les femmes, et sur l'évolution des inégalités ainsi que sur l'évaluation des politiques conduites et leur résultat.

- **Un besoin de coordination des acteurs**, de mise en commun des expériences, des problèmes et des solutions à l'échelle régionale.

- **Un besoin d'impulsion et de promotion des politiques régionales de l'égalité** qui rende visible cette thématique de façon à la développer et à inciter chacun à s'en emparer.

**Cette initiative** comprend plusieurs dimensions associant la mise en mouvement et/ou la coordination des acteurs centrés chacun sur des missions complémentaires : connaître et analyser, évaluer, mettre en œuvre, coordonner, mutualiser, orienter, promouvoir et stimuler.

Pour répondre à ces trois besoins, un « **dispositif régional pour l'égalité** » comprenant plusieurs lieux, outils ou instruments pourrait être impulsé par le Conseil régional. Certains d'entre eux pourraient être créés et animés par la Région en association ou partenariat direct avec l'État, et toujours en relation avec les acteurs.

3.2.3.1.1. *Un lieu assurant une fonction du type « Réseau-Observatoire de l'égalité en Bretagne » pour la dynamique d'étude et d'évaluation, et destiné à observer, connaître, analyser, évaluer.*

Ce lieu assurerait la responsabilité de produire les données et analyses sur l'égalité qui seront ensuite utilisées par les acteurs (Plate-Forme des acteurs) et par le Conseil pour l'égalité.

### *Sa mission*

Décrire la situation et détecter les dynamiques en œuvre (repérer les « signaux faibles » d'évolution de l'égalité hommes femmes, à tous les âges et dans les différents contextes (école, entreprise, vie collective...), en :

- *animant, organisant et coordonnant les productions de connaissances* sur la situation de l'égalité à l'échelle de la Bretagne,
- *rendant accessible cette connaissance* régionale à l'ensemble des acteurs, en lien avec les partenaires (recherche, entreprises, administrations, collectivités...)
- *rendant accessibles également les initiatives originales, les expériences pilotes*, et leurs enseignements par *l'évaluation des résultats* au regard des objectifs poursuivis.

Les partenaires composant le Réseau-Observatoire de l'égalité en Bretagne : Universités et grandes écoles et leurs laboratoires en Economie, sociologie, organisme de recherche et centres de recherche régionaux ou présents en Bretagne, État et directions des services déconcentrés, via *l'observatoire de la parité* et/ou individuellement : (DRTEFP et DDTEFP, DRASS et DDASS, ANPE, AFPA, INSEE, Rectorat d'académie, DRAF, DRAM, DREFP...), Comité régional d'évaluation des politiques publiques (État-Région), organismes d'observation et d'étude comme le GREF, l'ORSP, partenaires des organismes départementaux et régionaux, sans oublier l'Observatoire des territoires, en cours de création par la DATAR<sup>51</sup>, qui étudiera notamment les « inégalités » territoriales, etc...

### *Les modalités d'exécution de cette mission*

Dans la mesure où la relance par l'État de son « observatoire de la parité » est encore à l'état de projet, la question se pose de la convergence des outils de l'État et de la Région, et de leur redondance. **Il serait préférable qu'en matière d'observation, de connaissances, de suivi des évolutions et d'évaluation des progrès de l'égalité un seul organisme régional porté conjointement par l'État et la Région et à vocation générale soit créé.**

**Un tel Réseau-observatoire de l'égalité ne peut être efficace que s'il est stable dans la durée, sans être affecté dans son fonctionnement par les changements de majorité politique**, tant au niveau régional que national.

**Le CESR souhaiterait donc qu'une concertation entre l'État et la Région permette d'évaluer s'il est possible de créer un véritable Réseau-Observatoire régional non seulement de la parité au regard des politiques de l'État et de leur impact, évalué par les services statistiques de l'État, mais aussi de l'égalité, au regard des actions et politiques conduites par les acteurs régionaux.**

Dans cette optique le Réseau-observatoire pour l'égalité pourrait être un organe au sein duquel la parité de désignation, entre l'État en région et la Région ou l'État et les autres collectivités territoriales serait assurée; d'autres partenaires pourraient également y être associés.

---

<sup>51</sup> Cf lettre de Mission au président Morvan pour une étude sur les « inégalités territoriales », du Directeur de la DATAR 2/11/2004



L'objectif de cet observatoire devrait être de **décloisonner et fédérer entre les partenaires la connaissance de la situation, l'analyse qualitative, l'évaluation des progrès de l'égalité, et de produire les indicateurs régionaux de référence sur ce sujet.**

3.2.3.1.2. *Un lieu du type « Plate-Forme régionale des acteurs pour l'égalité » pour la dynamique d'action, destiné à la coordination, l'animation, la mutualisation des moyens, la régulation de l'existant*

Cette « Plate-Forme pour l'égalité » réunie à l'initiative du Conseil régional, en partenariat avec l'État, les Conseils généraux, les grandes villes...serait un lieu de rencontre et d'échange pour les acteurs de l'égalité.

### *Sa mission*

Fédérer les acteurs (partenaires sociaux, associations-ressources, intervenants institutionnels, entreprises, syndicats...) en réponse à leurs attentes, par des coordinations d'activités et d'initiatives et la mutualisation lorsqu'elle est possible, des moyens à la disposition des associations, des CIDF, du MFPP, des autres partenaires. Constituer un **lieu d'échange d'expérience et de coopération, un lieu d'expression et de communication régionale sur les droits des femmes et sur l'égalité entre les hommes et les femmes.** Cette Plate-Forme favoriserait au niveau régional la **connaissance du « qui fait quoi, quand et comment ».** Avec une dimension opérationnelle concrète de rencontre des acteurs et de mise en commun.

*Les modalités d'exécution de cette mission : Une Conférence régionale annuelle de l'égalité ou des « Assises régionales de l'égalité »*

Elle pourrait à l'initiative du Conseil régional, consister à l'occasion d'un rassemblement annuel ou bisannuel des acteurs de la région, à organiser **une « Conférence régionale de l'égalité »** ou des « Assises régionales de l'égalité » répondant au **besoin de coordination, de mutualisation et de mise en complémentarité de l'existant** : institutions, associations, initiatives des élus et des autorités de l'État en région ; il s'agit de « faire du lien » avec cette problématique de l'égalité, et que les acteurs puissent disposer d'une vision d'ensemble. Elle serait également l'occasion pour les élus régionaux d'un contact direct avec ces acteurs.

Elle assurerait **la mise en avant de la transversalité inhérente à toute initiative en faveur de l'égalité**, et impérative pour toute démarche nouvelle.

Elle insisterait sur **l'utilité d'une pédagogie de l'action en commun se développant progressivement** en direction d'un objectif partagé

Aussi le développement d'une politique de l'égalité doit elle ainsi s'entendre comme un **catalyseur** pour une dynamique régionale globale.

Cette Conférence régionale annuelle ou bisannuelle réunie sous l'égide du Conseil régional (ou en association avec Madame la Préfète de région) aurait pour mission de permettre le regroupement :

- des acteurs de l'aide et de l'information aux femmes (plate-forme régionale pour l'égalité),
- de la recherche, de la collecte et de l'analyse des données (Réseau-observatoire de l'égalité, regroupant la ressources des connaissances sur le sujet en Bretagne),

## **SECTION 2. L'action publique et l'impulsion d'une volonté politique sont indispensables**

---

- des élus régionaux, départementaux, et locaux intéressés par cette thématique.

Ce regroupement annuel serait l'occasion :

- de la présentation d'un état des lieux et des évolutions de l'égalité en Bretagne (évaluation), de la diffusion de l'information (conférences, présentation des travaux d'étude, présentation des résultats des évaluations...),
- de la mise en commun des initiatives des associations à travers des ateliers thématiques, et des débats,
- du lancement de la création d'ateliers thématiques sur deux ou trois sujets prioritaires, d'intérêt régional, à conduire sur l'année en Bretagne en lien avec le Conseil de l'égalité,
- cette Conférence régionale de l'égalité pourrait également être ouverte aux autres manquements à l'égalité et aux autres discriminations pour des motifs d'orientation sexuelle (homophobie<sup>52</sup>), de race , d'origine, de religion, ou de handicap.

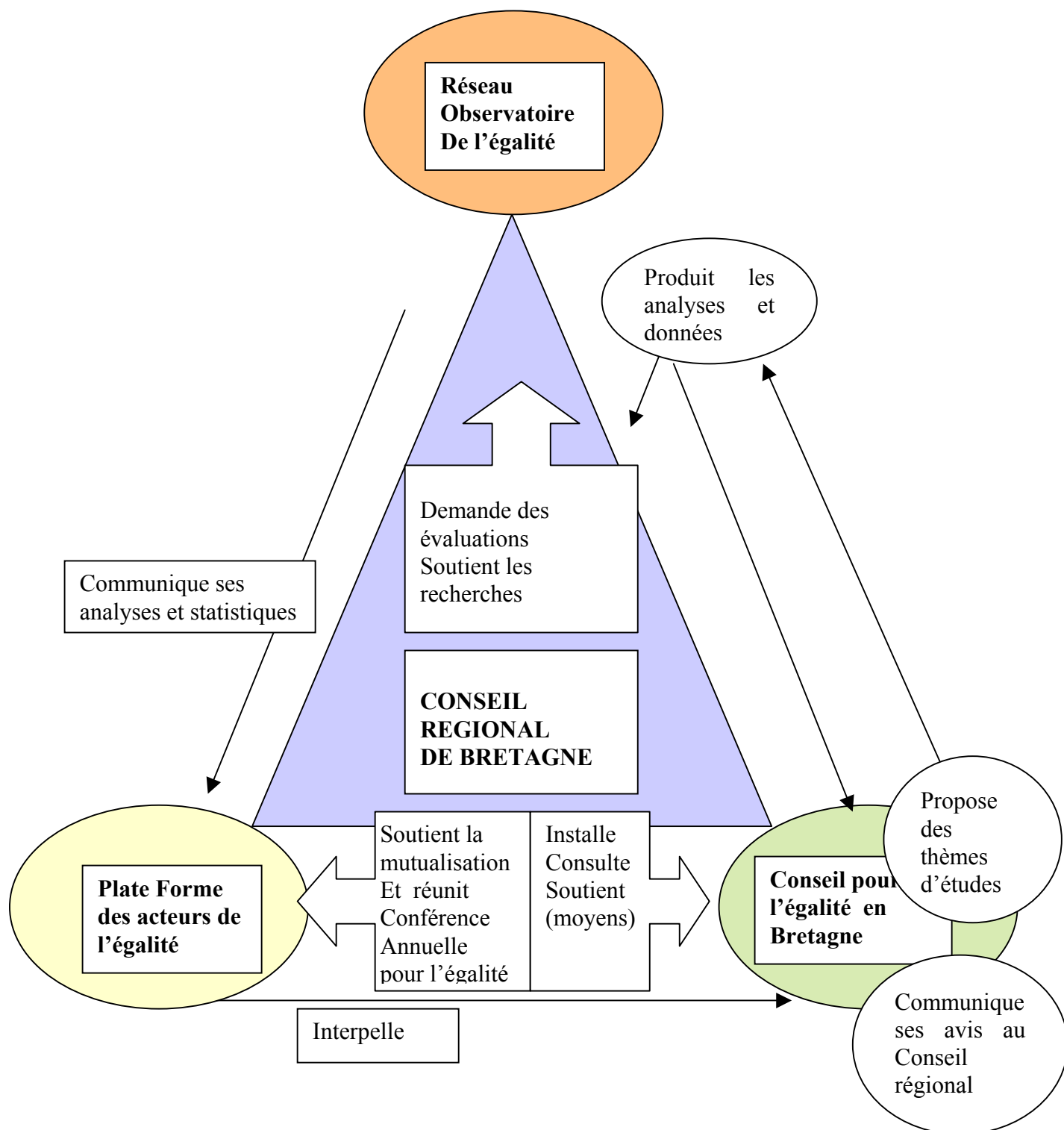
Ces deux types de mise en commun que seraient le Réseau-Observatoire de l'égalité et la Plate-Forme des acteurs pour l'égalité sont apparus nécessaires à l'échelle régionale car elles ont été plébiscitées par les personnes auditionnées.

Elles semblent nécessaires, car elles sont **complémentaires de l'impulsion politique sur l'égalité en favorisant la mobilisation de tous**. Le Conseil économique et social souhaite donc que **le Conseil régional, si possible en concertation avec l'État en région**, s'attache en priorité à **susciter leur constitution et leur bonne articulation**.

---

<sup>52</sup> Audition de M. Le Bihan, Président de l'association Actionsgay le 2 novembre, soulignant la nécessité d'une loi réprimant les propos tendant à légitimer les agressions contre les homosexuel(le)s et permettant aux associations de se porter partie civile.

**Dispositif régional pour l'égalité : le fonctionnement en réseau régional**



3.2.3.1.3. *Un autre lieu, politique celui-ci, pourrait assurer l'impulsion politique destinée à donner encore plus de visibilité à la question de l'égalité entre les hommes et les femmes en Bretagne*

Du type « Conseil régional pour l'égalité » ou « Conseil d'orientation pour l'égalité », cette instance de concertation, à vocation consultative, agence régionale pour l'égalité ou « groupe de sages », pourrait prendre plusieurs formes, parmi lesquelles il appartient au Conseil régional de choisir la mieux adaptée à ses intentions.

Deux hypothèses ont été envisagées par le CESR :

### **- Première hypothèse : un Conseil régional pour l'égalité**

Dans cette configuration **le conseil de l'égalité serait un outil politique interne** à la Région, composé d'un nombre restreint de personnes désignées par l'exécutif régional sous la présidence du Président de Région ou d'un(e) Vice-Président(e).

#### *Sa mission :*

Conseiller l'exécutif régional lors de l'élaboration des politiques et avant leur mise en œuvre, il constituerait le pôle de ressources de l'exécutif régional pour l'élaboration de ses politiques.

**Sa mission serait consultative en amont des décisions de l'exécutif et se décomposerait en 8 orientations :**

*- Proposer des mesures concrètes efficaces pour l'intégration des politiques du Conseil régional avec pour axe la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.* Etablir les indicateurs d'évaluation des progrès en la matière dans les politiques du Conseil régional, dans le cadre d'un développement durable, économique, social et environnemental. L'égalité entre femmes et hommes doit être intégrée comme dimension sociale de l'Agenda 21 régional.

*- Elaborer et proposer des priorités stratégiques d'action pour l'ensemble des politiques de la Région :* à partir d'un état des lieux de l'égalité, campagnes particulières sur des thématiques prioritaires à effectuer (violences, féminisation des métiers, éducation, santé...).

*- Définir des politiques spécifiques pour l'égalité et pour l'égalité professionnelle dans les domaines de compétences d'attribution du Conseil régional* (formation professionnelle, orientation en formation initiale, santé, politique de la jeunesse<sup>53</sup>, transports, développement économique ...).

*- Concevoir avec les Directions de la Région l'intégration concrète de leurs politiques et les dispositifs pratiques de déclinaison des politiques au prisme de l'égalité.*

*- Suivre et évaluer la mise en œuvre de ces orientations dans les politiques de chacune des Directions du Conseil régional, chaque politique étant considérée au prisme de l'égalité :*

---

<sup>53</sup> Préconisation du CESR dans son étude « les jeunes de 16-25 ans, Une chance pour la Bretagne », rapporteurs A. Cario, J. Lemesle, CESR 2003.

(dans quelle mesure y a-t-elle contribué ou non, pour quelles raisons ?). Et assurer le retour sur expérience.

- **Proposer des axes de recherche d'intérêt régional** à destination du Réseau-observatoire de l'égalité en Bretagne.

- **Assurer une veille sur les dimensions diverses du champ de l'égalité, ainsi que sur des inégalités spécifiques**, en lien avec les autres instances (Haute autorité contre les discriminations et son antenne régionale notamment).

- **Faire des propositions pour rendre visibles** les succès, soulever les problèmes à traiter, et prendre acte de la situation et des évolutions.

**Les modalités d'exécution de cette mission :**

**Dans cette hypothèse, le Conseil régional pour l'égalité constituant le pôle de ressources de l'exécutif régional pour l'élaboration de ses politiques** devra nécessairement disposer d'une bonne connaissance de l'état des lieux et des évolutions (émanant de la veille effectuée par le *Réseau-observatoire régional*), ainsi que des actions conduites (fédérées dans la *Plate-Forme régionale*).

**Composition du Conseil régional pour l'égalité interne au Conseil régional** : elle est à la discrétion du Président du Conseil régional, et se composerait de 3 ou 4 personnes compétentes sur le sujet (dont une de niveau Directrice générale adjointe), consacrant pleinement leur temps à cette activité au sein des services de la Région, et disposant du *soutien au plus haut niveau* pour le pilotage de leurs initiatives et les relations avec chaque Direction du Conseil régional.

### **Deuxième hypothèse : un Conseil pour l'égalité en Bretagne**

Dans cette configuration **le Conseil pour l'égalité en Bretagne serait un outil externe** à la Région (collectivité territoriale), composé d'un nombre restreint de personnes désignées par l'exécutif régional et appartenant à l'ensemble de la société (hors élus régionaux), sous la présidence ou co-présidence d'une (ou deux) personnalités reconnues pour leur indépendance et leurs compétences.

Deux options seraient possibles dans ce cas :

a) Soit ( dans l'optique prioritaire que représente une synergie État-Région, si elle est possible), la désignation conjointe ou à parité des membres du Conseil par le Président du Conseil régional et par la Préfète de Région ;

b) Soit une désignation des membres du Conseil par le Président du Conseil régional.

Dans l'option (a), les avis et propositions du Conseil s'adresseraient à égalité aux deux autorités de niveau régional, dans l'option (b) ils s'adresseraient uniquement au Conseil régional.

***Sa mission :***

Elle consisterait en une mission de veille et de proposition pour des politiques régionales de l'égalité qui pourraient concerner l'ensemble des instances politiques de la région, et servir à nourrir la réflexion de préparation des Contrats de Plan État-Région, pour y insuffler une dynamique de l'égalité

- ***Élaborer et proposer des priorités stratégiques d'action pour des politiques communes de l'État et de la Région en faveur de l'égalité*** : à partir d'un état des lieux de l'égalité, campagnes particulières sur des thématiques prioritaires à effectuer (violences, féminisation des métiers, éducation, santé...)

- ***Proposer des mesures concrètes pour l'intégration des politiques régionales***. Etablir les indicateurs d'évaluation des progrès en la matière, dans le cadre d'un développement durable, économique, environnemental et social.

- ***Suivre et évaluer la mise en œuvre de ces orientations dans les politiques de la Région et de l'État***, en lien avec le Conseil régional de l'évaluation des politiques publiques, et en lien avec le Réseau-Observatoire de l'égalité.

- ***Proposer des axes de recherche*** d'intérêt régional à destination de ce Réseau-Observatoire de l'égalité en Bretagne.

- ***Assurer une veille*** sur les dimensions diverses du champ de l'égalité, ainsi que sur des inégalités spécifiques, en lien avec les autres instances (Plate forme régionale pour l'égalité, Haute autorité contre les discriminations et son antenne régionale notamment).

- ***Proposer des actions de soutien à la mutualisation des acteurs régionaux*** (animation de la Plate-forme des acteurs pour l'égalité).

- ***Faire des propositions pour rendre visibles*** les succès, soulever les problèmes à traiter, et prendre acte de la situation et des évolutions.

***Les modalités d'exécution de cette mission :***

Devraient s'associer au sein de ce conseil **des représentants volontaires d'organisme dont la liste serait établie par les fondateurs du Conseil**, et retenus après un appel à candidature. On y trouverait des représentants de services de l'État les plus impliqués dans l'égalité, des collectivités territoriales (hors niveau région), des associations-ressources, des chambres consulaires, des entreprises, du CESR, des représentants du Réseau-Observatoire de l'égalité, des représentants de la Plate-Forme des acteurs pour l'égalité...

Le Conseil de l'égalité, dont **la mission serait consultative** formulerait des remarques, avis et propositions à l'attention de l'ensemble des acteurs régionaux, et en priorité à destination des autorités régionales de la Région et de l'État (option a) ou du seul Conseil régional (option b).

**La présidence** serait conjointement désignée par les autorités fondatrices, soit Conseil régional et État en région (option a), soit le seul Conseil régional seul (option b). Elle pourrait, pourquoi pas, être assurée conjointement par deux personnalités dont l'autorité reconnue et l'objectivité incontestables transcenderont les différences et favoriseront l'élaboration d'objectifs partagés et convergents des acteurs : Un(e) haut(e) magistrat(e)

pourrait jouer ce rôle, de même que le (ou la) président(e) du Conseil économique et social, comme il le fait déjà pour les réunions de l'observatoire régional du service public de l'électricité.

**Son fonctionnement** pourrait être celui d'une ou deux réunions par an en assemblée. Un comité de pilotage constitué de quatre ou cinq personnes ( les responsables des commissions) préparerait les réunions de l'assemblée en lien avec *la Plate-Forme pour l'égalité* d'une part et *le Réseau-observatoire de l'égalité* d'autre part.

La réunion d'assemblée serait préparée par un travail en commissions autour des thématiques structurantes de l'égalité entre les hommes et les femmes, avec par exemple :

- un atelier égalité citoyenne et discriminations,
- un atelier égalité professionnelle et diversification des métiers,
- un atelier lutte contre les violences faites aux femmes,
- un atelier temps sociaux, mobilité, environnement social pour l'égalité,
- un atelier égalité par l'éducation, l'école et la formation,
- un atelier égalité dans les tâches de la vie domestique et familiale.

Ces ateliers élaboreraient des propositions pour les politiques à conduire en Bretagne sur ces sujets, à destination des élus. Après leur discussion et adoption en assemblée, ils seraient présentés devant l'assemblée du Conseil régional et celle du , ainsi que devant la conférence régionale territoriale réunie par le Conseil régional élargie à l'État en région pour cette occasion.

Ce travail en commission ou ateliers suppose une motivation qui oblige à ne désigner que des membres ayant fait acte de candidature, **volontaires et disposés à participer activement.**

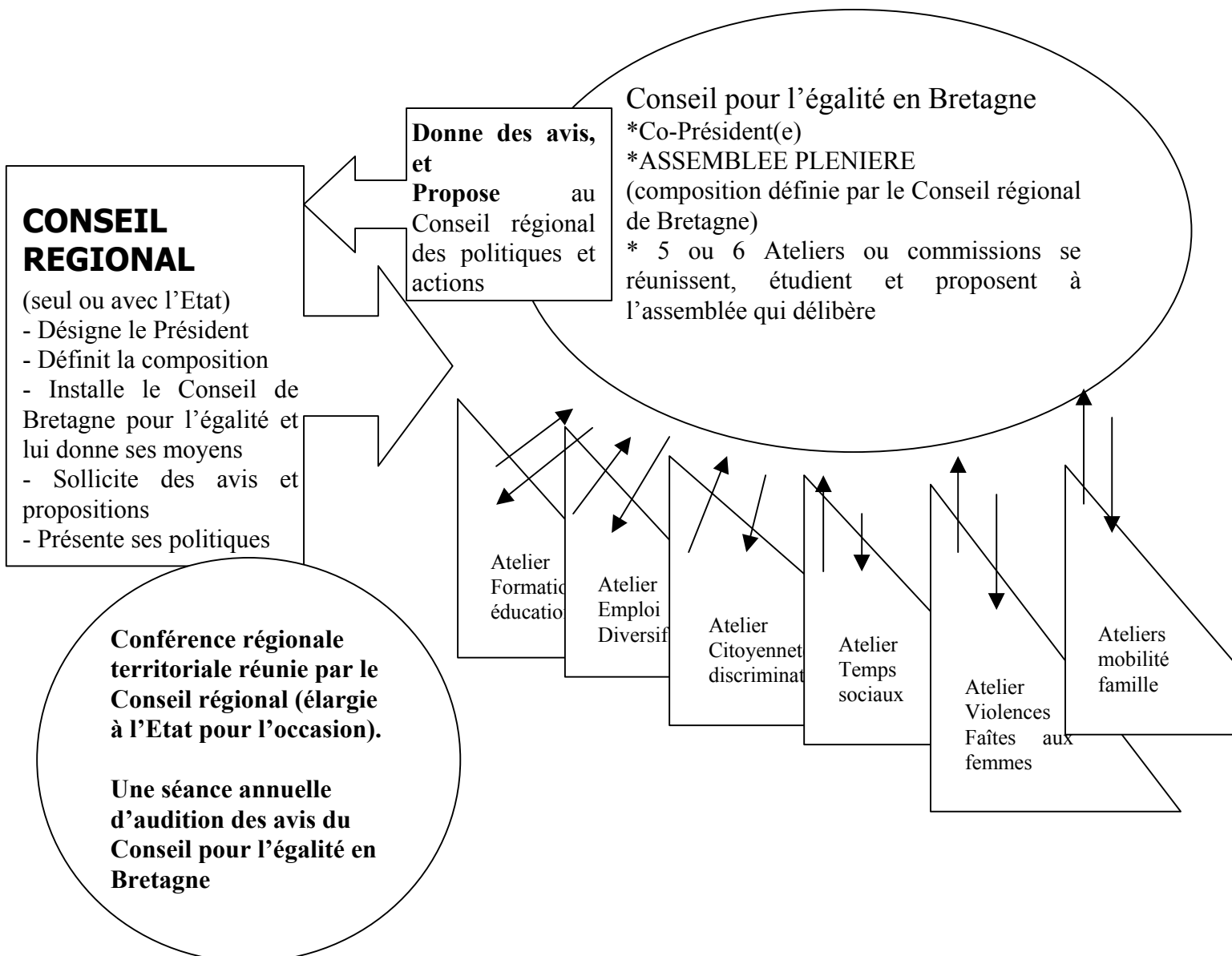


***Organes régionaux partenaires à prendre en compte pour la composition d'un Conseil régional pour l'égalité***

- La Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité et les services de l'État en région, (notamment la DRTEFP, les ANPE, le rectorat d'académie, la DRAF, la DRAM, la DRASS...)
- L'Observatoire de la parité,
- Le Comité régional d'évaluation des politiques publiques (État-Région),
- Les personnalités qualifiées impliquées dans la lutte pour l'égalité,
- Les déléguées et chargées de mission aux droits des femmes et à l'égalité élues, et des institutions,
- La Haute autorité contre les discriminations qui prévoit des antennes départementales,
- La Conférence régionale territoriale,
- Les CIDF et leur union régionale,
- Le Mouvement français pour le planning familial,
- Les associations féministes et les associations ressources pour l'aide aux femmes,
- Les associations luttant contre les discriminations,
- Les collectivités territoriales,
- La Conférence des acteurs locaux des 21 Pays de Bretagne,
- Le Conseil économique et social régional,
- Les Chambres consulaires,
- Les branches professionnelles,
- Les syndicats de salariés,
- Les associations de dirigeants d'entreprises,
- Les représentants des recherches sur l'égalité entre les hommes et les femmes (Universités, Centres de recherches et laboratoires, Grandes écoles...).



## La Région et le Conseil pour l'égalité en Bretagne



### 3.2.3.2. Quatre risques à prévenir

Quatre risques au moins doivent être écartés pour réussir à renforcer la dynamique de l'égalité entre les hommes et les femmes.

- *Le premier risque* à éviter et à prévenir est celui de la **redondance, du double emploi** par rapport à l'existant. **En méconnaissant l'existant, et en créant une « instance » se surajoutant à l'existant sans réussir à l'articuler avec les acteurs et les dispositifs en place**, un Conseil régional pour l'égalité ajouterait de l'opacité sans améliorer l'efficacité de l'action de tous.

Pour éviter ce risque **une concertation avec les partenaires**, notamment l'État en région semble indispensable, au moins pour la dimension « observatoire » et la dimension « plate-forme ». Pour cela il faut **valoriser l'existant** et mettre en commun, coordonner pour les conjuguer les forces et les moyens.

- *Le second risque* serait de **s'approprier** ou de donner l'impression de s'approprier de façon exclusive une thématique de l'égalité qui est partagée et doit le rester pour porter tous ses fruits.

L'initiative proposée d'un Conseil régional pour l'égalité doit donc à cet égard s'entendre ici, aux yeux du Conseil économique et social :

- soit comme une *démarche interne au Conseil régional* en vue de la seule élaboration de ses propres politiques (outil interne),

- soit comme une *démarche régionale concertée, si possible, avec l'État et les autres partenaires* pour l'élaboration d'une politique régionale commune de l'égalité en Bretagne.

*Le troisième risque* consisterait à créer une **structure lourde** qui voudrait regrouper l'ensemble des moments identifiés comme indispensables : connaître et évaluer, conduire des actions, et impulser, promouvoir. En effet une telle structure risquerait, pour être représentative, d'être pléthorique et donc inefficace par cette abondance de partenaires. Pour éviter ce risque il faut plutôt concevoir le dispositif pour l'égalité comme **un carrefour, un cœur de réseau reliant les deux niveaux (Réseau-Observatoire et Plate-Forme des acteurs) au Conseil pour l'égalité**.

*Le quatrième risque* consisterait à « **faire à la place de** » au lieu de « **faire avec** », et « **aider ceux qui font déjà à faire** ». Cette initiative devra donc s'appuyer sur une bonne connaissance des réalisations et initiatives déjà existantes en Bretagne et de leurs actions, et travailler en coopération étroite avec elles pour élaborer le dispositif régional.

L'initiative du Conseil devra s'effectuer en phase avec l'impulsion politique au plus haut niveau, en évitant l'effet d'annonces prématurées, pour ne pas décevoir les attentes, et en veillant à la concertation, faute de quoi les obstacles pourraient surgir très vite en bloquant la tentative d'intégration des politiques régionales.

### 3.2.4. La mise en œuvre par le Conseil régional : quelques propositions

Il appartient à l'exécutif régional de définir dans le détail la démarche qui lui semblera opportune. Les propositions suivantes du CESR présentent plusieurs niveaux et hypothèses

parmi lesquelles peut s'effectuer un choix, et qui peuvent pour certaines d'entre elles se compléter, en fonction de l'ampleur et du rythme que le Conseil régional voudra donner à son initiative pour l'égalité.

### 3.2.4.1. Une première approche ou premier niveau d'initiative indispensable : l'exemplarité dans la conduite des politiques régionales du Conseil régional

#### 3.2.4.1.1. Réussir cette démarche suppose que l'axe de l'égalité traverse de façon exemplaire le fonctionnement du Conseil régional

La Région doit en premier lieu offrir une illustration de l'égalité par sa mise en œuvre dans le mode de fonctionnement de ses assemblées (assemblée politique et socio-professionnelle), ainsi que dans les services administratifs de la région, au Conseil régional comme au Conseil économique et social, ainsi que dans tous les organismes satellites et auxiliaires de l'action régionale.

Mettre en œuvre une telle démarche de mobilisation interne correspond à une première conception de ce que peut être la prise en compte, au Conseil régional, de l'égalité, car cela suppose la création en interne à la Région d'un comité de proposition et de suivi, chargé de *promouvoir, organiser et évaluer* la prise en compte de l'égalité homme/femmes dans la gestion de l'institution régionale. Cela suppose aussi d'arrêter des objectifs de gestion basés sur des indicateurs de l'égalité et d'en présenter chaque année le bilan social. Cela suppose enfin de proposer les actions de formation à l'égalité (pour les services comme pour les conseillers, au Conseil régional comme au CESR) L'ensemble des élus régionaux serait notamment invité à assister aux manifestations de la Plate-forme régionale pour l'égalité.

#### 3.2.4.1.2. Une politique intégrée de l'égalité innervant l'ensemble des actions régionales

Elle consisterait pour le Conseil régional de Bretagne, comme cherchent à le faire les services de l'État en région, à **développer plus ouvertement et de façon systématique une démarche transversale sur l'ensemble de ses compétences en faveur de l'égalité hommes/femmes, et de l'égalité professionnelle**. Elle peut contribuer au développement de **la culture de l'égalité** homme/femmes à travers ses politiques et dans sa relation avec ses partenaires (État, collectivités territoriales, administrations, entreprises, instances régionales, associations et avec ses publics).

**Cette démarche d'intégration de l'égalité comme axe directeur traversant toutes les politiques du Conseil régional** imprimerait une tonalité forte dans la définition des orientations du Conseil régional, et dans les actions qu'il conduit, dans toutes ses politiques : Formation initiale (lycées), formation professionnelle continue et apprentissage, orientation, transports, développement économique, santé, culture, etc. Elle présentera l'intérêt de régionaliser fortement la thématique, de renforcer la crédibilité du message régional, et de promouvoir l'égalité très concrètement dans les actions et dans l'information, par des affichages forts qui augmentent la visibilité et la portée de cette orientation.

L'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques régionales pourrait s'appliquer **en priorité à toutes les nouvelles politiques du Conseil régional en**

**cours d'élaboration** ( par exemple la politique de la jeunesse préconisée par le CESR<sup>54</sup>), en se fixant des objectifs et des étapes sur trois ans afin de pouvoir les évaluer.

La Région peut agir pour cela dans le domaine de **la prévention (éducation, formation), de la correction des inégalités, et de la promotion de cette thématique** à travers ses compétences actuelles et futures dans tous les secteurs.

Avec :

- une *déclinaison des politiques régionales et des interventions du Conseil régional, passées au crible de l'égalité pour l'ensemble de leurs dispositifs* : l'objectif est d'identifier en amont des décisions l'impact d'une décision sur l'égalité entre les femmes et les hommes, de modifier les dispositifs inégalitaires existants et de rechercher la mise en œuvre de dispositifs améliorant l'égalité ;

- *un accent particulier doit être mis sur l'inertie des mentalités*, frein principal à la progression de l'égalité et souvent transmise et reproduite dans les formations ou dans l'orientation des élèves. Aussi *l'action à destination des élèves à tous les niveaux* (formation initiale, formation continue, Conseil régional des jeunes lycéens et apprentis de Bretagne ou le Conseil régional des jeunes de Bretagne...) est-elle une priorité. Elle doit assurer la promotion de l'égalité, du respect mutuel, la lutte contre les comportements sexistes, l'éducation sexuelle et l'information sur les MST, la lutte contre les violences, un encouragement à la diversification des choix de formation et des choix professionnels...

De même sont nécessaires

- une action de la Région *à destination des enseignants et des formateurs, ainsi que des professionnels en charge de l'orientation des élèves*, pour les sensibiliser à ces questions, et les aider à accompagner les plus jeunes, ainsi qu'à prévenir les situations de discrimination, améliorer leur contribution au développement de la mixité et de l'égalité dans l'orientation (notamment dans les enseignements professionnels) et à mieux réagir face aux discriminations.

- tous les domaines des compétences transférées seront concernés à un titre ou à un autre ; Formation initiale (lycée, sous l'angle éducatif et dans la gestion des TOS transférés en 2008, formation professionnelle continue et apprentissage, formation des travailleurs sociaux (compétence transférée en 2005), formation des professions paramédicales (transférée en 2005), développement économique, transport, environnement, logement (politique foncière), culture...

---

<sup>54</sup> Les jeunes de 16-25 ans une chance pour la Bretagne, A.Cario, J Lemesle, et Egalité des chances et gratuité des manuels scolaires, J.P.Martin, 2003

**ÉPILOGUE...**

*"Nous disons que le monde est une ferme (...) et vous autres hommes, depuis que la vie dure, en avez toujours été les fermiers tout seuls. Et cela n'est pas juste (...) Gouvernez et gouvernons ; obéissez, obéissons ; partageons le profit et la perte, soyons maîtres et valets en commun. Faites ceci ma femme, faites ceci mon homme ; voilà comme il faut dire, voilà le moule où il faut jeter les lois, nous le voulons, nous le prétendons, nous y sommes butées".*

*(Marivaux (1688-1763) "La Colonie")*



# ***CONCLUSION***





## CONCLUSION

Le *dispositif pour l'égalité* proposé ici par le CESR au Conseil régional de Bretagne serait placé à l'articulation stratégique d'une part de politiques nationales déclinées en région par le Préfet de région, dans les départements par les Préfets de départements, et d'autre part de la politique du Conseil régional ainsi que des départements et collectivités territoriales.

Ce dispositif pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne aidera à la connaissance de la situation et à l'animation du réseau des acteurs de l'égalité.

Un *Conseil pour l'égalité en Bretagne*, qui doit avoir un *rôle consultatif*, éclairant les décisions des autorités régionales et en tout état de cause celles du Conseil régional semble un outil régional indispensable.

Pour être utile et convaincant, ce Conseil pour l'égalité en Bretagne doit disposer d'une incontestable légitimité fondée sur son objectivité et sur l'équilibre de sa composition.

Il doit s'inscrire dans une démarche globale du Conseil régional comprenant l'élaboration et l'activation de sa *politique régionale intégrée de l'égalité*.

La *coopération* dans cette démarche est indispensable, elle demande une approche pragmatique de construction d'un dispositif régional cohérent reliant les dimensions de l'état des lieux et de la connaissance avec celles de la mutualisation des acteurs, *afin de les aider à faire et non de faire à leur place, afin de mieux faire ensemble*.



# ***ANNEXES***



# **ANNEXE I**

**L'ÉGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES :  
PRINCIPAUX TEXTES ET EXEMPLES  
D'INSTANCES ET D'INITIATIVES  
POUR SA PROMOTION**



## ANNEXE I

### L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : PRINCIPAUX TEXTES ET EXEMPLES D'INSTANCES ET D'INITIATIVES POUR SA PROMOTION

Cette note présente de façon synthétique et non exhaustive les principaux textes et décisions traitant du principe de l'égalité homme femme, du niveau international jusqu'au niveau local ainsi que d'un certain nombre de structures créées dans le cadre de ces textes.

#### 1- Au niveau international<sup>55</sup>

La première organisation internationale à proclamer « l'égalité de droits entre les hommes et les femmes » est l'Organisation des Nations Unies lors même de sa création en 1945 dans sa Charte, signée par tous les pays entrant à l'ONU.

L'ONU rappelle son attachement au principe de l'égalité à plusieurs occasions :

- La *déclaration universelle des droits de l'homme* de 1948 énonce dans son article 2 l'application des différents droits énoncés « *sans distinction (...)de sexe (...)* ».
- En 1979, la *convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*<sup>56</sup>, pose les fondements de la notion de discrimination sexiste et fixe les obligations des Etats signataires en vue d'assurer l'égalité entre hommes et femmes dans tous les domaines.

Un organe de surveillance, directement saisissable par tout citoyen des pays signataires, est chargé de veiller à sa bonne application, le **comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes**.

- Tous les 10 ans une conférence mondiale sur le thème des femmes<sup>57</sup> est organisée, réunissant les gouvernements, les ONG, les associations et collectifs...

#### 2- Au niveau européen<sup>58</sup>

\* La *convention européenne des droits de l'homme* de 1950, adoptée par les Etats membres du Conseil de l'Europe, souligne dans son article 14 que « *La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune fondée sur (...)le sexe, »*.

<sup>55</sup> Les traités et conventions internationaux cités ici sont ratifiés par la France et font partie du Droit applicable

<sup>56</sup> Ratifiée par la France en 1983

<sup>57</sup> A la quatrième Conférence Mondiale sur les femmes (Pékin 1995), les gouvernements et les O.N.G. ont affirmé la nécessaire égale participation des hommes et des femmes dans tous les secteurs de la vie économique et sociale et à tous les niveaux de la prise de décision, pour un développement démocratique des Sociétés.

<sup>58</sup> Sont différenciés les textes émanant du Conseil de l'Europe de ceux de l'Union Européenne

**Le Conseil de l'Europe a mis en place un comité directeur pour l'égalité (CDEG) entre les hommes et les femmes.**

### **Composition**

Les personnes qui composent le CDEG sont désignées par le gouvernement de chacun des Etats membres de l'Organisation. Elles doivent être des "responsables à haut niveau des politiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ou d'autres spécialistes hautement qualifié(e)s".

### **Missions**

- examiner la situation relative à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la société européenne et suivre son évolution;
- stimuler les actions à mener, tant au niveau national qu'au niveau du Conseil de l'Europe,
- recueillir des données, procéder à des analyses, études et évaluations, confronter les politiques nationales et mettre en commun les expériences, définir les stratégies et les mesures de politique concertée ainsi que les instruments en vue de la mise en œuvre des principes régissant le domaine de l'égalité et, si nécessaire, élaborer des instruments juridiques et autres appropriés;
- formuler des observations sur le rapport annuel du Secrétaire Général sur les activités entreprises pour réaliser l'égalité des sexes dans les divers domaines d'activités de l'Organisation et au sein du Secrétariat.

**L'Union Européenne** a affirmé son intention de promouvoir le principe de l'égalité dès sa création.

- Dans les traités : **Le Traité de Rome** de 1957 charge la Communauté de « promouvoir l'égalité entre hommes et femmes » (article 2) et 40 ans plus tard, le **Traité D'Amsterdam** fonde l'engagement de l'Union dans ce 'combat' en donnant compétence au Conseil de l'U.E pour prendre les mesures anti-discriminatoires nécessaires (article 13).

- Sur la base de ces articles, nombre de directives européennes ont vu le jour à partir de 1970 et jusqu'à très prochainement :<sup>59</sup>

. Une **directive de décembre 1997**<sup>60</sup> instaure un aménagement de la charge de la preuve au profit de la victime d'une discrimination sexiste.

. 2 directives en 2000 et 2002 prévoient notamment la mise en place dans chaque Etat membre d'un ou plusieurs **organismes indépendants chargés de contribuer à la promotion du principe d'égalité de traitement** (aide aux victimes de discrimination, conduite de rapports indépendants, émission de recommandations sur toutes les questions liées aux discriminations..)<sup>61</sup>

---

<sup>59</sup> une directive au sujet de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes concernant l'accès et la fourniture des biens et services devrait être adoptée. Elle vise notamment que les compagnies d'assurance traitent avec équité les hommes et les femmes.

<sup>60</sup> Directives 97/80/CE ; 2000/43/CE relative à l'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique et 2002/73/CE modifiant une directive de 1976 relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi.

<sup>61</sup> C'est pour se mettre en conformité avec cette directive qu'a été élaboré le projet de loi créant une Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'Egalité (voir plus loin )



- Parallèlement, la Commission européenne promeut le principe de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes : par son intégration dans le cadre des *fonds structurels* (les DOCUP régionaux.); par la mise en œuvre de programmes d'intérêt communautaire spécifiques sur le sujet de l'égalité (*EQUAL*) ; par une *communication du 21 février 1996* qui proclame son attachement à « *intégrer le principe d'égalité entre hommes et femmes dans toutes les actions et politiques et par tous les acteurs impliqués* ». <sup>62</sup>

Enfin de manière plus large, la lutte contre les discriminations dans l'ensemble des domaines de la vie sociale, fait l'objet d'un *programme d'action communautaire* pour la période 2001-2006.

Dans une *décision de 1981* modifiée en 1995 la Commission institue un comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

### **Missions**

Assister la Commission dans l'élaboration et la mise en œuvre des actions de la Communauté visant à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, favoriser l'échange permanent des expériences, politiques et pratiques pertinentes entre les États membres et les divers acteurs intéressés.

### **Composition**

Le comité comprend 40 membres :

- 1 représentant par État membre des ministères ou services gouvernementaux chargés au niveau national de promouvoir l'égalité des chances désigné par le gouvernement concerné,
- 1 représentant par État membre des comités ou organismes nationaux chargés spécifiquement du travail des femmes et/ou de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes nommé par la Commission,
- 5 membres représentant les organisations d'employeurs au niveau communautaire
- 5 membres représentant les organisations de salariés au niveau communautaire nommés par la Commission sur proposition des partenaires sociaux.
- 2 représentants du lobby européen des femmes participent, en tant qu'observateurs, aux réunions du comité; en outre, peuvent être admis à titre d'observateurs les représentants d'organisations internationales, professionnelles ou associatives après demande motivée.

Le comité tient au minimum deux réunions par an. Les délibérations du comité portent sur les demandes d'avis formulées par la Commission et sur les avis qu'il émet de sa propre initiative. Elles ne sont suivies d'aucun vote.

On peut également évoquer la *Charte des droits fondamentaux*<sup>63</sup> proclamée lors du Conseil européen de Nice le 7 décembre 2000. Dans cette Charte, les droits sont classés en six chapitres: Dignité, Liberté, Egalité (égalité entre hommes et femmes) Solidarité, Citoyenneté, et Justice.

<sup>62</sup> cette démarche, le gender-mainstreaming, est appelée à s'appliquer au niveau de l'Etat mais aussi des Régions

<sup>63</sup> texte n'ayant pas de valeur juridique mais politique

### 3- Les textes au niveau national

#### *Textes constitutionnels*

Le **préambule de 1946** qui fait partie du bloc constitutionnel, proclame à l'alinéa 3 que « *La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ».

Depuis la loi constitutionnelle de juillet 1999 le principe « *d'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives* » est ajouté aux **articles 3 et 4 de la Constitution**.

#### *Textes législatifs*

- Ce principe de parité a été appliqué aux élections des conseils régionaux, départementaux et municipaux (ainsi que de l'assemblée de Corse) par les **lois du 6 juin 2000** et **du 11 avril et 18 décembre 2003**

- Concernant les droits des femmes on rappellera la loi de 1967 sur la contraception, la loi de 1975 dépénalisant l'IVG, la loi du 4 juin 1970 qui supprime l'appellation « chef de famille » et les nombreuses lois qui ont suivi supprimant toute référence au sexe dans le droit de la famille, la loi de 1975 sur la réforme du divorce, la loi du 4 mars 2002 relative à l'autorité parentale qui achève de conférer aux deux parents des droits identiques sur les enfants (notamment concernant le choix du nom patronymique)

- 13 juillet 1983 : **Loi portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes** (« Roudy »)<sup>64</sup>

Pour remédier aux inégalités de fait, elle permet notamment des mesures temporaires en faveur des femmes, en matière d'embauche, de promotion, de formation et de salaire. Elle crée l'obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés d'établir chaque année un bilan comparé de la situation des hommes et des femmes ainsi que la possibilité de négocier un plan d'égalité avec les syndicats de l'entreprise visant à mettre en œuvre des mesures en faveur des femmes.

- En 2001 la **Loi dite « Génisson »** actualise et renforce la loi « Roudy ». Elle complète les dispositions relatives aux actions de prévention et à la représentation dans les élections professionnelles, renforce la protection contre les mesures et les sanctions discriminatoires, impose que l'égalité professionnelle fasse l'objet d'une négociation entre la direction et les syndicats, etc<sup>65</sup>.

- 13 juillet 1983 **Loi portant sur les droits et obligations des fonctionnaires** « le Pors »

Rappelle l'égalité de traitement entre homme et femme et prévoit un rapport tous les deux ans effectué par le gouvernement sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans la fonction publique .

- 2 novembre 1992 **Loi relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail et modifiant le code du travail et le code de procédure pénale**.

---

<sup>64</sup> cette loi a notamment intégré les dispositions de la Convention de l'ONU sur l'élimination de toute discrimination à l'égard des femmes.

<sup>65</sup> Dans les faits la grande majorité des entreprises n'a pas appliqué cette loi et il semble qu'aucune sanction n'ait été prise à leur égard

Elle intègre la prohibition du harcèlement sexuel dans le Code du travail et dans la loi de 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Elle protège les salariés contre toute mesure de rétorsion faisant suite à une action en justice pour harcèlement moral.

- 16 novembre 2001 *Loi relative à la lutte contre les discriminations*

A considérablement modifié le Code du travail (extension du domaine de la discrimination prohibée, nouvelle répartition de la charge de la preuve, droit d'agir en justice des syndicats et des associations, pouvoirs d'enquête élargis de l'inspection du travail...), les textes relatifs aux droits et obligations des fonctionnaires (liste des causes de discrimination complétée, sanctions disciplinaires à l'égard des auteurs...) ainsi que le Code pénal (extension du domaine de la discrimination prohibée à l'accès au stage, liste des causes de discrimination complétée).

#### 4- Exemples d'initiatives volontaristes prises au niveau national :

- la *Charte de l'égalité*<sup>66</sup>, signée le 8 mars 2004, engage les services de l'Etat, les collectivités territoriales et les acteurs économiques et sociaux pour un égalité effective entre les hommes et les femmes. Dans ce document de référence, chacun s'est appliqué à formuler des propositions d'actions qu'il s'engage à réaliser au cours des trois prochaines années pour bâtir une société plus égalitaire.

##### Exemples d'actions, au niveau des ministères, prises dans la contexte de la charte :

- l'accueil des femmes victimes de violences dans les commissariats et dans les gendarmeries,
- le rappel des droits des femmes dans le contrat d'accueil et d'intégration,
- une politique volontariste de promotion de la femme dans les métiers militaires et civils liés à la défense,
- 'agenda 21 : une action phare pour l'égalité,
- l mobilisation contre le cancer du sein,
- diffusion de bonnes pratiques pour développer la création d'activités et la reprise d'entreprises par les femmes,
- la place des femmes dans le monde de la recherche :une dynamique française et européenne,
- le label « égalité professionnelle »des entreprises,
- chrysalide :l'aide à la création d'entreprises par les jeunes filles et femmes des cités,
- développer l'aide et le soutien aux aidants naturels.

- *L'accord national interprofessionnel* du 1<sup>o</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Cet accord liant patronat et syndicats vise à réduire les inégalités salariales, faciliter l'accès à la formation professionnelle pour les femmes, faire en sorte que la maternité ou la parentalité ne freine pas les évolutions de carrière, mettre fin au déséquilibre entre les hommes et les femmes lors des recrutements.

- La *Convention de coopération entre le ministère de l'Éducation nationale et l'Assemblée permanente des chambres des métiers (APCM)* du 21 mai 2003 consacre son article 6 à la mixité et à la diversité des publics. Elle entend mettre en œuvre des actions communes qui visent à prévenir tout type de discriminations et à favoriser l'accès des jeunes filles et garçons à tous les métiers.

<sup>66</sup> élaborée dans l'esprit du « gender mainstreaming » de l'Union Européenne

- **De la mixité à l'égalité** : Ce numéro du Bulletin officiel de l'Education Nationale, du 2 novembre 2001, s'inscrit dans le cadre de la campagne contre le sexisme lancée en 2000 et est destiné à lutter contre les stéréotypes sexistes à l'école et à instaurer l'égalité dans les parcours scolaires. Il abonde en scénarios de situations vécues sur le terrain, propose du matériel pédagogique et la liste des textes de référence existant.

- La **Charte de la diversité** (proposée par l'Institut Montaigne et son président Claude Bébéar) signée le 22 octobre 2004 par 35 entreprises françaises pour «*résorber les inégalités d'accès et d'insertion dans l'entreprise* ». Les entreprises qui la signent devront s'abstenir de toute politique discriminante à l'embauche et dans le déroulement des carrières

- A noter également le projet de loi pour l'égalité des droits et des chances, l'accès à la citoyenneté des personnes handicapées.

## 5- Les structures existantes au niveau national

### L'observatoire de la parité entre les femmes et les hommes <sup>67</sup>

Institué auprès du Premier ministre. Son secrétariat est assuré par le Service des droits des femmes.

#### **Composition :**

Personnalités, choisies en raison de leur compétence et de leur expérience, nommées par le Premier Ministre sur proposition du ministère chargée du droit des femmes<sup>68</sup>.

#### **Missions :**

- centraliser, faire produire et diffuser, les données, analyses, études et recherches sur la situation des femmes aux niveaux national et international,
- évaluer la persistance des inégalités entre les sexes et identifier les obstacles à la parité
- émettre des avis sur les projets de textes législatifs et réglementaires dont il est saisi par le Premier ministre ; faire toutes recommandations et propositions de réformes afin de prévenir et de résorber les inégalités entre les sexes et promouvoir l'accès à la parité.

L'observatoire peut consulter des représentants de l'administration, des associations, des représentants des salariés et des employeurs, des personnalités qualifiées dont l'audition lui paraît utile.

L'Observatoire est réuni au moins trois fois par an par le président sur proposition du secrétaire général ou à la demande de la majorité de ses membres. Il remet tous les deux ans un rapport au Premier ministre. Ce rapport est présenté au Parlement.

---

<sup>67</sup> créé par décret en 1995, modifié en 1998

<sup>68</sup> de 18 à sa création ils sont maintenant 33 depuis le 25 novembre 2002

### Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle<sup>69</sup>

#### Composition

Le Conseil est présidé par le/la Ministre chargée du droit des femmes<sup>70</sup> et vice présidé par le/la Ministre de l'emploi. Il se compose de 4 collèges, de 9 personnes représentant : les syndicats de salariés, les organisations patronales, l'administration et les personnalités qualifiées. Chargée de préparer les travaux du Conseil supérieur et notamment les avis que celui-ci est amené à formuler, une **commission permanente** est mise en place **composée de 5 membres** des collèges précités. La commission permanente se réunit au moins deux fois par an.

#### Missions

- suivi de l'application du dispositif relatif à l'égalité professionnelle
- mise en œuvre des études, des recherches et formulation des propositions
- avis sur la législation concernant le travail des femmes et sur les modifications du droit du travail lorsque celles-ci peuvent avoir une incidence sur l'égalité professionnelle.

*En projet* : la **haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité**<sup>71</sup>.

Cette autorité administrative indépendante (...) sera compétente pour traiter de toutes les discriminations directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie. (article 1<sup>er</sup>)

#### Composition : (Article 2)

La Haute autorité est composée d'un collège de 11 membres nommés par décret du Président de la République :

2 membres, dont le président, désignés par le Président de la République ; 2 par le Président du Sénat ; 2 par le Président de l'Assemblée nationale ; 2 par le Premier ministre ; 1 par le Vice-Président du Conseil d'Etat ; 1 par le Premier président de la Cour de cassation ; 1 par le Président du .

Le mandat du président et des membres de la Haute autorité a une durée de cinq ans. Il n'est ni révocable, ni renouvelable.

La Haute autorité peut décider la création auprès d'elle de tout organisme consultatif permettant d'associer à ses travaux des personnalités qualifiées.

#### Missions

- le traitement des réclamations individuelles dont elle aura été saisie par les victimes ainsi que des réclamations dont elle se sera saisie d'office (**article 3**) ;
- la promotion de l'égalité, notamment par la reconnaissance et l'identification de bonnes pratiques professionnelles (**article 14**) ;
- la production de rapports, avis et recommandations au Président de la République, au Gouvernement et au Parlement (**articles 14 et 15**) ;
- la conduite et la coordination de travaux d'études et de recherches (**articles 14**).

Elle exercera ses pouvoirs en coordination étroite avec les autorités judiciaires et administratives, ainsi qu'avec les autres autorités administratives indépendantes. Ses prérogatives n'empièteront en aucun cas sur les pouvoirs d'instruction et de décision de l'autorité judiciaire.

Des déclinaisons départementales de cette instance sont prévues.

→ voir plus loin les COPEC

<sup>69</sup> évoqué dans la loi du 13 juillet 1983 et le décret du 22 février 1984

<sup>70</sup> Nicole Ameline le 19 novembre 2002 annonce son installation

<sup>71</sup> le projet de loi a été adopté par l'A.N le 7 octobre dernier et est actuellement étudié par le Sénat. La critique majeure qui lui est faite pour l'instant est qu'elle n'intègre pas le monde associatif au collège.

## 6- Au niveau régional

En Bretagne, aucune structure équivalente n'existe à ce jour mais **des projets** plus ou moins avancés sont présents à différents niveaux :

### Préfecture de Région et services de l'Etat

#### **l'Observatoire régional de la parité**

\*Rappel : instaurée en 1996 et réactivée en 2000, cette instance existe au niveau de la Bretagne, dans les textes, mais n'a semble-t-il pas fonctionné jusqu'à maintenant.

\*Le PASER 2004-06 prévoit sa 'remise en fonctionnement' :

Dans le cadre de son action « confirmer la Bretagne à la pointe de la parité / mettre en œuvre la logique paritaire et le principe d'égalité au sein des services de l'Etat et des politiques publiques », le PASER prévoit comme outil « *un observatoire régional de la parité et de l'application du principe au sein des politiques publiques, associant les collectivités territoriales et le* » animé par la DRDFE sur la base d'un réseau de correspondants régionaux désignés dans chaque Service de l'Etat (DRTEFP, ANPE, DRAF..). Sa mise en place est en cours.

### Au niveau associatif

Projet de la création d'un Observatoire régional des discriminations, se basant sur la rapport Stasi de 2003 sur la discrimination<sup>72</sup>.

- **L'Observatoire Régional des Discriminations** se propose, dans un premier temps, de recenser, en Bretagne, tous les cas de discriminations et établira un rapport annuel base de travail nécessaire pour l'élaboration du projet d'action (prévention, débats, ...) de l'ORD et de mesures locales, régionales voir nationales afin de lutter efficacement dans tous les secteurs de notre société.
- L'ORD en lien avec la commission solidarité du Conseil régional sera une force de proposition et d'action.
- L'ORD apportera un soutien psychologique et juridique aux victimes de discriminations et pourra par extension se porter partie civile au côté des victimes. Un numéro d'appel sera créé et assuré par un groupe d'écouterants formés aux spécificités de la mission confiée.
- L'ORD sera le principal acteur et coordinateur de la prévention des discriminations en Bretagne dans tous les secteurs d'activité de notre société, en coopération avec les associations locales, les syndicats et les élus locaux. Cette prévention aura pour forme l'organisation de débats publics dans les différentes villes de Bretagne, l'intervention en milieu scolaire, carcéral et universitaire ou dans le monde du travail.

---

<sup>72</sup> Ce projet est porté par l'association actionsgay présidée par M. Fabien le Bihan que le groupe de travail reçoit mardi 2 novembre à 11h

## Autres régions

Le sujet de l'égalité homme femme a fait l'objet d'études de nombre de CESR (Centre, Nord pas de Calais, Languedoc Roussillon..) dont certains évoquaient dans leurs préconisations la création d'un organe régional axé sur cette question de l'égalité.

Le CESR Languedoc Roussillon se base sur l'Union Européenne et les opportunités que ses politiques en matière d'égalité offrent aux acteurs régionaux (une fédération des projets permet une bonne ingénierie des dossiers et donc une efficacité plus grande quant au financement..)

Le CESR Centre dans son étude de 2002 « pour une dynamique de la région Centre : l'égalité entre les femmes et les hommes et la mixité professionnelle » évoque dans ses préconisations la nécessité d'un « outil permanent au niveau régional (...) permettant une approche globale, une mise en cohérence et une impulsion permanente sur cette thématique ».

La Région Franche Comté quant à elle, s'est engagée dans le contrat de plan 2000-06 à renforcer l'action d'information et d'accompagnement des femmes (..) et a prévu à ce titre une enveloppe annuelle de 100 000 euros destinée à améliorer le fonctionnement des CIDF.

La Région Rhône Alpes a, quant à elle, intégré le principe de l'égalité homme femme dans le contrat de plan Etat Région 2000-2006...

## 7- Au niveau départemental, local

### - A l'initiative du gouvernement

#### **Les Commissions départementales d'accès à la citoyenneté (CODAC)**

mises en place dans chaque département par une circulaire du ministre de l'intérieur du 18 janvier 1999<sup>73</sup>.

#### **Composition**

- Président : préfet
- vice-présidents : le procureur de la République et l'inspecteur d'académie.
- représentants des institutions, des services publics, du monde associatif, des organisations syndicales et patronales, des élus...

#### **Missions :**

Suivant la décision de création d'une Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité<sup>74</sup>, les CODAC se sont vues attribuées des missions nouvelles <sup>75</sup> : désormais intitulés **Commissions pour la promotion de l'égalité des chances et la citoyenneté (COPEC)** elles ont pour principales missions de définir des actions de prévention et de sensibilisation contre les discriminations liées à l'origine, la nationalité, la religion, le sexe, le handicap ou l'orientation sexuelle, en partenariat avec les acteurs institutionnels publics et privés. Une priorité sera donnée à l'insertion professionnelle.

Elles ne seront plus chargées du traitement de cas individuels en lien avec le numéro vert 114 mais constitueront un lieu d'information sur les modalités de recours notamment en matière de lutte contre le racisme et l'antisémitisme.

<sup>73</sup> La loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations y fait référence expressément et leur donne ainsi un cadre législatif.

<sup>74</sup> Voir plus haut dans « les structures nationales »

<sup>75</sup> Circulaire NOR/INT/K/04/00117/C du 20/09/2004 du Ministre de l'intérieur, du Ministre de l'emploi et du Garde des sceaux relatives aux missions nouvelles des CODAC - COPEC.

- A l'initiative des conseils généraux

**Un observatoire de l'égalité** a été créé le 8 mars 2000 par le Conseil général du Val de Marne.

**Missions :**

- collecter toutes les données sexuées dans tous les secteurs de la vie du département
- être un lieu de recours face aux discriminations sexistes
- contribuer à la mise en réseau de tous ceux qui agissent dans ce domaine et être force de proposition.

**Composition :**

- une délégation d'élus, sous la responsabilité d'une vice présidente du Conseil général
- 1 représentant(e) de la DRDF
- 1 représentant(e) du CIDF 94
- représentants des organisations syndicales confédérées
- des personnalités qualifiées (chercheurs, sociologues, juristes...)
- des représentants des associations présentes dans le département

Réunion 2 fois par an autour de thèmes décidés en amont (actuellement travail effectué sur l'emploi et la citoyenneté)

- A l'initiative de villes

**Observatoire de l'égalité entre les hommes et les femmes de la ville de Paris**

créé en février 2002, agit pour l'égalité entre les Parisiennes et les Parisiens et entre les femmes et les hommes qui composent l'administration parisienne.

**Missions**

Afin de réduire ces inégalités, l'Observatoire agit pour :

- garantir et faire respecter les droits des Parisiennes,
- soutenir et accompagner l'activité, l'emploi et l'égalité professionnelle pour les parisiennes et aussi pour les femmes de l'administration parisienne,
- faire reconnaître et valoriser la place des Parisiennes dans tous les domaines,
- aider et accompagner les associations féminines et féministes parisiennes

**Composition**

L'Observatoire est placé sous l'autorité du secrétaire général de la Ville de Paris et sous la tutelle de l'adjointe au maire de Paris, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et du bureau des temps.

- Une équipe dédiée de 8 personnes : 1 responsable de l'observatoire, 4 chefs de projets, 2 chargés de mission et 1 secrétaire
- Un réseau composé de 20 référent(e)s élu(e)s, dans chaque mairie d'arrondissement.
- Un réseau de relais administratifs présents dans les différentes directions de la Mairie.

Enfin, l'Observatoire assure l'interface entre la Ville et ses partenaires extérieurs institutionnels (services de l'État, collectivités locales) et associatifs.

**8- Autres exemples d'organes indépendants sur le sujet de l'égalité**

**L'Observatoire des inégalités**, organisme indépendant dont l'objectif est de dresser un état des lieux le plus complet possible et accessible au plus grand nombre afin de contribuer à éclairer les choix publics. Il s'appuie pour se faire d'un conseil scientifique composé de sociologues, juristes, économistes, philosophes, qui participe à la collecte d'informations et oriente les publications (sans les engager à titre personnel)

Site : [www.inegalites.org](http://www.inegalites.org)



### **L'Observatoire européen de l'égalité des chances et des politiques temporelles**

Créé en mars 2003, par l'association *arborus* (née elle en 1994) qui promeut les femmes dans les prises de décision, cet observatoire a pour mission de devenir le centre de ressources européen relatif aux problématiques soulevés par la participation croissante des femmes dans le monde économique ; d'être le centre de références d'un réseau d'acteurs de l'entreprise, susceptible de l'alimenter sur les initiatives menées, de procéder à l'évaluation et la capitalisation de celles ci et de les diffuser.

Cette association propose, entre autre, des missions de conseils aux entreprises afin qu'elles puissent obtenir le « label égalité » lancé par la ministre de la parité en septembre 2004<sup>76</sup>

Site : [www.arborus.org](http://www.arborus.org)

L'Observatoire des discriminations au sein du CERGORS (Le Centre d'Etudes et de Recherches sur la Gestion des Organisations et des Relations Sociales) créé en 1989 à l'université Paris 1 Panthéon Sorbonne, son directeur :Monsieur le Professeur Jean François AMADIEU

L'observatoire des discriminations, créé en décembre 2003, répond à la volonté de développer des recherches et études dans un domaine où le besoin de connaissance est important.

L'Observatoire a pour objectif de mener des études concernant toutes les formes de discriminations : homme/femme, ethniques, d'âge, religieuse, géographique, d'apparence, selon les orientations sexuelles, l'état de santé et le handicap, etc.

### **Composition**

Le centre de recherche du C.E.R.G.O.R.S. s'appuie sur une équipe de 63 personnes, dont :

- 10 enseignants chercheurs permanents,
- 9 enseignants chercheurs extérieurs associés,
- 5 professionnels associés,
- 39 A.T.E.R., Allocataires de recherche et doctorants.

Site [www.cergors.univ-paris1.fr](http://www.cergors.univ-paris1.fr)

### **Le GELD, Groupe d'Etude et de Lutte contre les Discriminations Raciales**

groupement d'intérêt public fondé en 1999 qui remplit une double mission :

- d'observatoire national de lutte contre les discriminations raciales et,
- de gestion du numéro d'appel gratuit 114, dispositif d'écoute et de signalement des victimes et témoins de discriminations.

Le GELD a notamment participé aux travaux préparatoires du texte de loi créant la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité qui devrait voir le jour en 2005.

---

<sup>76</sup> Voir les critères du label

Site Internet, très complet : [www.le114.com](http://www.le114.com)

**L'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE)**

Association créée en juin 2000 à l'initiative d'une trentaine de grandes entreprises, sociétés de gestion de portefeuilles, organisations syndicales, institutions de prévoyance et mutuelles. Le but est de collecter, analyser, faire connaître les informations sur la responsabilité sociétale des entreprises. Dans ce cadre il a été demandé à l'observatoire, par le ministère de la parité et de l'égalité professionnelle, d'élaborer un répertoire des d'égalité professionnelle innovantes dans les entreprises en France ainsi que les outils de suivi et d'évaluation nécessaires à leur mise en œuvre. Ce document sorti en septembre 2004 est destiné à être diffusé dans le plus grand nombre d'entreprises.

Site [www.orse.org](http://www.orse.org)

## **ANNEXE II**

**RAPPEL DES PRECONISATIONS DE L'ETUDE**

**"LES FEMMES EN BRETAGNE"**



## ANNEXE II

### RAPPEL DES PRECONISATIONS DE L'ETUDE "LES FEMMES EN BRETAGNE"

#### 1. LA PLACE DE LA FEMME DANS LA SOCIETE

##### **Faire respecter la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme**

Même si ce problème n'est pas spécifique à la Bretagne, il convient d'être vigilant pour que disparaisse de notre société toute exploitation des individus (prostitution, esclavage...). Au quotidien, cette exploitation se traduit par une utilisation de l'image des femmes, notamment dans les médias qui n'est pas toujours conforme au respect de la dignité humaine.

##### **Introduire la parité dans les institutions**

Les inégalités entre citoyens s'appuyant sur l'appartenance sexuelle sont des anomalies démocratiques, elles sont injustes. Pour les résorber, il faut agir simultanément sur les sphères privées, professionnelle et publique, sinon on réalimente la division sexuelle. La mise en place de mécanismes vers l'égalité est complexe et pas seulement technique. Il n'existe pas d'évolution spontanée. **Il faut une action politique.** La France n'est pas encore bien positionnée dans ce domaine. **L'égalité entre les hommes et les femmes n'est pas encore une priorité dans les choix politiques, économiques, sociaux.**

Seule une modification de la Constitution pourrait aboutir à ce que l'égalité des chances entre les femmes et les hommes devienne un principe fondamental de droit. Il y aurait ainsi une réelle influence sur le monde économique et social. Comme le définit la **Charte de Rome** de mai 1996, "**les femmes, pour le renouveau de la politique et de la société**" : *la démocratie prendra un sens réel et dynamique lorsque les orientations et décisions politiques, économiques, sociales et culturelles seront définies et prises en commun par les femmes et les hommes en prenant également en compte les deux moitiés de la population. La mise en oeuvre effective de politiques pour réaliser une participation égale et un partenariat entre les femmes et les hommes est une priorité* ». **Une démocratie paritaire est à promouvoir.**

##### **Constituer des masses critiques**

L'apparition "d'une masse critique" de femmes dans les lieux de pouvoir (entreprises, institutions politiques, syndicales...) peut faire évoluer la culture de ces lieux en faveur d'une réelle égalité. Comme le précise Mme JUNTER-LOISEAU, les spécialistes situent ce seuil critique à partir duquel une minorité peut modifier la culture dominante. **A partir de 30%, les femmes deviennent visibles, elles peuvent exister en tant que telles, faire valoir leurs compétences et expériences et entreprendre des transformations.**

### **Limiter le cumul des mandats politiques et des mandats professionnels**

*"Les femmes ont conquis les droits civils et une large indépendance économique. Elles ont depuis un demi-siècle seulement le droit de vote et le droit de représentation. Du premier elles usent très normalement, du second très modérément en raison surtout des obstacles rencontrés ; Or la construction d'une citoyenneté véritablement démocratique, universelle, suppose la participation des femmes. Elle est un enjeu des temps qui viennent"<sup>77</sup>.*

En matière politique, la présence des femmes progresse, mais la parité n'est toujours pas atteinte et plus les enjeux sont significatifs, plus les femmes sont absentes. **Des dispositions doivent être inscrites pour le non cumul des mandats et des fonctions aussi bien en politique que dans les organisations professionnelles pour un meilleur partage et exercice du pouvoir.**

Dans les structures de représentation ce sont toujours les mêmes qui sont sollicités. Pour permettre l'accès de tous et donc des femmes à des responsabilités au sein d'organisations professionnelles, il faut **diversifier les représentants.**

### **Multiplier les réseaux de femmes**

La condition précédente est insuffisante pour modifier la situation actuelle, un deuxième levier est de solliciter les femmes. Elles doivent se motiver. **Elles ont besoin de lieux de réflexion et de rencontre qui favorisent leur apprentissage de la vie politique et sociale, de la prise de parole en public (qui leur font acquérir confiance en elles).** Ceci est d'autant plus nécessaire pour la génération des plus de 40 ans qui n'a pas connu la mixité dans les lieux publics tels que l'école. Ces femmes se sentent souvent désarmées pour assurer des responsabilités au sein d'institutions professionnelles, sociales ou politiques.

Le Conseil régional pourrait s'impliquer dans le cadre de sa politique d'aménagement du territoire pour aider à la mise en oeuvre de tels lieux de réflexion.

## **2. LE ROLE ET LES MISSIONS DES INSTITUTIONS**

### **Décliner la politique de l'égalité des chances à tous les niveaux institutionnels**

En Région Rhône Alpes, le SGAR (Secrétaire Général des Affaires Régionales) a une adjointe Chargée de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Cette initiative permet de faire connaître les mesures à prendre ou à renforcer. Elle peut ainsi intervenir dans les services déconcentrés de l'État en faisant apparaître les problèmes existants et les solutions à favoriser. Une telle **démarche très transversale** est certainement plus bénéfique qu'une action sectorielle que tout le monde peut ignorer. Il s'agit aussi de s'inspirer du réseau « Trans-Faire » mis en place en Rhône-Alpes, mais aussi d'expériences locales comme celle de la ville de Rennes.

---

<sup>77</sup> "Femmes et Démocratie : l'exclusion française", Michelle PERROT, Historienne, intervention au colloque tenu par l'assemblée des femmes le 8 mars 1993

## S'inscrire davantage dans la démarche du programme NOW

Par rapport aux autres pays de l'Union européenne, la France ne sollicite pas ou ne travaille pas suffisamment avec les programmes européens qui sont mis à disposition. Ce constat est encore plus vrai pour le domaine concernant l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Les femmes et les hommes de Bretagne, mais aussi les entreprises gagneraient à une utilisation plus importante du programme NOW (New Opportunities for Women). Ce ne sont pas seulement les institutions, mais les acteurs eux-mêmes qui doivent acquérir le réflexe de travailler avec les institutions de l'Union Européenne.

## Donner aux institutions les moyens de cette politique

**Au sein des organismes chargés de la mise en œuvre des mesures concourant à l'égalité des chances, une formation des personnels qui sont des interlocuteurs du public s'avère indispensable.** Il faut que les personnes qui peuvent bénéficier des dispositifs institutionnels puissent trouver une information sur ces mesures et leur procédure. Dans cette optique **des guides méthodologiques** pourraient aider ces personnels dans leur mission d'accueil et d'information.

## Travailler sur les représentations, démocratiser le savoir et éliminer le sexisme

Michelle COQUILLAT<sup>78</sup> et Geneviève SELLIER<sup>79</sup>, estiment « *que la responsabilité incombe à l'école qui pour n'avoir pas suffisamment réfléchi à ce que représente la réalité de la différence des sexes, ne fait alors que reproduire l'injustice du monde extérieur. Or jusqu'à présent, toutes les analyses sur l'enseignement discriminatoire des sciences ont été faites, mais elles ne sont pas utilisées. Les nombreuses études sur la représentation des femmes dans les livres scolaires ne sont pas exploitées. Donc le travail mis en place par l'Éducation nationale sur les savoirs peut et doit révolutionner le système éducatif. Il faut décoder les systèmes stéréotypés qui forment l'environnement des sciences humaines* ».

Dans cet ordre d'idée, deux députés (Simone RIGUAULT du RPR et Philippe RICHERT du P.C.F.) précisent aussi que le système éducatif a des missions à mettre en œuvre et demandent dans leur rapport au Ministère de l'Éducation Nationale **d'intégrer l'étude de stéréotypes dans ses missions d'évaluation des outils scolaires**. Les rapporteurs s'adressent également aux éditeurs et aux auteurs et proposent de créer un prix annuel récompensant les outils pédagogiques les plus novateurs en matière d'égalité des chances.

L'association européenne « Du côté des filles » a d'ailleurs élaboré deux fascicules pour mettre l'accent sur les stéréotypes. Ainsi les numéros sont respectivement intitulés : « *quels modèles pour les filles ? une recherche sur les albums illustrés* » et « *que voient les enfants dans les livres d'images ? des réponses sur les stéréotypes* ». Cette association a choisi comme axe de travail les albums illustrés pour enfants de 0 à 9 ans. Et ce pour deux raisons essentielles qu'on néglige généralement : les albums présents dans les écoles, les bibliothèques et les centres de documentation, sont tout à la fois première littérature de jeunesse, un matériel pédagogique et un support privilégié du processus d'identification, de l'apprentissage des rôles sexués et des rapports sociaux de sexe ; les images longuement regardées par les enfants qui ne savent pas encore lire, sont porteuses de stéréotypes sexistes.

<sup>78</sup> Agrégée de lettres, écrivaine

<sup>79</sup> Agrégée de lettres, universitaire

## **Renforcer les missions de l'école dans un but d'égalité des chances entre les hommes et les femmes**

**L'égalité des chances entre les femmes et les hommes doit être une priorité au niveau académique.** Dans la mesure où la demande des filles est l'accès à l'emploi, le système éducatif doit accompagner les jeunes filles dans cette démarche et mettre tout en œuvre pour y parvenir. L'initiative au sein de l'académie de Rennes de créer un poste pour un programme d'égalité des chances entre les filles et les garçons doit être relancée. **Ce poste devrait être rattaché au Secrétariat Général du Rectorat** de manière à faciliter la cohérence des actions.

## **Sensibiliser et former les futurs enseignants aux attitudes discriminantes**

Aujourd'hui, la formation des futurs enseignants (professeur des écoles et professeurs des collèges et lycées) est assurée par l'IUFM (Institut Universitaire à la Formation des Maîtres). Les enseignants ont un rôle à jouer sur ce thème de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes pour faire passer certains messages et éviter les stéréotypes dans la formation des enseignants. **Une sensibilisation aux attitudes discriminantes est indispensable.** L'école est le lieu de la socialisation où des valeurs communes doivent être enseignées à tous les enfants.

Dans cette optique un certain nombre de manuels scolaires sont sans doute à modifier pour supprimer les stéréotypes sexistes.

## **Initier les élèves à l'éducation des choix**

Le système éducatif doit travailler plus à la **construction de la personnalité des jeunes.** Dans ce cadre, une démarche pédagogique est à favoriser au sein de la classe et auprès des jeunes et de leur famille. Il est nécessaire de travailler sur les modalités d'évaluation développées pour l'orientation des jeunes filles : la façon dont elles s'auto-évaluent et la façon dont on les évalue (enseignant entourage).

## **Accentuer la diversification de l'orientation des filles**

Les filles sont toujours massivement orientées vers des filières de formations traditionnelles qui ne permettent pas un accès à l'emploi (particulièrement pour les niveaux V). Aussi est-il impératif **d'agir en concertation avec les élèves et les parents qui ont besoin d'une information relative à la place des femmes et des hommes dans les milieux professionnels et l'évolution des métiers.** Ces actions sont surtout à développer auprès des publics de niveau V (CAP-BEP).

## **Favoriser la prise d'initiatives chez les jeunes**

La place de l'enfant est au centre du système éducatif. Il doit être acteur de sa propre formation. Il faudrait **initier dans les services d'éducation toutes les démarches pédagogiques qui formeraient les jeunes à la prise d'initiatives et à la gestion positive du risque** (savoir utiliser positivement ses erreurs).



## **Renforcer le travail en réseau au niveau des bassins d'emploi et des établissements scolaires**

Pour impulser une dynamique d'égalité des chances entre les hommes et les femmes en Bretagne, il est nécessaire d'afficher des orientations fortes au niveau Régional / Académique. Ensuite les politiques et les actions doivent se décliner au niveau local. Le bassin d'emploi paraît le lieu le plus approprié pour tisser des liens entre le système éducatif et le monde professionnel et promouvoir les dispositifs et les expériences d'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

### **3. L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES**

#### **Valoriser l'image des métiers**

L'image de certains métiers (l'agriculture, l'artisanat ou le commerce, la pêche...) peut rebuter les jeunes et particulièrement les filles. Les inconvénients (conditions de travail, horaires, les responsabilités, les relations avec le système bancaire...), sont souvent mis en avant par la profession. Les filles et les garçons auraient besoin de rencontrer régulièrement des acteurs de terrain qui leur offre une vision plus positive. Il est important de **donner aux jeunes une information sur les réalités du monde du travail.**

Dans le domaine de l'agriculture, comme le signifie le groupement de vulgarisation de l'agriculture du Morbihan : il est important d'assurer l'installation des jeunes par une politique volontariste, d'abord auprès des enfants d'agriculteurs, ensuite en ouvrant de plus en plus la porte aux installations d'origine non agricole, l'objectif étant de compenser au moins 2 départs sur 3.

#### **Valoriser les métiers traditionnellement occupés par des femmes**

Une réflexion s'impose sur les réelles compétences requises pour exercer des métiers peu qualifiés actuellement, parce qu'assimilés à des tâches domestiques (exemple : aide aux personnes). Ces métiers doivent bénéficier d'une **réelle reconnaissance sociale** qui pourrait se traduire dans **l'attribution des moyens et outils** (exemple : ergonomie des postes de travail) et dans **la définition de référentiels professionnels.**

#### **Réactiver les plans d'égalité professionnelle**

Il faut responsabiliser les entreprises pour accéder à une nouvelle organisation du travail. La **loi de 1983** est rarement appliquée en Bretagne et **doit cependant être valorisée.** Le plan d'égalité professionnelle est une mesure collective qui vise à la fois la formation, la promotion et l'organisation du travail. Dans le cadre de l'insertion professionnelle des femmes, les aides aux entreprises attribuées par le Conseil régional devraient être subordonnées à la mise en place d'un plan d'égalité professionnelle, de son suivi et de son évaluation.

#### **Vulgariser la formule du contrat de mixité des emplois**

Comme le plan d'égalité professionnelle, le contrat de mixité est inexistant en Bretagne. Ce dispositif individuel peut permettre à une femme une diversification de son emploi, une promotion ou l'intégration dans une entreprise où les femmes sont peu nombreuses. Cette

mesure qui peut paraître comme une discrimination positive a souvent pour effet d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble du personnel.

### **Simplifier la procédure du fonds de garantie pour la création d'entreprises par des femmes**

Cette procédure de financement pour les femmes qui souhaitent créer leur propre entreprise, n'est pas efficace. Il est sans doute impératif de **simplifier cette procédure en terme de délais et de caution personnelle**. Pour permettre l'examen des dossiers diminuer les délais d'attente et attribuer le fonds de garantie une délégation au niveau régional doit se constituer.

### **Clarifier les statuts de conjoints**

Au vu de l'analyse, la diversité des statuts n'est pas la solution idéale et peut même entraîner des ambiguïtés. C'est surtout le statut de conjoint collaborateur tel qu'il est actuellement qui n'est pas satisfaisant.

Si le conjoint participe réellement à l'activité de l'entreprise, il doit avoir soit un statut de salarié (à temps partiel ou complet) soit un statut d'associé, qui l'un comme l'autre lui assure des droits sociaux et une rémunération de son travail.

En revanche si le conjoint ne participe pas au fonctionnement de l'activité de l'entreprise familiale, (travail à l'extérieur ou limité au foyer), il n'a pas à revendiquer un statut particulier. Dans ce genre de situation il ne faut pas confondre et mélanger la vie privée et la vie professionnelle.

## **4. LA CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE FAMILIALE**

### **Instituer un véritable congé parental partagé à égalité entre les hommes et les femmes**

Pour la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, le système du congé parental alterné est certainement à retenir comme le souligne Gisèle Halimi<sup>80</sup>, *"on peut bien affirmer que le père ou la mère peuvent prendre un congé pendant deux ans, mais si la femme est sous payée par rapport à l'homme, c'est elle qui prend dans la majorité des cas le congé. Il faudrait donc proposer un congé parental alterné et rémunéré. Une telle disposition existe en Suède en Norvège au Danemark où le congé parental est rémunéré pendant un an à 80% de la moyenne des salaires des deux parents"*.

### **Développer le réseau de gardes collectives des enfants en milieu rural et périurbain**

Cette conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle passe aussi par des **structures supplémentaires mais souples d'accueil des enfants**. Il s'agit de **diversifier et d'accroître les modes de gardes des enfants** et particulièrement dans certaines zones rurales et périurbaines.

---

<sup>80</sup> Fondatrice du mouvement féministe Choisir, Auteur du rapport sur "la parité entre les femmes et les hommes dans la vie politique" et de "la nouvelle cause des femmes".

### **Réfléchir collectivement à la prise en charge des personnes dépendantes.**

Quant il existe au sein d'une famille des personnes handicapées ou des personnes âgées dépendantes, leur prise en charge est souvent assumée par les femmes au détriment de la situation professionnelle de ces dernières. L'accueil des personnes dépendantes est un acte de solidarité nationale qui doit être assumé par l'ensemble du corps social.

## **5. LES FACTEURS DE REUSSITE DE LA POLITIQUE D'EGALITE DES CHANCES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

### **Rendre obligatoire la publication de statistiques sexuées**

Pour l'élaboration de l'étude en question, le groupe de travail s'est trouvé confronté plusieurs fois à des vides statistiques ou tout au moins à des indicateurs partiels ou non actualisés et non sexués qui rendent très difficile une analyse. Et pourtant ce besoin de connaissance est le premier pas à franchir si on veut comprendre les problématiques et surtout apporter une réponse. Il faut que les organismes publics (INSEE, Observatoires régionaux, locaux, Administrations) intègrent ce critère. De même les entreprises doivent remplir l'obligation de réaliser un **rapport de situation comparé** et ou un **véritable bilan social sexué**.

### **Renforcer les missions et les moyens de l'observatoire régional de la parité hommes-femmes**

L'observatoire régional de la parité est un instrument au service de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Il s'avère indispensable de renforcer les moyens dont il dispose. En tant qu'observatoire régional, il doit être en mesure de pouvoir **tenir à jour des tableaux comparatifs** entre les dispositifs qui existent et les réalisations concrètes. Parmi ces **missions**, celle de **bilan** et de **suivi** est donc incontournable. Il est important de faire l'état des lieux de l'existant, de le transmettre et d'en tenir informées les institutions et le public. Pourquoi ne pas envisager cet observatoire dans le cadre du futur contrat de plan ?

### **Agir sur la notion de durée et d'accompagnement des publics**

Que ce soit des actions transversales, sectorielles en matière de formation initiale, d'emploi ou tout autre domaine **la notion de durée est primordiale**. Les changements s'opèrent sur du long terme, ce qui signifie, que les actions doivent perdurer avant de pouvoir analyser les premiers effets. Les dispositifs qui ont réussi se sont inscrits dans la durée.

### **Adapter les outils pour une approche globale des actions d'égalité des chances entre les hommes et les femmes**

L'égalité des chances entre les hommes et les femmes fait appel à des compétences multiples mais surtout à des **notions de suivi et d'accompagnement**. Il faudrait éviter que dans un établissement, une entreprise ou tout autre structure, ce projet d'égalité de chances entre les hommes et les femmes ne repose que sur quelques personnes de « bonne volonté ». Il est important de concevoir les projets d'actions au sein d'une équipe et que ce soit **la structure qui soit responsable de la démarche d'égalité**.



## ANNEXE III

### LES AUTRES TRAVAUX DU CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL REGIONAL

- " Vieillir en Bretagne " – P. LE FAOU – 1997 (Epuisé)
- " Les femmes en Bretagne : réflexion pour l'égalité des chances " – C. PORCHER-DECHAR – 1998 (Epuisé)
- " Prospective démographique de la Bretagne à l'horizon 2020" - Y. BARBANÇON et P. MARQUET - 1998
- " Les Priorités pour la Bretagne" - G. MENIER - 1998
- " Pour réussir une politique de santé en région" - Y.BARBANÇON - 1998
- " Jeunes et ouverture internationale : vers une dynamique régionale" – J.P. MARTIN – 2001
- " La formation professionnelle continue dans les entreprises privées en Bretagne" – J. HAMON et P.J. LAMBERT – 2002
- " La création et la reprise d'entreprises en Bretagne" - J. BOULAU et J. REGUER – 2003
- " Les jeunes de 16 à 25 ans : une chance pour la Bretagne " - Andrée CARIO et Jean LEMESLE – 2003
- " La Bretagne et l'évolution des modes de vie" – Alain EVEN – 2004
- " Egalité des chances et gratuité des manuels scolaires en lycée" – Jean-Paul MARTIN – 2004
- " Les stages en milieu professionnel " – A. ERHEL et R. LE GOUGUEC – 2004
- " Les conditions de travail en Bretagne" – J. PENNORS et A. GILBERT – 2004



## ANNEXE IV

### QUELQUES ETAPES... DANS LA REDUCTION DES INEGALITES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

- 1861** : Julie Daubié est la première femme autorisée à se présenter au baccalauréat, qu'elle obtient.
- 1900** : - La journée de travail pour les femmes et les enfants est limitée à 10 heures.  
- Loi ouvrant le barreau aux femmes.
- 1907** : La loi autorise les femmes mariées à disposer de leurs salaires.
- 1920** : Les femmes mariées peuvent adhérer à un syndicat sans autorisation maritale.
- 1924** : Unification des programmes scolaires et du baccalauréat pour les filles et les garçons
- 1936** : 3 femmes sont nommées sous secrétaires d'Etat dans le gouvernement de Léon Blum
- 1938** : Suppression de l'incapacité juridique de la femme mariée
- 1940** : Le régime de Vichy interdit le recrutement des femmes dans la fonction publique
- 1944** : Les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité
- 1946** : - Inscription de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le préambule de la Constitution.  
- Suppression de la notion de « salaire féminin »
- 1965** : Les femmes peuvent exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari
- 1967** : Loi Neuwirth autorisant la contraception
- 1970** : En droit de la famille l'autorité parentale se substitue à la puissance paternelle
- 1972** : Reconnaissance par la loi du principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes
- 1975** : Dépénalisation de l'interruption volontaire de grossesse
- 1983** : Loi Roudy fixant le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- 1984** : Le congé d'éducation parentale est ouvert sans distinction de sexe à l'un des parents
- 1985** : Loi sur l'égalité des époux dans la gestion des biens de famille et des enfants
- 1992** : le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est puni par la loi
- 1999** : Révision de la constitution qui précise que la loi favorise désormais un accès égal des femmes et des hommes aux fonctions électives.
- 2001** : - La loi Génisson actualise et renforce la loi Roudy sur l'égalité professionnelle  
- Actualisation des lois de 1967 et 1975 sur la contraception et l'avortement  
- Loi relative à la lutte contre les discriminations à l'emploi qui précise notamment le régime de la preuve





## ANNEXE V

### POURQUOI LES RECHERCHES PORTENT AUJOURD'HUI SUR LE « GENRE »

« Il paraît difficile aujourd'hui de s'en tenir à une représentation binaire où la différence sexuelle pourrait soit se dissoudre dans l'indifférenciation du neutre, soit produire deux systèmes de valeurs imperméables l'un à l'autre. L'étude actuelle de la différence des sexes, sur ses multiples registres, biologique, historique, social, symbolique, appelle plutôt à l'analyse d'un *rapport*, d'une relation où ni la valorisation unilatérale, ni la solution toute faite de la complémentarité n'ont de pertinence, mais où, en revanche, la question de la domination masculine et de la tension entre les pouvoirs n'est pas annulée. L'usage du concept de « genre » plutôt que de sexe qui prévaut dans les pays anglo-saxons tend à introduire dans cette analyse de la différence sexuelle l'idée que ce fait de nature – l'existence des deux sexes – traverse l'ensemble des champs du savoir et doit, comme tel, devenir une composante de tout travail théorique »

**Geneviève Fraisse, Femmes et féminisme. in Encyclopedia Universalis**



## GLOSSAIRE

AFPA	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
APE	Allocation Parentale d'Éducation
API	Allocation Parent Isolé
ASFAD	Action Sociale et Formation à l'Autonomie et au Devenir
BAIE	Bureau d'Accompagnement Individualisé vers l'Emploi
CFA	Centre de Formation des Apprentis.
CIO	Centre d'Information et d'Orientation
CIDF	Centre d'Information des Droits des Femmes
CNIDFF	Centre National d'Information et de Documentation des Femmes et des Familles
CPER	Contrat de Plan État-Région
CRIJ	Centre Régional d'Information des Jeunes
DATAR	Délégation à l'Aménagement du Territoire et à l'Action Régionale
DDASS	Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales
DRASS	Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales
DRAF	Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt
DRAM	Direction Régionale des Affaires Maritimes
DRDFE	Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité
DRTEFP	Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
EGEE	Entente des Générations vers l'Emploi et vers l'Entreprise
ENSP	Ecole Nationale de la Santé Publique
FSE	Fonds Social Européen
GRAF	Groupement Relation Emploi Formation
IUFM	Institut Universitaire de Formation des Maîtres
IVG	Interruption Volontaire de Grossesse
MDM	Module de Découverte des Métiers
MFPF	Mouvement Français pour le Planning Familial
MST	Maladie Sexuellement Transmissible
NPNS	Ni putes ni soumises

PARE	Plan d'Aide au Retour à l'Emploi
PASED	Plan d'Action Stratégique de l'Etat en Départements
PASER	Plan d'Action Stratégique de l'Etat en Région
PLIE	Plan Local d'Insertion vers l'Emploi
SIDA	Syndrome Immuno-Déficitaire Acquis
UBO	Université de Bretagne Occidentale
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience

## LISTE DES PERSONNES AUDITIONNEES ET/OU RENCONTREES

⇒	Mme	BARON	Directrice du Centre d'Information des Droits des Femmes des Côtes d'Armor
⇒	Mme	BERTAGNOLIO	Responsable de l'Observatoire "Emploi-Formation" à la Chambre d'Agriculture d'Ille-et-Vilaine
⇒	Mme	BOUGEARD	Adjointe au Maire, déléguée aux femmes, à l'égalité à la ville de Rennes
⇒	Mme	BRUNEAU	Philosophe
⇒	M.	CAZEAU	Administrateur au Centre d'Information des Droits des Femmes d'Ille et Vilaine
⇒	Mme	CHEVRIER	Élue à la Chambre d'Agriculture d'Ille et Vilaine Agricultrice
⇒	Mme	CLAVAU	Membre de l'association "Aujourd'hui les femmes"
⇒	M.	DE CACQUERAY	Directeur à la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
⇒	Mme	DE LA BRETESCHE	Conseillère régionale Bretagne Conseillère municipale à la ville de Rennes
⇒	M.	GEGADEN	Secrétaire Général à la Fédération Régionale du Bâtiment de Bretagne
	Mme	GRALL	Chargée de mission "égalité professionnelle" à la CFDT
⇒	Mme	GUENNEUGUES	Responsable de la mission académique pour l'égalité des chances au rectorat d'académie de Rennes
⇒	Mme	GUILLERME	Chargée du recrutement et de la mixité à l'ANPE Bretagne
⇒	Mme	GUIONNET	Maître de conférence à l'Institut d'Études Politiques de Rennes
⇒	Mme	JUNTER	Maître de conférence à l'université de Rennes 1
⇒	Mme	KEROUANTON	Directrice du Centre d'Information des Droits des Femmes du Finistère
⇒	Mme	KIEFFER	Déléguée régionale à la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité
⇒	M.	LE BIHAN	Président de l'Association "Actions gay"
⇒	Mme	LE GALLIARD	Présidente de l'Union régionale des Centres d'Information des Droits des Femmes Bretagne
⇒	Melle	LE MOEL	Présidente de l'Association "Ni putes ni soumises" du Morbihan
⇒	Mme	LEPINAY	Directrice du Centre d'Information des Droits des Femmes d'Ille-et-Vilaine

## ANNEXES

---

- ⇒ Mme LEROUX Présidente de l'Association "Rien sans elles"
- ⇒ M. LEVEQUE Directeur des Ressources Humaines à l'entreprise PSA de Rennes
- ⇒ Mme LOHAT Présidente de l'Association "Femmes solidaires"
- ⇒ Mme MOURET Membre de l'Association "Femmes solidaires"
- ⇒ Mme NICOLAS Directrice du Centre d'Information des Droits des Femmes du Morbihan
- ⇒ Mme OTMAN Présidente de l'Association "Ni putes ni soumises" d'Ille et Vilaine
- ⇒ Mme PAU Membre de l'Association "Rien sans elles"
- ⇒ M. PIETRE Représentant des Ressources Humaines à l'entreprise PSA de Rennes
- ⇒ Mme POTE-KERGOAT Ingénieur à l'Université de Rennes 1
- ⇒ Mme ROCHER Présidente du planning familial à Rennes
- ⇒ Mme RUYET Présidente de l'Association "Aujourd'hui, les femmes"
- ⇒ Mme THAERON Présidente de la Commission "Égalité" à la CGT Cheminots
- ⇒ M. THOYON Directeur Régional Adjoint à l'ANPE Bretagne
- ⇒ Mme URVOY Responsable des Ressources Humaines à la Direction Départementale du Crédit Mutuel à Quimper

<b>TABLE DES MATIERES</b>
---------------------------

**SYNTHESE**

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>1</b>
---------------------------	----------

<b>SECTION 1. L'ÉGALITÉ DES DROITS ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES, UN PRINCIPLE RECONNU DONT L'APPLICATION EFFECTIVE EST DIFFICILE, CE QUI EXPLIQUE UNE FORTE MOBILISATION POUR CORRIGER LES INÉGALITÉS EN BRETAGNE.....</b>	<b>3</b>
--	----------

<b>1. L'ÉGALITÉ ENTRE DES INDIVIDUS, FEMME OU HOMME ET DES CITOYEN(NE)S EXISTE EN TERMES DE DROIT, MAIS ELLE RESTE EN GRANDE PARTIE INEFFECTIVE, LE DROIT N'ÉTANT PAS RÉELLEMENT APPLIQUÉ... ..</b>	<b>3</b>
---	----------

1.1. LA CONSTITUTION ÉTABLIT EN PRINCIPE INCONTOURNABLE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	3
---	---

1.2. MAIS L'APPLICATION DES DROITS ÉGAUX N'EST TOUJOURS PAS EFFECTIVE, QUELQUES EXEMPLES EN BRETAGNE... ..	4
--	---

1.3. QUELQUES-UNES PARMIS LES INÉGALITÉS PERSISTANTES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	5
---	---

<b>2. POURTANT DE NOMBREUSES INITIATIVES ASSOCIATIVES VISENT À RENDRE EFFECTIVE CETTE ÉGALITÉ DES DROITS DANS LA VIE QUOTIDIENNE COMME DANS LE MONDE DU TRAVAIL .....</b>	<b>7</b>
---	----------

2.1. DES ACTEURS ESSENTIELS DU DROIT DES FEMMES À LA LIBERTÉ ET À L'ÉGALITÉ : LES ASSOCIATIONS .....	7
--	---

2.1.1. Deux piliers de l'information et de l'aide concrète aux femmes en Bretagne : Les CIDF et le Mouvement français pour le planning familial .....	7
---	---

2.1.1.1. Les CIDF .....	7
-------------------------	---

2.1.1.1.1. La mission d'intérêt général des CIDF.....	7
---	---

2.1.1.1.2. Trois grandes thématiques d'action.....	8
--	---

2.1.1.1.3. Les modalités d'actions des CIDF, leur impact.....	10
---	----

2.1.1.2. Le Mouvement français pour le planning familial .....	11
--	----

2.1.1.2.1. Venir en aide aux femmes et faire appliquer les lois pour l'égalité et l'exercice du libre choix des femmes.....	12
---	----

2.1.1.2.2. Conforter les partenariats et pérenniser les financements des actions d'intérêt général .....	13
--	----

2.1.3. Les autres associations au service des femmes.....	14
---	----

2.1.3.1. Une grande diversité d'initiatives.....	14
--	----

2.1.3.2. Des activités subsidiaires aux interventions publiques .....	15
---	----

2.1.3.3. Le dynamisme de l'investissement militant .....	16
--	----

2.1.3.4. Un renouvellement permanent et des initiatives utiles pour l'égalité.....	16
--	----

2.2. DES INITIATIVES DES ENTREPRISES ET SECTEURS PROFESSIONNELS VISENT À RENDRE PLUS EFFECTIVE CETTE ÉGALITÉ DES DROITS DANS LE MONDE DU TRAVAIL.....	18
---	----

2.2.1. Les secteurs d'activité professionnelle et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : pas de passe droits, mais l'application des droits à égalité .....	18
---	----

2.2.1.1. L'égalité pour et dans le travail et l'emploi : un impératif qu'il reste à décliner concrètement .....	18
---	----

2.2.1.2. Rendre effective l'application des lois pour l'égalité par des accords professionnels pour l'égalité.....	20
--	----

2.2.1.3. Les accords professionnels sur l'égalité offrent un levier opportun qui doit montrer son efficacité.....	20
---	----

## TABLE DES MATIERES

---

2.2.2. Les progrès amorcés doivent se généraliser et s'accroître .....	23
2.2.2.1. La mobilisation des partenaires sociaux est nécessaire .....	23
2.2.2.2. Dans l'industrie, l'exemple de PSA .....	24
2.2.2.3. Dans le secteur tertiaire, l'exemple du groupe Arkéa-Crédit Mutuel.....	26
2.2.2.4. Dans le secteur agricole.....	27
2.2.2.5. Dans l'artisanat et le commerce .....	28
2.2.2.6. Dans le secteur du Bâtiment.....	29
2.2.2.7. Des leçons globales en matière d'égalité professionnelle .....	30

## **SECTION 2. POUR L'ÉGALITÉ DES DROITS ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES L'ACTION PUBLIQUE ET L'IMPULSION D'UNE VOLONTÉ POLITIQUE SONT INDISPENSABLES EN BRETAGNE..... 33**

### **1. L'ÉTAT EN RÉGION S'ORIENTE VERS L'INTÉGRATION DE L'ÉGALITÉ DANS TOUTES LES POLITIQUES PUBLIQUES..... 33**

1.1. LA DÉLÉGATION RÉGIONALE AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ : CHEVILLE OUVRIÈRE DES ACTIONS DE L'ÉTAT.....	33
1.2. UN TRAVAIL EN RÉSEAU QUI S'ORIENTE VERS UNE POLITIQUE INTÉGRÉE DE L'ÉTAT .....	35
1.3. UN OUTIL DE L'ÉTAT EN RÉGION : L'OBSERVATOIRE DE LA PARITÉ.....	37
1.4. D'AUTRES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES S'IMPLIQUENT ÉGALEMENT .....	38

### **2. FAIRE PLUS ET MIEUX APPLIQUER LES DROITS À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN BRETAGNE..... 42**

2.1. ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES NE SIGNIFIE PAS UNIFORMITÉ.....	43
2.2. SOUTENIR ET AMPLIFIER LES MESURES DE CORRECTIONS DES INÉGALITÉS ET DÉVELOPPER LA PRÉVENTION DES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	44
2.3. FAIRE PROGRESSER L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN BRETAGNE .....	47

### **3. QUE PEUT FAIRE LE CONSEIL RÉGIONAL ? QUELQUES PISTES D'ACTION EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES : UN DISPOSITIF POUR L'ÉGALITÉ ET UN CONSEIL RÉGIONAL POUR L'ÉGALITÉ EN BRETAGNE..... 51**

3.1. UN RÉEL SOUTIEN AUX CIDF, AU MFPP ET AUX ASSOCIATIONS, ET UNE COOPÉRATION ACCURÉE AVEC LES SERVICES PUBLICS DE L'ÉTAT .....	51
3.2. POUR UNE INTÉGRATION DE L'ÉGALITÉ DANS TOUTES LES POLITIQUES RÉGIONALES : PISTES PROPOSÉES POUR ALLER VERS LA CRÉATION D'UN « CONSEIL RÉGIONAL POUR L'ÉGALITÉ » .....	55
3.2.1. Opportunité de la création d'un Conseil régional pour l'égalité .....	55
3.2.2. Un Conseil régional pour l'égalité qui doit se concevoir comme une instance complémentaire et donc nécessaire.....	57
3.2.3. Plusieurs options intéressantes semblent donc possibles pour le Conseil régional de Bretagne. 59	
3.2.3.1. Trois dimensions à combiner en <b>réseau</b> .....	59
3.2.3.1.1. Un lieu assurant une fonction du type « Réseau-Observatoire de l'égalité en Bretagne » pour la dynamique d'étude et d'évaluation, et destiné à observer, connaître, analyser, évaluer. ....	59
3.2.3.1.2. Un lieu du type « Plate-Forme régionale des acteurs pour l'égalité » pour la dynamique d'action, destiné à la coordination, l'animation, la mutualisation des moyens, la régulation de l'existant .....	61
3.2.3.1.3. Un autre lieu, politique celui-ci, pourrait assurer l'impulsion politique destinée à donner encore plus de visibilité à la question de l'égalité entre les hommes et les femmes en Bretagne .....	64
3.2.3.2. Quatre risques à prévenir.....	70
3.2.4. La mise en œuvre par le Conseil régional : quelques propositions .....	70



3.2.4.1. Une première approche ou premier niveau d’initiative indispensable : l’exemplarité dans la conduite des politiques régionales du Conseil régional.....	71
3.2.4.1.1. Réussir cette démarche suppose que l’axe de l’égalité traverse de façon exemplaire le fonctionnement du Conseil régional.....	71
3.2.4.1.2. Une politique intégrée de l’égalité innervant l’ensemble des actions régionales.....	71
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>75</b>

**ANNEXES :**

<b>ANNEXE I : L’ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : PRINCIPAUX TEXTES ET EXEMPLES D’INSTANCES ET D’INITIATIVES POUR SA PROMOTION.....</b>	<b>77</b>
--	-----------

<b>ANNEXE II : RAPPEL DES PRECONISATIONS DE L’ÉTUDE "LES FEMMES EN BRETAGNE" .....</b>	<b>89</b>
--	-----------

<b>ANNEXE III : LES AUTRES TRAVAUX DU CES R.....</b>	<b>97</b>
--	-----------

<b>ANNEXE IV : QUELQUES ÉTAPES... DANS LA REDUCTION DES INEGALITES.....</b>	<b>99</b>
---	-----------

<b>ANNEXE V : POURQUOI LES RECHERCHES PORTENT AUJOURD’HUI SUR LE « GENRE » .....</b>	<b>101</b>
--	------------

GLOSSAIRE

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNEES

TABLE DES MATIERES