



2^{ÈME} JOURNÉE DU RÉSEAU
"TERRITOIRES FRANCILIENS POUR L'ÉGALITÉ"
PARIS, LE 3 DÉCEMBRE 2014

LES POLITIQUES PUBLIQUES INNOVANTES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

2^{ÈME} JOURNÉE DU RÉSEAU
"TERRITOIRES FRANCILIENS POUR L'ÉGALITÉ"
PARIS, LE 3 DÉCEMBRE 2014

LES POLITIQUES PUBLIQUES INNOVANTES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

SOMMAIRE

Ouverture	4
TABLE-RONDE	6
Quelles stratégies pour impulser une politique transversale d'égalité femmes-hommes ?	
Quelles politiques d'égalité femmes-hommes pour les quartiers politiques de la ville et les territoires ruraux fragilisés ?	15
Clôture de la matinée	18
ATELIER 1	20
Politique des sports : promouvoir l'égalité femmes-hommes dans la pratique sportive	
ATELIER 2	27
Égalité professionnelle : les nouvelles obligations légales des collectivités	
ATELIER 3	35
Violences faites aux femmes : bonnes pratiques des collectivités en matière de logement	
Synthèse des ateliers et clôture	42





Ouverture

Abdelhak KACHOURI

Vice-président de la Région Île-de-France en charge de la citoyenneté, de la politique de la ville et de la sécurité

Bonjour à toutes et à tous.

Madame la présidente du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes,

Mesdames et Messieurs les parlementaires,

Mesdames et Messieurs les élu-e-s représentant les collectivités locales,

Madame la présidente du Centre Hubertine Auclert, ma chère Djénéba,

Mesdames et Messieurs les expert-e-s,

Mesdames et Messieurs les représentant-e-s associatifs,

Mesdames et Messieurs.

C'est évidemment un plaisir que de vous accueillir pour cette seconde journée du réseau Territoires franciliens pour l'égalité. C'est aussi un plaisir de vous voir aussi nombreuses et nombreux pour partager notre volonté et notre conviction de voir l'égalité entre les femmes et les hommes gagner un peu plus de terrain chaque jour.

Je tiens à remercier le Centre Hubertine Auclert pour l'organisation de cette journée, mais surtout pour le travail réalisé au quotidien pour faire vivre cette égalité. J'adresse un clin d'œil particulier à Clémence, la directrice.

Depuis la première journée du réseau Territoires franciliens pour l'égalité, de nombreuses réalisations ont vu le jour. En juin 2013, le lancement du réseau avait réuni trois cent participant-e-s, élu-e-s, agent-e-s des collectivités locales et associations. Depuis, trois rencontres thématiques ont permis d'approfondir des sujets spécifiques tels l'égalité salariale et l'accès aux responsabilités des femmes dans la fonction publique territoriale, les

marches exploratoires pour lutter contre le sentiment d'insécurité des femmes dans l'espace public et l'égalité fille-garçon dès le plus jeune âge. Nous voulons défendre ces sujets qui nous sont chers, et nous avons à cœur de les faire évoluer car nous pouvons changer les choses ensemble.

Le réseau Territoires franciliens pour l'égalité est la preuve que nous, élu-e-s et représentant-e-s des collectivités locales, pouvons changer les choses et que nous avons la volonté de le faire. Parler d'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques n'a pas toujours été simple. Il y a quelques jours, nous rendions hommages à Simone Veil, à ses combats et à son acharnement pour permettre enfin aux femmes de disposer librement de leur corps en autorisant l'avortement. Or, nous voyons qu'encore aujourd'hui ce droit peut être remis en cause, comme cela a été le cas en Espagne, et comme certains voudraient que ce le soit en France.

Le 8 mars dernier, nous honorions la mémoire d'Hubertine Auclert, décédée il y a un siècle. Ce temps de mémoire nous a permis de revenir sur les combats des féministes d'hier, et de nous rendre compte combien ils étaient encore d'actualité. Nous devons être fier-e-s du chemin parcouru, mais nous devons nous rendre à l'évidence : il y a tant à faire, et il faut encore nous mobiliser pour le chemin qui reste à parcourir.

Mais si le combat est si difficile au niveau de l'État, que dire au niveau local ? Il a fallu là aussi avancer pas à pas pour faire reconnaître la légitimité des collectivités à agir sur des sujets comme celui de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il a fallu faire reconnaître qu'y compris en interne, dans nos politiques de ressources humaines ou d'avancement par exemple, cette dimension devait être prise en compte. Nous l'avons fait, et nous n'avons pas à rougir du chemin parcouru.

En 2012, sous l'autorité du président Huchon, le conseil régional votait en assemblée plénière un nouveau rapport cadre sur la lutte contre les discriminations et sur la promotion de l'égalité femmes-hommes. Cette nouvelle étape de nos politiques publiques contribue à la mise en œuvre de l'égalité réelle dans nos territoires. Nous avons souhaité une politique incitative, dans une perspective de responsabilisation sociale de toutes les actrices et de tous les acteurs franciliens, une politique dans laquelle nous avons voulu donner une priorité aux formes de discriminations les plus récurrentes, parmi lesquelles le genre, mais aussi l'origine, l'âge, le handicap et l'orientation sexuelle.

Nous avons voulu une politique innovante pour lutter contre toutes les formes de discrimination, celles qui se cumulent ou celles qui émergent, comme la discrimination territoriale, encore si complexe à faire reconnaître. Cette politique doit s'appuyer sur une expertise, car une meilleure connaissance des phénomènes discriminatoires permet une meilleure efficacité des actions entreprises pour lutter contre.

Enfin, cette politique a été renforcée par une coordination de nos méthodes d'action et par une attention accrue portée d'abord à notre manière d'agir au sein

du conseil régional d'Île-de-France. L'adoption de ce nouveau rapport ne s'est pas faite sans difficultés, mais nous avons su imposer notre ambition, notre vision et les valeurs que nous voulions porter et partager.

Nous ne nous sommes pas arrêtés là. Dès juin 2013, ce rapport était décliné dans deux plans d'action : le premier pour la lutte contre les discriminations, et le second spécifique à l'égalité femmes-hommes. Près de cent-vingt fiches actions représentant l'ensemble des politiques régionales ont été élaborées. Ce travail colossal a pu être mené à bien grâce à la mobilisation de toutes et de tous, élu-e-s et agent-e-s de l'administration régionale, que je remercie profondément. Ces agent-e-s partagent désormais leurs actions dans ce domaine au sein d'une mission administrative transversale spécifique qui a permis de mettre en lumière le travail réalisé, de valoriser ces actions en interne et auprès des partenaires, et d'avoir aujourd'hui une vision claire, globale, transversale, et partagée de la politique régionale en faveur de l'égalité réelle. Ce travail réalisé par Séverine Mignon, la région Île-de-France l'a fait. Bien heureusement, nous ne sommes pas la seule collectivité à l'avoir mené et à considérer que les politiques d'égalité sont au cœur de l'action publique et politique. C'est pour partager des actions comme celles-ci que nous sommes réunis aujourd'hui. C'est à la fois une des missions que s'est donnée la Région et l'un des objectifs de travail du Centre Hubertine Auclert.

Nous le savons, c'est en échangeant sur nos expériences, en comparant nos difficultés et nos réussites, en nous enrichissant les uns et les autres de nos initiatives ambitieuses, que nous ferons avancer nos projets et qu'au bout du compte, nous participerons à faire évoluer les mentalités sur l'égalité femmes-hommes. Nous avons la chance de vivre dans une société qui a beaucoup avancé sur cette question, mais qui est encore minée par le poids des stéréotypes, un certain conservatisme et des pratiques qui empêchent d'inscrire cette égalité dans notre vie quotidienne. C'est ce que nous combattons et c'est ce dont nous allons parler aujourd'hui. Je voulais adresser ces remerciements pour votre contribution, au nom de notre président, Jean-Paul Huchon, et au nom de notre exécutif régional. Je vous remercie.



Table ronde

Quelles stratégies pour impulser une politique transversale d'égalité femmes- hommes ?

Gaëlle Abily

Vice-présidente de la Région Bretagne et adjointe au maire de Brest

Hélène Bidard

Adjointe à la maire de Paris en charge de toutes les questions relatives à l'égalité femmes-hommes, la lutte contre les discriminations et les droits de l'homme,

Chantal Jouanno

Sénatrice de Paris et conseillère régionale d'Ile-de-France,

Anne Mikolajczak

Adjointe à la maire de Lille déléguée au droit des femmes et à la politique en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Modératrice :

Clémence Pajot

Directrice du Centre Hubertine Auclert.

Clémence Pajot

Bonjour. L'année dernière, le Centre Hubertine Auclert lançait dans cet hémicycle le réseau Territoires franciliens pour l'égalité. Depuis, avec les élections municipales, de nouvelles équipes ont été élues. Aussi, il nous paraissait

particulièrement important d'organiser cette journée, afin de leur présenter les enjeux de ces politiques locales d'égalité, mais aussi des politiques exemplaires menées en France pour l'égalité femmes-hommes.

Cette première table ronde donnera la parole à des élu-e-s emblématiques du combat politique pour cette égalité. En effet, les politiques locales d'égalité et les avancées législatives ne voient le jour qu'à la faveur d'un engagement fort d'élu-e-s qui portent avec enthousiasme et conviction ces enjeux au sein de leur exécutif ou de leur famille politique. C'est pourquoi nous avons souhaité leur poser cette question : quelles stratégies mettre en œuvre pour impulser de manière transversale une politique locale pour l'égalité femmes-hommes ? Il nous intéresse de savoir comment ces femmes et ces hommes portent ces politiques, quelles stratégies ont été développées, et de quelle manière ces enjeux se sont imposés au sein de leur groupe et de leur majorité.

Nous allons d'abord écouter Gaëlle Abily, vice-présidente de la Région Bretagne, chargée de l'égalité des droits et de l'innovation sociale, et adjointe au maire de Brest en charge de la culture. Vice-présidente déléguée aux droits des femmes de la Région Bretagne depuis 2004, vous avez impulsé une approche transversale de l'égalité femmes-hommes dans la politique régionale. La Bretagne est d'ailleurs la première signataire de la charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale. Elle est également l'une des premières à avoir obtenu, en 2006, le label égalité professionnelle de l'AFNOR, renouvelé en octobre 2013. Vous avez créé le conseil régional de l'égalité en Bretagne, qui réunit des acteurs associatifs, des collectivités, des entreprises, et des actrices et acteurs de la société civile. Un des points forts de votre action politique est de vous appuyer sur la concertation avec ces interlocuteurs pour la définition des politiques publiques. Aujourd'hui, douze ans après avoir initié la mise en œuvre de ces politiques, quels enseignements tirez-vous de votre expérience ?



Gaëlle Abily

Je tiens tout d'abord à remercier le conseil régional d'Ile-de-France et le Centre Hubertine Auclert pour cette initiative qui me semble importante. Il est vrai que pour mener des politiques d'égalité, nous avons besoin d'être ensemble et de partager nos enjeux et nos possibilités.

Lorsqu'on s'attelle aux politiques d'égalité femmes-hommes, il est indispensable de mettre en place une stratégie. Si la Région Bretagne a pu agir en ce sens depuis dix ans, c'est parce qu'une volonté politique

partagée par l'ensemble des acteurs existait au départ. Cette volonté s'est traduite en actes. Ceci est d'autant plus important que nous vivons une période où nos collectivités subissent les conséquences d'une crise à la fois politique, sociale, et démocratique, mais également la baisse des dotations publiques de l'État. L'ensemble des élu-e-s et agent-e-s de service doivent aujourd'hui comprendre comment faire mieux de service public avec moins de moyens, avec le risque de voir certains budgets supprimés.

Nous savons aussi que les inégalités s'installent avec la crise. C'est pourquoi nous avons plus que jamais besoin de politiques d'égalité qui interrogent les rapports entre les femmes et les hommes dans notre société.

La politique d'égalité est souvent considérée comme un luxe. Aussi, il est impératif de réaffirmer qu'il s'agit d'une politique au même titre que les autres, qu'elle est légitime et qu'elle constitue un besoin fondamental. Pour cela il est préférable de se constituer un réseau. Ma première initiative a donc été de m'entourer, en créant en 2005, le conseil régional pour l'égalité femmes-hommes, qui compte aujourd'hui sept cent membres permanents et est devenu un lieu de dynamiques. Nous avons réuni des associations, entreprises, syndicats et institutions autour d'une idée simple : un réseau pour agir, partager ses expériences et construire ensemble. Ce réseau a donné vie aux biennales de l'égalité femmes-hommes en Bretagne, un moment de visibilité qui rassemble chaque fois près de quatre mille personnes. Il est très important de montrer que ce sujet est pleinement d'actualité et réel, et que l'égalité n'est pas une vision du monde mais un droit à mettre en œuvre concrètement.

Aujourd'hui, à l'issue de deux mandats, la plupart de mes collègues se sont emparés d'une partie de cette politique de transversalité. Cela s'est traduit, par exemple, par le développement d'une politique de l'égalité dans le domaine de la formation qui est une compétence régionale. Sa mise en œuvre a nécessité la collaboration de l'élue en charge de l'égalité des droits avec des élu-e-s complices, en charge d'autres politiques sectorielles. Ceci confirme la nécessité de ne pas confiner la politique d'égalité au cercle de ses seul-e-s élu-e-s, car une telle politique nécessite des moyens. C'est pourquoi nous avons choisi d'avoir à la fois un service dédié à l'égalité femmes-hommes et d'appliquer le principe de transversalité à l'ensemble des services et directions.

Il est aussi important de reconnaître la légitimité et la compétence des personnes conduisant ces politiques d'égalité car celles-ci sont trop souvent taxées de militantisme, quand l'égalité des droits est avant tout une valeur et donc une affaire de formation et de compétences.

Je poursuivrai par un exemple illustrant concrètement notre politique de transversalité. Nous avons souhaité dès 2004 irriguer l'ensemble des compétences dédiées au conseil régional dans la diversité des leviers d'action possibles. Le conseil régional employant aujourd'hui près de trois mille agent-e-s, il nous a semblé important d'appliquer cette volonté d'une meilleure égalité au sein de l'administration régionale. En partenariat avec

les organisations syndicales, nous avons repris les outils existants des ressources humaines pour établir un bilan social sexué illustrant la place des femmes et des hommes au sein de l'administration. Nous avons repéré les discriminations, les leviers d'action, et établi en interne une charte pour l'égalité. Ceci nous a valu le label égalité professionnelle qui est actuellement en cours de renouvellement.

J'évoquerai enfin deux actions menées par la Région Bretagne dans la politique de formation et celle du développement économique. Nous y avons introduit la notion d'obligation aux côtés de l'enjeu d'égalité. Les politiques de formation sont un levier d'action prioritaire, car elles constituent une part importante du budget de la région. Désormais les organismes de formation bénéficiant des financements du conseil régional ont l'obligation de dispenser envers leurs stagiaires une séance de sensibilisation à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, à hauteur de sept heures minimum, quels que soient les contenus des formations. Cette action a un fort impact car elle concerne près de quatorze mille jeunes et adultes par an. Merci.

Clémence Pajot

Merci beaucoup. Pour développer votre stratégie, vous avez choisi de donner de la visibilité à cette politique et de vous doter de moyens humains, en fédérant l'ensemble des acteurs. Le Centre Hubertine Auclert partage aussi cette conviction que l'égalité femmes-hommes est avant tout une affaire de compétences. Vous avez enfin souligné la nécessité de rendre certaines mesures obligatoires, qui au-delà de la seule incitation, sont nécessaires pour amorcer le changement.

Nous allons maintenant écouter Hélène Bidard, adjointe à la maire de Paris en charge de l'égalité femmes-hommes, de la lutte contre les discriminations et des droits des femmes. La Ville de Paris, dont vous êtes nouvellement élue, dispose depuis 2002 d'un Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes. Celui-ci a pour objectif de garantir les droits des parisiennes et l'égalité professionnelle, y compris pour les agent-e-s de la ville. Il soutient aussi les associations féminines et féministes du territoire.

Il y a quelques jours, vous avez inauguré l'Observatoire parisien des violences faites aux femmes de la Ville de Paris. Quel bilan tirez-vous des politiques menées par la Ville de Paris depuis douze ans ? Quelles nouvelles priorités avez-vous défini pour la mission égalité, ainsi que pour cet observatoire ?



Hélène Bidard

Je tiens tout d'abord à remercier la Région Île-de-France et Djénéba Keita pour leur accueil et de nous permettre de débattre de cela aujourd'hui. Il est fondamental de prendre ce temps de réflexion sur l'importance d'agir en réseau, de manière concertée, et de dresser un bilan des politiques publiques menées sur ce sujet.

Nous sommes, ma collègue et moi-même, élues depuis six mois, et nous découvrons l'ampleur du travail. Nous nous sommes tout d'abord demandé pourquoi et comment agir. On peut faire le choix d'agir sur des combats emblématiques qui recueillent, à juste titre, l'intérêt du public, comme la lutte contre le harcèlement de rue ou celle pour l'IVG. Cependant, répondre uniquement à l'actualité est insuffisant pour mettre en œuvre des politiques publiques à moyen et long terme. J'ai donc fait le choix de décliner la question de l'égalité femmes-hommes dans tous les aspects de la vie. Cela signifie que les causes et les conséquences de ces inégalités se retrouvent dans tous les domaines où l'action publique peut agir. C'est une approche que partage madame la maire. En faisant le choix d'élire pour la première fois une femme maire de Paris, et qui plus est une féministe militante, les parisien-ne-s nous engagent à être à la hauteur de leur confiance.

J'illustrerai la transversalité de notre démarche par quelques exemples. La problématique des violences faites aux femmes touche de nombreux domaines comme le logement, l'hébergement d'urgence, la réinsertion, l'enfance et la scolarisation. Elle doit donc être partagée par de nombreux adjoint-e-s. L'obligation d'efficacité pour pouvoir sortir ces femmes du danger est réelle. Il faut également penser aux enfants. Nous sommes aussi très concerné-e-s par la problématique des familles monoparentales dont le nombre à Paris est bien supérieur à la moyenne nationale. Là aussi les politiques publiques doivent agir très concrètement, car ces familles sont plus touchées que les autres par la précarité. Les adjoint-e-s concerné-e-s doivent prendre conscience des difficultés de ces femmes, et donc investir une part de leur budget dans ces actions.

Cette transversalité totale sur les questions d'égalité ne doit cependant pas mener à une dissolution de l'action. Aussi, il nous a semblé important de pouvoir prendre nos responsabilités et d'affirmer fort un certain nombre de causes. En ce sens, nous avons créé l'Observatoire parisien contre les violences faites aux femmes, au sein duquel nous travaillerons avec l'ensemble des partenaires (préfecture de police, Région, procureur-e-s, adjoint-e-s

de la Ville de Paris, associations) à partir de feuilles de routes communes pour territorialiser les politiques publiques. Le harcèlement de rue, par exemple, implique les élu-e-s en charge de la sécurité, la préfecture de police, mais également l'urbanisme et les transports.

Nous avons aussi souhaité former les décideurs pour diffuser la politique d'égalité femmes-hommes dans l'ensemble des domaines. À cet effet, des modules de formation à l'égalité femmes-hommes ont été mis en place pour tous les adjoint-e-s de la Ville de Paris, leur cabinet et les plus hauts cadres de l'administration.

Une fois les constats partagés et les décideurs formés, il nous a paru très important de trouver des solutions concrètes, car nous devons faire face à des contraintes budgétaires sans précédent. Ces arbitrages douloureux mettent en danger les politiques d'égalité femmes-hommes, qui sont trop souvent pensées comme un supplément d'âme.

Comme il n'est pas question pour nous de baisser les bras devant ces coupes budgétaires, nous cherchons des solutions, avec méthode et humilité, en essayant de faire comprendre que ces avancées bénéficient à l'ensemble de la société. Une administration qui discrimine les femmes et ne prend pas en charge les parisiennes au même titre que les parisiens est une administration qui fonctionne mal et ne répond pas correctement aux besoins des usager-gère-s. C'est pourquoi l'ensemble des personnes en rapport avec le public ont également suivi une formation, pour qu'elles puissent comprendre et répondre aux problématiques des femmes qui s'adressent à elles.

Enfin, je pense que nous ne serions rien sans l'appui des associations féministes ; leur tissu dense agit sur des fronts multiples. L'intervention des citoyennes et des citoyens nous aide plus que jamais à identifier les priorités, à innover pour des solutions efficaces et donc à améliorer le service public.

Aujourd'hui, il existe une défiance des concitoyen-ne-s à l'égard de tous les politiques. Je pense que le regain de confiance dans l'action politique passera par ce combat pour l'égalité, pour redonner toute leur place aux femmes dans l'action politique et publique.

J'évoquerai pour conclure ces femmes merveilleuses que nous essayons à Paris d'accompagner dans leurs luttes. Je pense aux femmes de chambre qui sont au cœur de l'industrie touristique de la capitale et qui ont milité dans les palaces parisiens pour améliorer leur salaires et leurs conditions de travail. Ces femmes sans qui l'hôtellerie de luxe perdrait toute ambition touristique, sont pourtant aujourd'hui maltraitées, non seulement dans leurs salaires, mais également harcelées sexuellement sur leurs lieux de travail. Ces femmes se battent aujourd'hui d'une manière exemplaire.

Je pense également aux coiffeuses du 57 boulevard de Strasbourg qui luttent pour une vie décente et pour être respectées dans leur métier. À contre-courant de l'actualité, ces femmes souhaitent simplement payer des

impôts, être déclarées et s'insérer dans la société. Or, elles ont été victimes de traite. Prises par des passeurs, elles ont transité par Lampedusa. À Château d'eau, sans-papiers pour la plupart, elles sont menacées de prostitution par des patrons, et payées trois cent euros par mois, au noir, pour près de quinze heures de travail quotidien. Face à cette violence, certaines ont réussi à se solidariser et à se rebeller. On estime aujourd'hui à mille-cinq-cent le nombre de personnes à Château d'eau qui seraient sous la coupe d'un esclavage.

Accompagner ces luttes constitue le cœur de notre travail, car il s'agit de la partie visible et la plus violente des inégalités salariales et de la précarité qui tirent la société vers le bas. Au-delà d'accompagner ces luttes et d'exprimer notre solidarité, nous avons créé un lien avec la mission interministérielle contre la traite des êtres humains, avec le comité contre l'esclavage moderne et toutes les institutions concernées. Nous avons également voté à l'unanimité un vœu en conseil de Paris pour les soutenir. Je vous remercie.

Clémence Pajot

Nous comprenons grâce votre intervention toute l'importance d'articuler des combats emblématiques (lutte contre le harcèlement, pour l'IVG), et des actions politiques transversales à long terme. L'Observatoire parisien des violences faites aux femmes permet de rassembler les énergies des élu-e-s. Vous avez également souligné l'importance de la formation et de la sensibilisation des élu-e-s et agent-e-s de la ville aux problématiques d'égalité femmes-hommes. Cette volonté se fait cependant jour dans un contexte budgétaire très contraint, qui rend nécessaire de convaincre de l'utilité de ces politiques. Le Centre Hubertine Auclert a édité un guide à cet effet, intitulé *Pour Convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité femmes-hommes*¹. Vous avez enfin évoqué les associations féministes qui sont vos alliées dans ces combats.

Nous allons maintenant passer la parole à Anne Mikolajczak, adjointe à la maire de Lille, déléguée au droit des femmes et à la politique en faveur de l'égalité femmes-hommes. La ville de Lille est également signataire de la charte européenne pour l'égalité femmes-hommes depuis 2010, et a voté un plan d'action 2010-2014 en ce sens. Madame Mikolajczak, quel bilan vous tirez de ce premier plan d'action ? Quels nouveaux domaines d'intervention s'esquissent pour la Ville de Lille ?



Anne Mikolajczak

Bonjour à toutes et à tous. Nouvellement élue, je suis issue du monde associatif, mais je n'étais pas féministe au départ. Le plan 2010-2014 pour l'égalité femmes-hommes mis en place par la Ville de Lille, existait déjà lorsque je suis devenue adjointe. J'ai donc pu m'appuyer sur différents textes et conventions qui avaient déjà été signées, tout en rencontrant les mêmes difficultés que mes collègues, à savoir que ce plan n'était pas partagé par tous et toutes. J'ai donc commencé par m'entourer d'élue-s favorables à la cause, avec l'avantage d'avoir une maire en faveur des politiques d'égalité femmes-hommes. Cet important levier m'a permis d'avancer, notamment grâce à la loi pour l'égalité réelle. Je pense également à la convention d'Istanbul récemment signée par la France.

À l'instar de Mesdames Abily et Bidard, j'ai d'abord dressé un état des lieux en m'appuyant sur des services compétents, des personnes formées à l'égalité femmes-hommes au niveau de la ville, et sur un réseau dense d'associations dont je salue ici le travail remarquable. Ces dernières permettent de créer du lien, de faire remonter l'information, et de donner une cohérence à nos actions.

De la même manière, je me suis entourée d'élue-s, en essayant dans la mesure du possible que chacun-e intègre une dimension de ces politiques d'égalité dans sa délégation et son budget.

Je travaille également en réseau avec d'autres collectivités (conseil régional, conseil général, Lille Métropole) afin de donner une cohérence à cette politique et de faire avancer les questions d'égalité à l'échelle du territoire.

Parce que l'éducation est un élément fondamental des politiques d'égalité, nous avons entrepris avec Charlotte Brun, adjointe en charge des politiques éducatives et de la parentalité, de former les animateurs qui travaillent auprès des enfants dans tous les temps périscolaires, afin de déconstruire les stéréotypes. Des formations seront aussi destinées aux agent-e-s de la ville, en collaboration avec la directrice générale des ressources humaines.

Comme pour la Région Bretagne, nous avons commencé à appliquer ces politiques à nous même en tant qu'employeur, car nous souhaitons que l'égalité existe au sein des agent-e-s de la ville. Ceci n'est possible qu'à travers une démarche transversale.

¹ Centre Hubertine Auclert, *Pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité femmes-hommes*, juin 2014 (mise à jour en novembre 2014).

Enfin, nous songeons également à créer un observatoire. Je vous remercie.

Clémence Pajot

Merci beaucoup. Nous voyons là toute l'importance de la mise en cohérence sur l'ensemble d'un territoire de l'action publique au niveau de la ville, de la métropole et de la région, mais aussi d'articuler la politique interne en direction des agents de la collectivité, et la politique externe. Vous avez évoqué de nouvelles priorités pour la Ville de Lille avec notamment l'éducation à l'égalité et la question des femmes dans l'espace public.

La deuxième partie de cette table ronde abordera la question des avancées législatives en faveur des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes. Je vous lirai d'abord la participation de monsieur Denaja, député de l'Hérault et rapporteur de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, qui devait intervenir ce matin mais est retenu par ses travaux parlementaires et nous a donc fait parvenir ce message.

« Je souhaite tout d'abord vous présenter mes excuses pour mon absence à cette table ronde, étant retenu par la commission des lois de l'Assemblée nationale sur le texte délimitant les Régions et modifiant le calendrier électoral. Je tiens à saluer la démarche du Centre Hubertine Auclert et de la Région Île-de-France, ainsi que la présence de nombreuses actrices et acteurs locaux, car je reste persuadé que beaucoup d'évolutions pour le droit des femmes et l'égalité femmes-hommes partent de l'échelon local.

La loi est là pour impulser des mouvements, parfois les accompagner. Mais il faut avouer qu'elle a souvent du retard. La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, dont j'ai eu l'honneur d'être le rapporteur, est une loi globale pour tous les droits des femmes, dans toutes les sphères de la société : vie privée et familiale, vie professionnelle, ou encore vie politique. Elle comporte des dispositions pour la lutte contre les violences faites aux femmes, des avancées pour l'égalité professionnelle, pour une meilleure image des femmes dans les médias, le respect de leur corps et de leur dignité.

Ces mesures ont été élaborées pour parvenir à une égalité réelle, mais tant de choses restent encore à faire. Il faut que les collectivités et tous les employeurs en général, s'approprient cette loi. Les collectivités sont évoquées dès la première ligne de la loi du 4 août, comme en témoigne l'article 1^{er} : "L'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics mettent en œuvre un politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions".

Nous avons également souhaité que les collectivités soient soumises à l'objectif constitutionnel de parité. Je ne citerai que quelques exemples : le code général des collectivités territoriales a largement été modifié dans ce but. Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement au débat sur le projet de budget, le ou la maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques menées sur son territoire, et les orientations et programmes de nature à

améliorer cette situation.

Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale, aux EPCI à fiscalité propre, regroupant plus de 20 000 habitants. C'est le cas également pour tous les conseils généraux et régionaux.

De même, lorsqu'un organisme est appelé à désigner plus d'un-e membre du conseil, il procède à ces désignations de telle sorte que l'écart entre le nombre des hommes désignés d'une part, et de femmes désignées d'autre part ne soit pas supérieur à un. La même règle s'applique à la désignation des personnes qualifiées.

Au-delà de la loi, je pense que l'égalité salariale, et plus globalement l'égalité professionnelle, est la pierre angulaire de l'égalité et la condition sans laquelle l'émancipation des femmes restera incomplète. Nous le savons, le difficile partage des tâches domestiques ou celui du congé parental, les temps partiels subis, et *in fine*, une retraite d'un tiers inférieure à celle des hommes, sont les conséquences directes de ces salaires inférieurs à la base. Lorsqu'une femme sera payée à salaire égal pour le même travail qu'un homme, un grand pas vers l'égalité sera accompli. En ce sens, le décret de 2012 est un progrès significatif. Mais le combat n'est pas terminé. Certains manquent parfois de volonté et la loi est là pour rappeler à celles qu'on appelle les entreprises machos, et parfois les collectivités machos qu'elles sont hors la loi. Or, nul n'est censé ignorer la loi.

Je vous souhaite donc à toutes et tous des échanges constructifs, et tiens une nouvelle fois à vous présenter mes excuses pour mon absence que je regrette vivement. »

Madame Jouanno, vous êtes sénatrice de Paris et conseillère régionale d'Île-de-France. En tant que parlementaire, vous avez contribué à faire évoluer le cadre législatif pour faire avancer les droits des femmes. Je pense en particulier à votre rapport du 5 mars 2012 qui s'intitulait *Contre l'hypersexualisation. Un nouveau combat pour l'égalité*, et à votre travail en tant que vice-présidente de la commission spéciale sur la lutte contre le système prostitutionnel. Vous avez été nommée il y a peu, présidente de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes du Sénat. Quels chantiers prioritaires souhaitez-vous porter pendant cette mandature ? Pouvez-vous nous donner un aperçu de ce travail législatif qui est essentiel pour faire avancer les droits ?



Chantal Jouanno

Avant de commencer, je voudrais préciser que je n'étais pas féministe non plus, mais que je le suis devenue en arrivant dans les lieux du pouvoir.

J'ai toujours entendu, au sein du pouvoir, ce débat sur la nécessité d'avoir un-e ministre délégué-e, une délégation aux droits des femmes ou des élu-e-s à l'égalité. Le caractère transversal de cette politique a toujours été souligné sous-entendant que le financement d'une structure spécifique n'était pas nécessaire. Or, s'il est vrai qu'un-e seul-e élu-e ne peut tout porter, ces structures sont aujourd'hui impératives car elles soutiennent le travail de connaissance. Mes collègues l'ont également souligné : dès qu'il s'agit d'égalité réelle entre les femmes et les hommes, tous les propos doivent être légitimés. De nombreux travaux ont été réalisés sur l'égalité dans le milieu professionnel et dans les lieux de pouvoir (milieux politiques, entreprises, syndicats, fédérations sportives), et sur les violences. Nous avons besoin d'un observatoire national et d'observatoires territoriaux (car les réalités de terrain sont très différentes) réalisant un travail de fond pour analyser et déconstruire les constructions sociales.

Lorsque j'ai mené, avec la délégation aux droits des femmes, ce travail sur l'hypersexualisation, j'ai été amenée à voir des choses que je n'avais pas remarquées, comme la réutilisation des codes de la pornographie dans les catalogues de jouets, les magazines et les livres pour enfants, mais aussi la transmission des stéréotypes sexistes. Ces constructions sociales distinguent les univers féminins et masculins dès le plus jeune âge, avec des jeux qui ne se partagent pas. Ce travail sur les stéréotypes s'est poursuivi avec le Haut conseil et d'autres structures sur les livres, les manuels scolaires², l'éducation et les jouets. Nous nous sommes penchés sur l'univers dans lequel sont plongés les enfants, au-delà des parents, et qui leur transmettent des codes garçons et filles. Ce rapport alertait sur la manière insidieuse avec laquelle étaient transmis des codes sexués pour des raisons commerciales.

Il serait également intéressant de mener un travail sur les conventions sociales et la politesse, car la politesse est ce qui hiérarchise en permanence les rapports sociaux entre les femmes et les hommes. Ce travail de connaissance et de déconstruction des conventions sociales doit se faire en permanence, car derrière chaque loi, chaque affirmation se crée une hiérarchie.

L'autre intérêt de structures comme la Délégation au droit des femmes ou le Haut conseil à l'égalité est de pouvoir intervenir sur les politiques, notamment celles

de l'éducation et des médias.

Je me suis aperçue qu'il ne suffisait pas que les femmes soient présentes sur les lieux du pouvoir politique, mais qu'il fallait l'être sur tous les lieux de pouvoir (syndicats, entreprises, fédérations sportives, médias), car personne ne défendra nos droits à notre place. Au Sénat par exemple, si la proportion des femmes a gagné trois points de plus avec les dernières élections, nous n'avons toujours pas de questure, un poste pourtant fondamental.

Certains principes législatifs doivent être ouvertement défendus, et avec fierté, comme la discrimination positive, puisqu'il est évident que les femmes sont victimes de discrimination négative. Ces quotas doivent certes être temporaires, mais ce combat ne doit pas être abandonné.

L'autre principe juridique présenté par le Haut conseil qu'il me semble important de défendre est l'éga-conditionnalité des aides publiques. Lorsque j'étais ministre des sports, des fédérations étaient subventionnées pour féminiser la pratique du sport, c'est-à-dire pour qu'elles respectent des obligations légales. Il faudrait aujourd'hui cesser de financer ces fédérations qui ne respectent pas les objectifs de féminisation, et aller dans le sens du respect d'un droit et d'un objectif partagé par tous.

Enfin, le troisième principe est l'égalité des droits réels. Je soutiens aujourd'hui deux combats : la question des femmes et les questions écologiques. Tous deux m'ont convaincue qu'il n'existe pas d'inégalité naturelle justifiant des inégalités de droit entre les hommes et les femmes. Darwin n'a jamais évoqué la loi du plus fort, mais la loi du plus apte, de celle ou de celui qui est capable de vivre en collectivité et d'évoluer.

Notre délégation compte trente-six membres dont dix hommes. Nous sommes sur le point de publier un rapport sur les stéréotypes dans les jouets³, et projetons de travailler sur la question de la garde d'enfants qui est pour les femmes une véritable source de difficultés et d'inégalités. Nous allons également nous pencher, à l'occasion des soixante-dix ans du premier vote effectif des femmes aux élections municipales, sur le rapport des femmes à la citoyenneté. La délégation intervient ou peut se saisir de n'importe quel projet ou proposition de loi, dans la limite du budget qui lui est alloué. Elle s'est saisie des lois sur l'égalité, sur la violence et le harcèlement sexuel, et prochainement de la loi de santé publique. Nous allons travailler à deux résolutions : une sur les mariages forcés, et l'autre sur la question de la traite.

Je conclurai en tirant une sonnette d'alarme. Les femmes ont conquis des droits, mais il n'y a pas de droit acquis. J'observe aujourd'hui une régression sur ce point. Lors des débats sur la prostitution, j'ai encore entendu qu'il s'agissait du plus vieux métier du monde, qu'il évitait à nos enfants d'être approchés par des pervers sexuels, quand la réalité de la prostitution actuelle est purement et simplement de la traite et de l'abus de faiblesse. De la même manière, à l'occasion de débats sur la proposition de loi visant à reporter les délais de prescription sur les violences sexuelles, j'en entendu des voix s'élever sur la possibilité d'erreurs judiciaires. Enfin, il y a eu les débats

² Sur ce sujet, on pourra se reporter aux ouvrages suivants :

Centre Hubertine Auclert, *Faire des manuels scolaires des outils de l'égalité femmes-hommes : guide pratique*, 2014.

Centre Hubertine Auclert, *Manuels scolaires, genre et égalité – Actes du colloque du 2 juillet 2014*, 2014.

Délégation du Sénat aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, *Lutter contre les stéréotypes sexistes dans les manuels scolaires : faire de l'école un creuset de l'égalité*, 2014.

³ Délégation aux droits des femmes du Sénat, *Jouets, la première initiation à l'inégalité*, 2014.

sur l'IVG à l'Assemblée nationale. J'ai vivement réagi car un député de mon propre parti n'avait pas voté cette résolution, alors que nous commémorions les quarante ans du premier discours de Simone Veil, qui est pourtant de notre famille politique. J'ai alors reçu un florilège de messages où je suis apparue comme tristement stalinienne, hurlant avec les loups, défendant des positions dignes des nazis. On m'a écrit : « Que faites-vous de la liberté d'expression, de la liberté de vote ? Vous ne portez pas des valeurs républicaines. » J'ai reçu également : « Vous feriez bien de démissionner pour tous les enfants tués par une idéologie mortifère et les femmes abimées par l'irresponsabilité des hommes. » Et enfin : « Tu seras tondue à la libération. » Ces paroles aujourd'hui existent et sont signées. Nos droits ont été difficilement conquis mais ils ne sont vraiment pas acquis. Merci.

Clémence Pajot

Merci beaucoup. Nous voyons toute l'importance du rôle des élu-e-s hommes et femmes qui se battent pour porter ces valeurs. Vous avez cité plusieurs leviers qui pourraient être repris au niveau local comme l'amélioration des connaissances pour légitimer les politiques d'égalité. Vous avez insisté sur l'importance des observatoires territoriaux et des rapports parlementaires, car il est plus que jamais nécessaire d'éclairer la décision politique par des constats. Rappeler ces données est aussi la stratégie du Centre Hubertine Auclert.

Vous avez également rappelé l'importance d'être présentes dans tous les lieux de pouvoir, car « personne ne défendra nos droits à notre place. » C'est ce qu'a défendu Hubertine Auclert il y a cent-cinquante ans.

D'autres principes pourraient être appliqués au niveau local, comme des quotas permettant à des femmes de trouver leur place dans les assemblées et la conditionnalité des aides publiques.

Vous avez enfin souligné l'importance de combattre les préjugés, notamment sur les inégalités considérées comme naturelles. Je vous remercie.

Je propose maintenant de laisser la parole à notre présidente, Djénéba Keita, puis à la salle.

Djénéba Keita

Présidente du Centre Hubertine Auclert et conseillère régionale d'Île-de-France

Je souhaite rebondir sur l'intervention de Chantal Jouanno, en confirmant qu'il est très difficile pour les femmes politiques de se saisir de l'égalité dans toutes les instances du pouvoir. Le Centre Hubertine Auclert est là pour appuyer, pour que ces politiques soient réellement prises en compte en haut lieu. Enfin, l'ensemble de vos présentations nous a démontré l'ampleur du travail qu'il reste à accomplir. Il est important de ne pas se décourager.

Isabelle Germain

Les Nouvelles News

Que signifie concrètement mener une politique intégrant cette question de l'égalité femmes-hommes ? Que conseillez-vous à l'élu-e en charge des transports, de l'urbanisme, de l'éducation ou du sport ?

Annie Sugier

Présidente de la ligue du droit international des femmes (LDIF), vice-présidente de la coordination française pour le lobby européen des femmes (CLEF)

Le sport et la culture sont pour moi des questions centrales car la situation d'inégalité femmes-hommes y est abyssale. J'aimerais comprendre s'il s'agit ou non pour vous d'une priorité ?

Car nous sommes en présence de la Région Bretagne, je voudrais rappeler que la navigatrice Anne Liardet n'a pas obtenu l'argent nécessaire pour s'engager dans une compétition où elle voulait avoir pour enseigne le mot « égalité. »

Gaëlle Abily

C'est un bel exemple. J'ai moi-même eu de longs échanges avec elle, et je peux vous assurer qu'elle a obtenu les financements de notre côté.

La Région Bretagne a une compétence sport et une compétence culture, dans laquelle la politique d'égalité tente de s'introduire. Pour le sport, un travail est mené en direction des fédérations sportives et des subventions accordées aux associations. Nous avons dressé un état des lieux des inégalités, puis réaménagé les financements aux associations en fonction de ce regard porté sur l'égalité. Cela nous a amené à réinterroger l'ensemble du dispositif. Le Comité régional olympique et sportif et des fédérations nous ont fait des propositions, comme la création d'un dispositif permettant aux sportives de haut niveau de bénéficier d'un financement à la garde d'enfant, et de déplacement. La région a aussi accueilli récemment la coupe d'Europe de basket féminin.

La culture et l'égalité participent du même enjeu de société. En tant qu'adjointe au maire de Brest en charge de la culture, je déploie cet engagement au niveau local.

Enfin, concernant l'aspect concret d'une politique transversale, la mise en œuvre de l'égalité réelle commence par le changement du regard porté sur des situations précises, en partant de la réalité quotidienne des femmes. Pour les transports en région par exemple, nous avons agi dès 2005, en commençant par observer les habitudes des femmes dans les transports régionaux. À partir de ces observations, nous nous sommes aperçus que de légers aménagements pouvaient satisfaire un plus grand nombre de personnes. Nous avons pu ainsi améliorer la desserte, et donc le service rendu au public.

Je pense aussi à une expérimentation dans le domaine du développement économique, que nous menons avec les femmes licenciées au sein du groupe Doux. Une vraie discussion nous a permis de porter un autre regard sur leurs trajectoires possibles. Nous avons émis l'hypothèse que dans le cadre d'un parcours classique de reclassement, ces femmes risquaient de se retrouver dans les secteurs de l'agroalimentaire, du service à la personne ou dans la grande distribution. Nous avons voulu faire le double pari, d'une approche globale en essayant de leur dégager du temps pour se repositionner. Nous avons également considéré qu'il fallait les accompagner dans la découverte d'une palette des secteurs d'activités possibles au sein desquels elles pouvaient retrouver un emploi.

Hélène Bidard

La question des transports n'est pas seulement parisienne. Elle concerne nos collègues de la Région et du STIF. Avec l'adjoint aux transports, nous avons sollicité des rendez-vous auprès de grands opérateurs de la RATP et de la SNCF pour faire le point sur la place des femmes dans les transports publics et porter plusieurs revendications, notamment celle des images sexistes dans le métro qui contribuent à dégrader l'image des femmes et de leurs corps.

Nous nous inspirons également de ce qui a été réalisé par d'autres pays. À Montréal par exemple, les femmes peuvent demander dans les bus de nuit à être déposées entre deux arrêts si cela les rapproche de chez elles, afin de se sentir plus en sécurité.

Pour le sport et la culture, il est effectivement impératif de déconstruire les stéréotypes des décideurs pour que les budgets soient affectés pour moitié aux parisiennes. Une étude a démontré que les trois quarts du budget public dédié au sport sont consacrés aux garçons. Je suis d'accord avec madame la sénatrice : il faut inverser la logique de ces subventions. Aujourd'hui, des associations me demandent des subventions car elles s'adressent à des femmes. Il en va de même pour la culture. Nous avons été effarés, en lisant le rapport sur la culture de Brigitte Gonthier-Maurin, de constater la prédominance masculine dans tous les domaines culturels. Nous essayons avec Bruno Julliard, le premier adjoint à la culture, d'inverser cette tendance.

Clémence Pajot

Le Centre Hubertine Auclert organise une formation en janvier sur le budget sensible au genre. Cet outil permet entre autres d'évaluer la répartition de la dépense publique entre administré-e-s selon le sexe. Un guide pratique sur cette question, le premier à destination des collectivités territoriales françaises, sera également publié à l'été.

Anne Mikolajczak

Nous utilisons un outil similaire pour analyser l'impact réel des politiques que nous menons.

Je donnerai un exemple concret de mise en œuvre d'une politique transversale dans le domaine du sport. Avec l'adjoint au sport et l'élue à la santé, nous menons un travail pour amener les femmes à la pratique sportive, en aménageant notamment les temps de vie, avec la mise en place d'une garde d'enfants.

Marie-Hélène Franjou

Cofondatrice et ancienne présidente du GAMS (Groupe pour l'Abolition des Mutilations Sexuelles, des Mariages Forcés et autres pratiques traditionnelles néfastes à la santé des femmes et des enfants)

La culture c'est aussi la mémoire. Beaucoup d'actions mémorielles sont menées autour de la première guerre mondiale. Or, je trouve qu'on ne parle pas suffisamment du rôle joué par les femmes. Je constate aussi que très peu de rues portent des noms de femmes dans nos communes françaises. Ne pourrait-on pas faire en sorte que les femmes soient plus représentées ?

Sonia Jossifort

Collectif HF

Le collectif HF dont je fais partie défend l'égalité au sein des arts et de la culture. Nous menons des actions concrètes, en organisant notamment des saisons égalité qui mobilisent des théâtres régionaux et nationaux, afin de présenter des œuvres plus égalitaires, avec des metteuses en scène et des autrices.

Ces actions menées sont nécessaires mais insuffisantes. Les postes à responsabilité dans le secteur de la culture, dans les théâtres nationaux, sont toujours occupés par les hommes, dans un secteur où un barrage réel existe.

Notre collectif est très présent sur le territoire, mais il est nécessaire de trouver une articulation plus judicieuse entre le monde militant et professionnel, les élu-e-s et la politique, afin de faire remonter plus efficacement la prise de conscience de ces fortes inégalités. Je lance un appel aux élu-e-s afin de voir comment nous pourrions travailler ensemble pour avancer plus efficacement sur cette question.

Choralynne Dumesnil

Diplômée de Sciences Po, docteure en droit

Au sujet de la présence féminine dans les lieux de pouvoir, comment expliquer que les femmes représentent actuellement seulement 25 % des admis au concours de l'ENA ?

J'aimerais également attirer votre attention sur la ques-



4 Haut conseil à l'égalité femmes-hommes, *Combattre maintenant les inégalités sexuées sociales et territoriales dans les quartiers politiques de la ville et les territoires ruraux fragilisés*, 2014.

tion des violences sexuelles à l'Assemblée nationale. Mes amies qui y travaillent en sont victimes. Elles se sentent seules et n'ont personne à qui parler.

Chantal Jouanno

Lorsque l'ancienne présidente de la délégation Brigitte Gonthier-Maurin a souhaité organiser l'année dernière un événement autour des sénatrices résistantes, certains se sont demandés pourquoi on les honorait. Ils avaient oublié les monuments déjà érigés pour les hommes. Le transfert au Panthéon le 29 mai prochain sera malgré tout un progrès.

Je perçois cependant quelques évolutions concernant le débat sur la place des femmes dans les conflits. Des travaux intéressants ont été menés à ce sujet. Un rapport a également été publié l'année dernière sur l'utilisation du viol comme arme de guerre, qui est un phénomène qui prend actuellement de l'ampleur.

Concernant le concours de l'ENA, les femmes qui se présentent obtiennent de bons résultats à l'écrit, mais la discrimination s'installe au niveau de l'épreuve orale, car le jury n'est pas paritaire. Ceci renvoie aux codes du discours politique qui reproduit les codes militaires et monarchiques de l'exercice du pouvoir. L'ENA, comme la plupart des grandes écoles, en est l'incarnation. De grandes oratrices existent, mais le modèle du discours reste encore très masculin.

Choralynne Dumesnil

Cet oral doit-il évoluer ?

Chantal Jouanno

La féminisation du jury permettra de faire évoluer les codes d'évaluation du discours.

Il existe une grande banalisation des violences sexuelles dans les lieux de pouvoir. Des organisations existent mais ces faits sont rarement dénoncés, par peur de la perte de l'emploi. Les contrats des administratrices et collaboratrices sont souvent très précaires.

Lorsque j'étais ministre, j'ai été sifflée à l'Assemblée nationale, parce que je portais une jupe. Ce geste peut paraître anodin, mais je ne l'ai pas laissé passer car les lieux de pouvoir doivent être exemplaires.

Choralynne Dumesnil

Si les femmes de chambre peuvent s'organiser, je suis sûre qu'elles pourront s'organiser aussi à l'Assemblée.

Anne Mikolajczak

Pour répondre à Madame Franjou, j'ai investi la commission d'attributions de noms de rues et de places. Depuis plus de deux ans, nous menons un travail pour restaurer l'égalité et attribuer un pourcentage plus important de noms de femmes.

Clémence Pajot

Je tiens à remercier nos intervenantes d'avoir accepté notre invitation, et pour les combats que chacune mène au sein de son assemblée.

Nous accueillons maintenant madame Bousquet, prési-

dente du Haut conseil à l'égalité. Madame la présidente, vous avez remis le 19 juin 2014, à Madame Najat Val-laud-Belkacem qui était à l'époque ministre en charge des droits des femmes, de la ville, de la jeunesse et des sports le rapport EGALiTER intitulé : *Combattre maintenant les inégalités sexuées sociales et territoriales dans les quartiers politiques de la ville et les territoires ruraux fragilisés*⁴.



Pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité femmes-hommes

Vous trouverez dans ce guide les chiffres à connaître pour s'attaquer aux idées reçues ; les concepts-clés utiles à maîtriser ; les cadres juridiques et politiques sur lesquels vous appuyer. Et un argumentaire dont vous pourrez vous inspirer pour convaincre vos pairs de s'engager sur le chemin de l'égalité.



Planifier, conduire et évaluer une politique locale d'égalité femmes-hommes

Ce second guide s'adresse aux collectivités qui souhaitent mettre en œuvre une politique locale d'égalité femmes-hommes, il propose de :

- / découvrir les méthodes pour élaborer de manière participative un diagnostic territorial des inégalités femmes-hommes,
- / connaître la méthodologie pour construire un plan d'action de manière participative avec les services de la collectivité et les habitant-e-s,
- / élaborer des outils de pilotage, de suivi et d'évaluation,
- / identifier les freins et les leviers pour réaliser le diagnostic et le plan d'action,
- / connaître des exemples concrets d'actions à mener pour l'égalité femmes-hommes dans les différents champs d'intervention de la



Quelles politiques d'égalité femmes-hommes pour les quartiers politiques de la ville et les territoires ruraux fragilisés ?

Danièle Bousquet

Présidente du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes

Bonjour. Je vous remercie chaleureusement d'avoir organisé cette journée sur la mise en œuvre des politiques d'égalité dans les territoires.

Lors de la première réunion du réseau en 2013, j'avais eu l'occasion de présenter le DOVALE⁵, un outil permettant une évaluation interne des politiques des collectivités en matière d'égalité femmes-hommes. J'avais annoncé alors que nous étions sur le point de travailler sur le croisement entre les inégalités femmes-hommes et les inégalités territoriales. Ceci est l'objet de notre rapport, dont je vous présenterai les principales analyses et propositions. J'attends avec impatience de voir le gouvernement et les collectivités s'en saisir car il est urgent de porter un regard sur cette société diverse, fracturée et traversée par des inégalités qui se croisent et se renforcent.

Aujourd'hui encore, la vie d'une femme ne sera pas la même que celle d'un homme, malgré les avancées de la législation. Une femme immigrée, issue d'un milieu populaire et habitant un quartier de la Seine-Saint-Denis, n'aura pas non plus la même vie qu'une femme homo-

sexuelle âgée vivant dans un territoire isolé de la Seine-et-Marne. Il faut donc partir de ces réalités et analyser ces intersections, pour élaborer des solutions adaptées qui concernent en priorité celles et ceux qui en ont le plus besoin.

C'est à la fois un impératif de justice sociale, et une exigence d'efficacité de la mission publique. Or, si l'on veut obtenir des résultats, il faut savoir s'adapter aux réalités des territoires. Cette dimension doit nécessairement être croisée avec celle des populations qui l'habitent. Nous avons d'ailleurs pu remarquer une convergence croissante entre les fractures sociales et les fractures territoriales. De nombreux géographes ont montré que les classes populaires ne résident plus là où se crée la richesse, mais en périphérie sociale, politique et géographique. C'est la raison pour laquelle les politiques publiques doivent se déployer dans ces territoires fragilisés, qu'ils soient urbains ou ruraux.

POURQUOI CE RAPPORT ?

Ce rapport était une saisine de la ministre Najat Valaud-Belkacem qui nous avait demandé de réfléchir à ces deux questions : comment mieux décliner dans les territoires les politiques publiques des droits des femmes ? Comment mieux prendre en compte les inégalités sexuées dans les politiques de développement territorial des zones rurales isolées et des zones urbaines sensibles, toutes deux fragilisées ?

Le champ de cette saisine recouvre dix millions d'habitant-e-s, ce qui nous a permis d'éviter la stigmatisation et les raccourcis qui auraient voulu que l'égalité femmes-hommes soit par nature le problème des populations des quartiers, voire le problème de certaines populations immigrées. Certes, le poids des traditions religieuses et culturelles est très fort dans certains quartiers, mais il faut pour autant se garder d'avoir une approche culturaliste qui occulterait les graves inégalités entre les femmes et les hommes qui traversent l'ensemble de la société française.

Ce rapport nous permet de saisir trois fenêtres d'opportunités :

1. Une opportunité temporelle. La politique de la ville a été réformée par la loi de février 2014. Aujourd'hui, quatre-cent intercommunalités qui recouvrent mille-trois-cent quartiers prioritaires en France sont en train de rédiger avec les services de l'État de nouveaux contrats de ville qui doivent être signés avant juin 2015.
2. Une opportunité pour les territoires ruraux. Les Asises de la ruralité ont été organisées par les pouvoirs publics dans la perspective de construire une véritable politique des ruralités. Ceci devrait donner naissance à un plan d'action début 2015.
3. Les contrats de plan État-Région et les contrats avec l'Europe pour la période 2014-2020 qui sont en cours de négociation constituent des opportunités importantes d'action stratégique et d'obtention de fonds.

⁵ Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, DOVALE – document de valorisation des actions légales pour l'égalité femmes-hommes, 2012.

QUELLE MÉTHODE DE TRAVAIL ?

Accompagné-e-s par le cabinet Perfégat, nous nous sommes appuyé-e-s sur une expertise pluraliste, ancrée dans les territoires. Nous avons constitué avec le Haut conseil un groupe de travail s'élargissant à des compétences extérieures. C'est ainsi que Clémence Pajot, directrice du centre Hubertine Auclert, la géographe Édith Maruéjols ou Chris Blache de Genre et ville ont travaillé à nos côtés.

Ce travail s'est déroulé en deux étapes. Nous avons d'abord mené une étude sur les inégalités territoriales, avec de nombreuses auditions de personnalités de terrain. Les chiffres clés sont publiés dans cette étude qui a été produite avec le concours de l'INSEE et l'observatoire national de la politique de la ville. Nous avons ensuite élaboré un diagnostic plus qualitatif à partir des travaux de recherche existants.

Les chiffres et les analyses ont confirmé l'ampleur de la triple peine qui frappe les femmes de ces deux types de territoires : les difficultés liées au sexe, au milieu social et au territoire. Ces difficultés ne s'additionnent pas mais se multiplient. Ces territoires urbains et ruraux fragilisés enregistrent donc des inégalités renforcées et spécifiques.

QUELS SONT LES ÉLÉMENTS DE DIAGNOSTIC LES PLUS SAILLANTS ?

En matière d'emploi, nous avons observé dans les quartiers politiques de la ville, un retrait massif des femmes du marché du travail. Près d'une femme sur deux se situe en dehors du marché du travail, un chiffre qui peut atteindre 70 % dans certains quartiers. En zone rurale, les demandeurs d'emploi de moins de vingt-cinq ans sont bien plus souvent des femmes que des hommes, alors qu'on observe un équilibre sur l'ensemble de la France.

Les chiffres ont aussi montré que la précarité de l'emploi touche plus particulièrement les femmes immigrées ou issues des immigrations, et les jeunes femmes. Il semblerait que cette précarité des femmes soit davantage banalisée sur ces territoires, à la fois par les habitants des quartiers et par les pouvoirs publics, car le poids des stéréotypes de genre et de sexe y est plus prégnant qu'ailleurs.

Voici quelques données illustrant ce propos : une femme de moins de vingt-cinq ans sur cinq est mère dans les quartiers en zone urbaine sensible, un chiffre deux fois plus important que pour le reste de l'hexagone. En zone rurale, près de 39 % des femmes travaillent à temps partiel (contre 29 % en moyenne), car elles assument pour l'essentiel les travaux domestiques et les responsabilités familiales. En zone rurale, plus qu'ailleurs, il existe des freins liés à la garde des enfants et à la mobilité, avec pour conséquence un travail à temps partiel subi, une pauvreté chronique et une retraite plus maigre.

Cette pauvreté est accrue pour les familles monoparentales qui représentent une famille sur quatre dans les quartiers politiques de la ville. Celles-ci se trouvent deux fois plus souvent au-dessous du seuil de pauvreté que

dans le reste du territoire.

Donc un tel contexte socio-économique, l'accès aux services publics est un point d'appui essentiel pour ces femmes. Or cet accès est aujourd'hui particulièrement limité, tant du fait des inégalités dont elles sont victimes que d'une réponse insuffisante et souvent inadaptée des pouvoirs publics. Dans les zones politiques de la ville, plus d'une femme sur quatre déclare avoir renoncé à des soins. En zone rurale, en raison de la distance géographique, l'accessibilité aux soins des femmes (maternité, services de gynécologie, services d'accueil de la petite enfance) est rendue difficile.

À partir de ce diagnostic, nous avons défini trois champs d'action prioritaires :

- / l'emploi ;
- / l'utilisation de l'espace public, les citoyennetés, et les violences de genre ;
- / l'accès aux droits et aux services.

Nous lançons un triple message à l'ensemble des décideurs. Tout d'abord, ces territoires fragilisés enregistrent des difficultés spécifiques en matière d'égalité femmes-hommes. Celles-ci sont dues à des inégalités territoriales importantes, mais également à un sous-investissement de l'action publique. Contrairement aux idées reçues, ces territoires reçoivent moins d'argent public que les autres. Ceci a été relevé dans un rapport de la cour des comptes en 2012⁶. Cette égalité doit être rétablie.

Ensuite, des leviers existent pour rompre avec cette logique à deux vitesses : l'objectif d'égalité femmes-hommes doit impérativement être intégré par les politiques et les services publics qui doivent analyser où se situent les femmes et les hommes, et adapter leurs politiques. Il faut aussi soutenir les actrices et les acteurs de l'égalité qu'il convient d'outiller et de former pour leur donner les moyens d'agir dans ces territoires, et reconnaître leur capacité à innover.

Enfin, on ne peut parler réellement de développement durable sur un territoire sans se préoccuper d'égalité entre les femmes et les hommes, sans laquelle le développement ne saurait être harmonieux au sein de la population. Les pouvoirs publics, avec une parole claire et pédagogique, et une attitude proactive en matière d'égalité pourraient aussi constituer un rempart contre la montée des intégrismes de tous ordres.

Vous trouverez dans notre rapport les quarante-quatre propositions qui se déclinent sur deux plans :

- / Un plan thématique intégrant l'égalité femmes-hommes de manière transversale dans tous les dispositifs : emploi, création d'entreprise, urbanisme, participation citoyenne, santé, transports etc.
- / Des recommandations autour d'une démarche globale égalitaire, d'appui politique, méthodologique, humain et financier. Elles visent à mieux intégrer l'égalité femmes-hommes dans les outils de politique publique. Un tour d'horizon des dispositifs existants visant à favoriser l'égalité territoriale est également dressé.

⁶ Cour des comptes,
*La politique de la
ville : une décennie
de réforme*, 2012.

Concernant les recommandations, deux éléments me paraissent importants tant au niveau national qu'au niveau des collectivités territoriales. Dans une volonté de simplification, nous appelons en priorité à une mobilisation du droit commun et des crédits qui y sont associés, et non à celle de crédits spécifiques, car toutes les politiques publiques doivent intégrer l'égalité.

L'innovation sociale doit être un élément intégrant de ces politiques publiques. Il faut donc faire preuve d'imagination, et être à l'écoute des populations, les associer dans une démarche participative.

L'autre parti pris de ce rapport est celui de l'action. Vingt fiches actions mettent en lumière les réussites de territoires qui ont innové. Je prendrai trois exemples rapides :

/ Dans le territoire de la Thiérache, le planning familial, les services de l'État, les collectivités et l'éducation nationale mènent un travail sur le problème des grossesses précoces. Ces services insistent sur le développement de l'estime de soi et l'autonomisation en tentant de montrer aux jeunes femmes que la grossesse précoce n'est pas nécessairement la bonne réponse face à des situations difficiles. Ces travaux ont mis en évidence les difficultés d'accès à l'argent et un maillage territorial défaillant en termes de centres de planification ;

/ Dans le quartier Jean Mermoz à Lyon, des actions mettant à contribution la création artistique sensibilisent aux questions d'égalité. Elles tentent de déconstruire des stéréotypes véhiculés par certains groupes intégristes qui s'opposent violemment à l'égalité fille garçon ;

/ Enfin, en matière d'emploi, un levier important est celui de l'entrepreneuriat collectif des femmes qui peut être une réponse intéressante. Dans le quartier de Belleville-Amandiers dans le XX^e arrondissement de Paris, l'association ADEL met en place des actions de soutien en ce sens. Nous recommandons donc d'élargir les dispositifs d'aide à la création d'entreprise, de faciliter l'accès à des locaux, pour favoriser l'entrepreneuriat féminin.

QUATRE RESSOURCES IMPORTANTES SONT À VOTRE DISPOSITION :

Le rapport de l'association de prévention spécialisée de Mulhouse. La parole a été donnée aux habitant-e-s des quartiers sur les questions d'égalité femmes-hommes ;

Le site du ministère de la ville a publié le cadre de référence pour intégrer l'égalité femmes-hommes dans les contrats de villes qui seront signés fin juin 2015 ;

Le site du commissariat général à l'égalité des territoires fournit des données sexuées à l'échelle de chaque quartier prioritaire. Elles sont disponibles à l'heure où je vous parle pour le Val d'Oise, la Seine-et-Marne, et le sera prochainement pour le reste de l'Île-de-France. Ces données mettent en évidence des inégalités qu'il faut communiquer aux décideurs ;

La gazette des communes propose un comparateur de l'égalité femmes-hommes. Il suffit de renseigner le code postal d'une commune pour accéder gratuitement

à quatre indicateurs clés des inégalités, et les comparer avec le reste de la France. L'INSEE peut également faire sur demande un diagnostic sexué très complet. Ces diagnostics sont primordiaux pour engager la prise de conscience et encourager l'action.

Une femme d'un quartier de Mulhouse nous avait interpellés en demandant : « Mais qui est là pour porter notre voix ? ». Les femmes en situation de précarité n'ont pas de grands lobbyistes ni de grandes tribunes pour se faire entendre. C'est précisément pour cette raison que l'action collective est essentielle pour soutenir leur pouvoir d'agir et que nous nous engageons en mettant nos compétences à leur service. Je vous remercie.

Clémence Pajot

Vous nous avez donné un aperçu complet qui identifie et propose un diagnostic des difficultés spécifiques rencontrées par les femmes dans ces territoires. Nous évoquons souvent les zones urbaines sensibles, mais nous oublions parfois qu'il existe aussi des territoires ruraux isolés en Île-de-France qui connaissent un déficit de services publics. Les problématiques de mobilité liées au revenu et à la pauvreté, le poids des traditions et l'absence d'anonymat sont des points communs entre ces territoires.

Notre présidente Djénéba Keita conclura maintenant cette matinée.



Clôture de la matinée

Djénéba Keita

Présidente du Centre Hubertine Auclert et conseillère régionale d'Île-de-France.

Permettez-moi de remercier tout d'abord mon équipe, car sans elle rien n'aurait été possible ce matin : Clémence Pajot, la directrice, Amandine Berton-Schmitt en charge de l'éducation à l'égalité, Paul Daulny chargé de l'accompagnement des collectivités et des syndicats, Thibault di Maria à la communication, Iman Karzabi en charge de l'Observatoire régional des violences faites aux femmes, et Julie Muret chargée des associations.

Mesdames et Messieurs les élu-e-s, Mesdames et Messieurs. Je suis toujours heureuse de voir des femmes et des hommes politiques s'emparer de la question de l'égalité et la défendre avec vigueur. C'est le cas bien sûr de nos intervenantes que je tiens à remercier et à saluer.

Nous entendons souvent dire que les femmes et les hommes politiques incarnent des idées. Cette notion est très vraie pour les élu-e-s qui défendent avec courage les droits des femmes. Pour convaincre et promouvoir ces valeurs, il est nécessaire de s'investir et de s'exposer. C'est ce qui fait la force de ces personnalités engagées. C'est ce qu'on appelle un combat politique, et c'est ce que j'appelle un beau combat.

Ce sont grâce à des femmes politiques principalement que les droits des femmes ont avancé et continuent aujourd'hui à se développer. Cela n'a pas été simple, et ce combat a nécessité un grand courage. Je pense par exemple en ce quarantième anniversaire de la loi sur l'IVG, à la brutalité exprimée contre Simone Veil. Nous avons entendu ce matin les messages reçus par Chantal Jouanno. Les commentaires entendus à l'époque dans l'hémicycle de l'Assemblée nationale sont-ils si lointains ? L'histoire nous l'apprend, le présent nous le confirme : les droits des femmes sont fragiles, tout comme l'égalité femmes-hommes.

Les institutions, l'État mais aussi les collectivités territoriales, doivent donc être garantes, avec la loi du 4 août

2014, de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Si la France est aujourd'hui 19^{ème} au classement du forum économique mondial en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, soit un bond de quatorze places par rapport à l'année dernière, ce n'est pas le fruit du hasard. Cela démontre que la volonté politique et la mobilisation de la société civile donne des résultats sur ces questions.

Mais outre le processus législatif et les actions menées par le mouvement associatif, il ne faut pas minimiser le rôle des collectivités locales qui agissent au plus près des citoyen-ne-s. Nous voulons aujourd'hui rendre toute son importance à l'initiative locale, à ces élu-e-s municipaux, départementaux ou régionaux qui mettent en œuvre des politiques locales d'égalité.

L'engagement des collectivités territoriales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes est multiforme. S'il est relativement récent, il s'exprime aujourd'hui par les politiques publiques menées dans les domaines dont elles ont la charge. Favoriser la mixité dans les pratiques sportives, offrir des solutions de relogement aux femmes victimes de violences conjugales, veiller à l'égalité professionnelle et à la mixité des métiers au sein de l'administration locale, sont autant d'actions concrètes menées aujourd'hui. De nombreuses autres initiatives pourraient encore être mentionnées.

Villes, établissements publics de coopération intercommunale, conseils généraux et conseil régionaux, sont de plus en plus nombreux à mettre en œuvre des politiques transversales et (ou) sectorielles en faveur de l'égalité. Au Centre Hubertine Auclert nous défendons cette approche, comme le montre la prochaine formation destinée aux collectivités sur le thème peu connu de la budgétisation sensible du genre. Cette dimension est pourtant centrale dans le combat pour l'égalité femmes-hommes.

Parce que ces politiques sont innovantes, les collectivités territoriales éprouvent le besoin d'être accompagnées. C'est pourquoi nous avons créé l'année dernière dans cet hémicycle le réseau territoires franciliens pour l'égalité. J'en profite pour saluer les représentant-e-s des collectivités membres du réseau présent-e-s aujourd'hui pour leur implication quotidienne et la mise en œuvre des politiques volontaristes. Je citerai ainsi la communauté d'agglomération les portes de l'Essonne, le conseil général du Val-de-Marne, les communes d'Orsay, Carrières-sous-Poissy, Cergy, Champsigny-sur-Marne, Chevilly-Larue, l'Häy-les-Roses, Malakoff, Massy, Montreuil, et bien sûr le conseil régional d'Île-de-France.

J'invite les collectivités qui veulent elles aussi mettre en œuvre des politiques locales d'égalité sur leur territoire à nous rejoindre. Le Centre Hubertine Auclert est là pour vous accompagner à travers son expertise, la mise à disposition de ressources et son appui dans la définition de politiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Un seul mot d'ordre aujourd'hui : vous êtes un territoire francilien, devenez un territoire francilien pour l'égalité. Je vous remercie.



Atelier 1

Politique des sports : promouvoir l'égalité femmes- hommes dans la pratique sportive

Edith Maruéjols, chercheuse

Créatrice du Bureau d'études l'Atelier Recherche Observatoire Égalité

Christine Orain-Grovalet

Vice-présidente du conseil général des Côtes d'Armor en charge des sports,

Brigitte Périllie

Vice-présidente du conseil général de l'Isère chargée de l'enfance, de la famille, de l'égalité femmes-hommes.

Modératrice :

Amandine Berton-Schmitt, *chargée de mission éducation, Centre Hubertine Auclert.*

Amandine Berton-Schmitt

Bonjour. Dans cet atelier consacré aux politiques de promotion de l'égalité femmes-hommes dans la pratique sportive, nous entendrons d'abord la chercheuse Édith Maruéjols, créatrice du Bureau d'études l'Atelier Recherche Observatoire Égalité, qui est aussi auteure d'une thèse intitulée *Mixité, égalité et genre dans les espaces du loisir des jeunes, pertinence d'un paradigme féministe*⁷. Nous écouterons ensuite, Christine Orain-Grovalet, vice-présidente en charge des sports du conseil général des Côtes-d'Armor et Brigitte Périllie, vice-présidente du conseil général de l'Isère, chargée de l'enfance, de la famille et de l'égalité femmes-hommes.

Edith Maruéjols

Bonjour, et merci de m'avoir invitée à partager mes travaux universitaires. Ma thèse a porté sur les trois grands espaces de loisirs financés par la puissance publique : le monde sportif, les loisirs artistiques et culturels et l'animation globale (les maisons des jeunes). Elle s'est ancrée sur de constats de terrain que j'ai pu observer alors que j'étais chargée de mission pour la politique jeunesse dans le cadre des politiques de veille sur les territoires de la banlieue bordelaise. Ces travaux sont venus appuyer un argumentaire s'intégrant dans une démarche de politique publique, mais aussi professionnelle.

Ma thèse part du postulat théorique féministe selon lequel notre société est organisée sous la forme d'un système appelé le genre qui organise les relations femmes-hommes. Ces relations soutiennent ce système dans le sens de la domination du groupe social des hommes en assumant ce que l'on appelle l'inégale valeur. La différenciation n'est plus légitimée par des différences biologiques innées, mais par une différence structurelle systémique et hiérarchisante. La performance de ce système est conditionnée par la stéréotypie des groupes sociaux et le sexisme. Stéréotypes et sexisme sont intrinsèquement liés car les premiers permettent de différencier les groupes sociaux des hommes et des femmes, et d'instaurer l'uniformisation à l'intérieur de chacun d'eux. Uniformisant, ces stéréotypes, gommant par ailleurs les différences intrinsèques à chaque être humain. Pour assoir l'inégale valeur, c'est-à-dire un système de domination, il convient de distinguer les dominants des dominées, les hommes des femmes, et de valoriser le groupe des hommes.

En partant de ce postulat, nous avons essayé de comprendre comment ce système s'appliquait aux activités sportives des jeunes garçons et des jeunes filles. L'enjeu de la stéréotypie et de la différenciation femmes-hommes se joue sur l'instauration d'une inégale valeur. Comme le groupe social des hommes est valorisé, cette valeur doit être maintenue à tout prix, car une perméabilité entre les deux groupes détruirait tout le système de domination. Il y a certes des contre-exemples, des femmes pilotes et des femmes footballeuses. Mais par rapport à quels groupes sociaux stéréotypés s'est établie cette émancipation ? Inversement, des hommes évoluent-ils dans le groupe des femmes ? Dans quelle mesure cette perméabilité moindre assure en fait l'enjeu de la domination ? Pourquoi par exemple l'interdit de la robe chez les garçons ? Pourquoi parle-t-on de travestissement et non de déguisement ? Parce que cela signifie passer dans le groupe stéréotypé des femmes et donc descendre dans la hiérarchie et ainsi faire prendre un risque à notre société sur la question de la domination.

⁷ Edith Maruéjols-Benoit, *Mixité, égalité et genre dans les espaces du loisir des jeunes, pertinence d'un paradigme féministe*, 2014.

Dans notre pays, trois grands champs permettent de maintenir le système du genre : l'État, les institutions et l'individu. Nous vivons dans un État de droit égalitaire, c'est pourquoi les inégalités réelles sont difficilement visibles. Pour étudier l'inégale valeur entre filles et garçons dans la pratique sportive, il faut recourir à des outils révélant le consentement individuel en dehors d'un rapport égalitaire. On dit souvent que la distinction genrée des activités sportives est due à une liberté consentie.

Il est vrai que depuis les années 70-80, l'État a mis en place l'égalité des droits femmes-hommes. Seulement, pour que ce système soit efficace, l'État doit jouer son rôle de garant de la norme égalitaire auprès des institutions concernées, par le biais de décrets légaux.

Les institutions sont donc en position de proposer une alternative au système du genre et de décliner les outils de l'égalité. Lorsqu'elles ne se positionnent pas, on appelle cela la complicité du système.

L'individu évolue au sein de cette structure, mais son rayon d'action est moindre. Son espace de performativité du genre se joue à tous les niveaux : professionnel, familial et sociétal à savoir la citoyenneté, la vie publique et les loisirs.

Pour agir contre les stéréotypes sexués il faut s'appuyer sur la mixité avec au préalable un travail de déconstruction qui ne peut s'opérer qu'à condition qu'il existe dans le mélange une possibilité de renverser un rapport de force, le fameux un tiers deux-tiers, et que l'objectif poursuivi soit l'égalité.

L'égalité de partage c'est mettre en place l'égalité réelle, sachant que l'égalité n'est pas le contraire de la différence. Elle n'est pas non plus un concept philosophique, mais un concept politique mesurable figurant dans le premier article de la constitution française.

J'ai pu étudier plusieurs niveaux d'égalité à travers le prisme de l'activité sportive : l'égalité en droits, l'égalité redistribution de l'impôt (les équipements sportifs publics et les activités doivent pouvoir profiter à toutes et tous, tout comme le système de santé) et l'accessibilité, à savoir l'égalité liberté de choix. Ce dernier niveau se mesure très facilement dans le sport ; il suffit d'étudier les possibilités offertes par un centre omnisports et de s'apercevoir qu'une fille ne peut pas pratiquer tous les sports, tandis qu'un garçon le peut s'il le souhaite. De même, il n'existe pas toujours d'équipes purement féminines.

Une pratique sportive féminine, a-t-elle la même valeur qu'une pratique sportive masculine ? Cette valeur se mesure à travers les moyens dédiés et les équipements. J'ai centré ma recherche sur trois territoires bordelais, deux en politiques de la ville et une commune privilégiée afin de dégager une problématique générale.

Les questions étaient les suivantes : existe-t-il des lieux dans lesquels les filles et les garçons se retrouvent ensemble pour pratiquer une activité commune ? Les pratiques des loisirs des adolescent-e-s sont-elles égalitaires dans l'optique d'une redistribution d'égalité de valeur ?

J'ai observé ces territoires sur une année entière en por-

tant mes recherches sur l'ensemble des équipements et des pratiques sportives portées par les municipalités, la répartition filles-garçons, les conditions de pratique, le nombre d'inscrits etc. J'ai pu étudier les pratiques sportives et culturelles de 4 591 filles et garçons âgés de 6 à 18 ans. Je n'ai malheureusement pu organiser mon étude âge par âge comme je l'aurais souhaité, car mon objectif était d'identifier à quel moment s'opérait ce qu'on appelle la « décroche » des filles de l'espace public et leur relégation à l'espace privé.

Dans les loisirs sportifs, inégalité et hégémonie masculine ont été mon constat, en club comme dans les associations. On retrouve les mêmes proportions, avec les deux tiers des équipements et des activités sportives consacrés aux deux tiers des usagers.

Derrière une apparente mixité, il existe aussi une forte hégémonie masculine dans les moyens dédiés à la communication dans le sport. L'offre municipale, souvent considérée comme une offre découverte, ne compense pas non plus un déficit d'égalité dans les clubs. Si l'activité sportive proposée par une municipalité dans des centres sociaux, qui se positionne sur le mode de la garde, possède de fait un équipement paritaire, l'activité sportive crée de la non-mixité au sein de ces structures.

En étudiant le sport entre midi et deux à l'école, j'ai pu observer que les filles et les garçons se distinguaient déjà dans la cour de récréation, surtout dans l'activité sportive. Il faut se poser la question du choix d'activités proposées pour créer de la mixité.

La pratique sportive est occupée aux deux tiers par les garçons, mais la réalité est plus grave encore si on l'observe en détail. Avec un rapport 70/30, le football n'est pas mixte. Le *twirling*⁸ est conforme aux stéréotypes d'une pratique sportive féminine, même si c'est une discipline olympique pour laquelle il existe autant de spectacles masculins que féminins. Aux derniers jeux d'hiver, l'épreuve de saut à skis était différente pour les femmes et les hommes, quand bien même la morphologie des sportifs et sportives ne le justifiait pas. Certains sports sont paritaires comme l'athlétisme. En dehors de cela, la fréquentation masculine est massive, avec 67 %. Pour les sports mixtes, les hommes représentent 40 % de l'effectif, et 14 % pour les pratiques féminines non mixtes. L'entre-soi masculin est donc organisé. Ces sports vont engranger bien plus de licenciés que les sports dits de filles.

D'autre part, avec 6 % de l'ensemble des effectifs, la pratique à parité est marginale. Une section de badminton demande très peu de licenciés comparée à une section de football. Par conséquent, les sections féminines ne sont pas créées en avançant la raison de la faible demande. Enfin, deux sportifs sur trois privilégient une pratique entre garçons. Les filles sont moins dans cette dynamique de l'entre-soi.

La pratique sportive sur ces trois communes est donc à l'évidence très loin d'un principe de politique égalitaire : deux tiers des pratiques sportives des 6/18 ans sont masculines avec une inégalité dans la redistribution de l'impôt. On retrouve la même proportion pour les licencié-e-s. Dans la pratique adulte, 60 % de femmes

⁸ Le *twirling* est une discipline sportive associant la manipulation d'un bâton de majorette, des mouvements de gymnastique, des techniques de jonglage, de la danse et de la théâtralité (source Wikipédia).

pratiquent un sport, et donc une fois sur deux en dehors d'un club, car elles ne trouvent pas de réponse adaptée à leurs pratiques sportives.

La valeur différentielle des sexes se joue dans le monde sportif à travers notamment l'hégémonie des hommes dans le processus décisionnel des clubs, qui obtiennent plus de créneaux, de terrains dédiés, d'écoles de formation, de couverture médiatique, une pratique de masse. Les petits clubs qui pourraient être paritaires ou les clubs de filles rencontrent eux de nombreux obstacles pour pérenniser une discipline anecdotique dans le monde des sports-ros.

La conséquence de cette non-mixité est donc la complicité du système qui perpétue le sexisme. Pourtant, s'interroger sur les stéréotypes c'est déjà engager un projet de déconstruction de l'inégale valeur, de la domination et de la violence. On rejoint là l'aspect éducatif de cette question.

L'exclusion des filles, sous couvert d'une performance moindre, permet d'entrevoir les autres exclusions qui en découlent. Les discours des dirigeants et des élus sportifs que j'ai pu rencontrer véhiculaient toujours cet argument de la performance, que filles et garçons ne pouvaient pratiquer ensemble car leurs capacités étaient différentes. Cela signifie que la valeur éducative que l'on transmet dans les clubs locaux est que le sport a plus pour objectif de distinguer les performances que de jouer ensemble. Sous couvert de ce concept, on nie le fait que des filles puissent être aussi performantes que certains garçons, dans les mêmes conditions. Cela sous-entend également un système d'exclusion bien plus vaste par rapport à tous ceux qui seraient considérés comme moins performants. Dans cette optique, il faudrait alors segmenter toutes les personnes pratiquant un sport selon leurs aptitudes physiques (vieux, gros, petits etc.). Cette non mixité remet en cause le principe du vivre ensemble, et interroge toutes les autres mixités (jeunes/âgés, parents/enfants, valides/non-valides).

La non-mixité mise en place dès l'école primaire n'est pas satisfaisante, car elle génère un surcoût évident (plus de créneaux, de déplacements, d'entraîneurs), tout en hiérarchisant les pratiques. Dans ces conditions, la pratique dominante est celle des garçons valides, performants et compétitifs.

Le rééquilibrage ne passe donc pas par la catégorisation des sportifs en fonction de leur niveau de performance mais bien par la proposition d'une pratique sportive alternative cassant les stéréotypes, comme par exemple celui pratiqué par tou-te-s en famille.

La pratique sportive dans un contexte de monoparentalité (portée à 87 % par les femmes) est un fait de société qui mérite également d'être étudié. Comment fait-on du sport seule avec des enfants ? La cellule familiale a toute son importance dans la mesure où un transfert de compétences peut s'opérer ; l'enfant peut apprendre aux parents.

Il faut également souligner que le discours français sur le sport s'articule autour de la notion de santé plus qu'autour de la notion de vivre ensemble. On préconise au-

jourd'hui par exemple le remboursement par la sécurité sociale de l'activité sportive et physique en club privé.

Interroger la mixité et l'égalité à l'adolescence au sein des espaces de loisirs c'est aussi poser la question de la relation et de la domination.

Je terminerai sur un exemple criant d'inégale valeur. Pour la première fois, une femme, Stéphanie Roche fait partie des trois finalistes pour le prix Puskas, l'élection du plus beau but de l'année. Je voterai pour elle, parce que c'est une femme. En regardant attentivement le site, on s'aperçoit que les deux finalistes hommes possèdent une fiche très détaillée sur leur parcours, leur palmarès et leurs perspectives, quand on ne connaît de Stéphanie Roche que son âge et sa position d'attaquant (et non d'attaquante). La violence du système s'installe aussi ici. Je vous remercie.

Amandine Berton-Schmitt

En regardant ces trois buts, on observe en effet la notion d'inégale valeur en termes de communication sportive. Les buts de ces deux messieurs ont été filmés dans le cadre d'une retransmission normale de matchs, au ralenti et sous tous les angles. En revanche, le but de Stéphanie Roche est filmé de loin et sans artifices. Cette prise de vue ne rend pas compte de la beauté du jeu. Aussi, comment voter de manière juste si ces buts sont retransmis de manière différente ? Isabelle Germain des Nouvelles news a totalisé les différents concours des sportifs et sportives de l'année et les a comparés avec les résultats figurant dans les médias. Là encore, les sportives sont très peu médiatisées. Je laisse maintenant la parole à Christine Orain-Grovalet.



Christine Orain-Grovalet

Vice-présidente du conseil général des Côtes d'Armor en charge des sports.

Le président du conseil général des Côtes-d'Armor a mené une politique volontariste, notamment sur les inégalités professionnelles. Mais il y a encore très peu d'analyses sur l'incidence de ces politiques publiques d'égalité.

Je suis vice-présidente en charge des sports depuis 2011. Qu'une femme ait été nommée à ce poste fut un choc culturel. Je me suis dès le début intéressée à la pratique sportive des femmes du département, où l'on pratique beaucoup le sport. Malgré cela, 36 % des licenciées sont des femmes contre 64 % d'hommes. Nous avons également repéré qu'il y avait des comités départementaux où la pratique féminine était très en vogue (gymnastique, équitation, randonnée pédestre, tennis etc.), et

d'autres où les femmes étaient quasi-inexistantes (foot, cyclisme, aéronautique, rugby, tir sportif). Nous avons pourtant des sportives de haut niveau dans notre département. Parmi les huit sportifs bretons sélectionnés pour les JO, toutes étaient des femmes. L'une d'elles, Julie Bresset, a obtenu la médaille d'or olympique en VTT.

Nous avons donc lancé une enquête auprès des femmes et des filles sur notre site et notre journal pour demander aux femmes et aux hommes de répondre à des questions sur la pratique sportive féminine. 84 % des réponses ont émané de femmes. Parmi ces 84 %, 75 % des femmes de plus de 18 ans, ont déclaré avoir une pratique sportive au moins une fois par semaine, contre 81 % des hommes ayant répondu. Nous avons pu observer que la pratique sportive des femmes était directement liée à leur situation familiale ; les femmes de moins de 20 ans et celles sans enfants font plus de sport. Lorsque le nombre d'enfants augmente, leur pratique diminue, alors qu'elle croît chez les hommes à partir de 20 ans, puis de 40 à 50 ans, surtout quand ils sont en couple avec des enfants.

Les femmes pratiquent moins en club sportif que les hommes (61 % des femmes contre 67 % des hommes). Cette pratique est aussi liée aux équipements communaux et aux types des communes. Le département des Côtes-d'Armor est rural, avec des petites villes. Dans les milieux plus ruraux encore, les femmes sont plus inscrites dans des clubs. Une raison possible est l'existence de davantage de clubs privés en ville, et le caractère moins onéreux des clubs associatifs.

Les femmes pratiquent moins la compétition que les hommes (28 % contre 46 %) mais pratiquent plus d'activités sous la forme de sport-loisir. Elles disent ne pas être intéressées par la compétition et douter de leur capacité à s'y engager. Pour les filles de moins de 18 ans, ceci serait une question de disponibilité.

90 % des filles de moins de 18 ans ont déclaré pratiquer une activité sportive au moins une fois par semaine. Mais elles pratiquent moins au sein d'associations sportives scolaires car elles refusent elles aussi la compétition. Comme ailleurs, il existe un décrochage dans la tranche d'âge 15-17 ans, plus net encore chez les filles. Pour les adultes et les jeunes, la motivation de leur pratique est d'être en bonne santé, de se défouler et de prendre du plaisir.

Sans surprise, la pratique du sport féminin est freinée par les contraintes de la vie familiale et professionnelle, par des horaires de pratique inadaptés, le coût de l'inscription, et le rapport au corps.

Si 40 % des femmes qui ont répondu sont engagées dans la vie associative des clubs, les postes à responsabilité sont presque exclusivement occupés par des hommes, tant au niveau de la présidence que de l'encadrement, même si aujourd'hui, le Comité départemental olympique et sportif (CDOS) est présidé par une femme, tout comme le Comité régional olympique et sportif de Bretagne.

Les femmes souhaitent conserver dans la pratique sportive une approche pluridisciplinaire, et pour les non

pratiquantes, la mise en place de créneaux loisir sans compétition. Les horaires adaptés et la mise en place d'activités pour les parents pendant le sport des enfants ont souvent figuré parmi les souhaits. Les pratiquantes ont également souhaité une meilleure communication sur les pratiques sportives féminines.

À la suite de cette enquête, nous avons fait la promotion des associations qui accueillaient les femmes et les filles. Nous avons aussi créé des journées du sport féminin en proposant aux clubs d'ouvrir leurs portes pendant un mois et proposer aux femmes de tester gratuitement leurs activités. Nous avons aussi souhaité repositionner les bienfaits du sport auprès des filles et changer le regard des garçons sur la pratique féminine, surtout dans le cadre du sport scolaire, et expérimenter des activités pour les mamans et les papas sur les temps d'activité des enfants. Enfin, nous avons mené une campagne de sensibilisation sur les inégalités de genre et les stéréotypes par le biais de conférences.

Nous en sommes aujourd'hui à la deuxième édition des journées départementales du sport féminin. Une centaine de clubs locaux ont participé et plus de cent-cinquante femmes ont pu tester des activités. Celles réputées un peu plus chères comme le golf ou la voile ont été les plus prisées, ce qui nous amène à penser qu'il ne faut pas sous-estimer la question du coût.

Pour faire du sport sur le temps de pratique des enfants, nous avons essayé de travailler avec les dispositifs locaux d'animation sportive, en demandant aux animateurs de réfléchir à la mise en place d'une activité duo. Pour le moment, cela n'a pas fonctionné, car les acteurs ne se sont pas suffisamment investis.

Avec le président, je me suis battue pour que notre journal départemental ait une page sport. Nous sommes le premier département breton en termes budgétaires pour le sport avec plus de six millions d'euros consacrés à celui-ci par an. Pourtant, et malgré le haut niveau de nos équipes, faire sa promotion reste très difficile, sans parler de la promotion du sport féminin.

Concernant les politiques publiques, je constate aujourd'hui que les clubs locaux sont les plus enclins à mettre en avant la pratique sportive des femmes. Cela correspond aussi à des enjeux économiques importants et à une question de reconquête d'image. Les clubs nautiques ont été les premiers à mettre en place des activités duo (voile ou planche à voile pour les enfants, et longe-côte pour les parents). Ils ont ainsi pu se rétablir sur le plan économique en augmentant le nombre d'adhérent-e-s. Les clubs de football qui doivent faire face sur le plan national à une baisse importante du nombre de licences, procèdent de même ; ils travaillent sur l'enjeu de l'appréhension du foot féminin, ouvrent leurs sections et forment des entraîneuses.

Le sport scolaire est une problématique bien spécifique, notamment la question de la désertion des licenciées dès l'âge de 15 ans.

Les dispositifs départementaux sont plus compliqués. Les centres d'activités sportives, qui sont fortement financés par des fonds publics, éprouvent une réticence

certaine à mettre en place des activités en direction des filles. Il est aussi difficile, malgré les résultats et les financements, de mettre en avant la pratique sportive d'excellence des filles. Celle-ci manque encore de visibilité sur le plan médiatique, ce qui est pourtant un vecteur d'égalité.

Enfin, la pratique sportive des filles ne doit pas être simplement considérée sous l'aspect de la santé publique. Merci.



Brigitte Périllié

Vice-présidente du conseil général de l'Isère chargée de l'enfance, de la famille, de l'égalité femmes-hommes

Depuis 2001, le conseil général de l'Isère s'est engagé dans une politique d'égalité hommes-femmes et a mis en place le premier plan d'action l'année suivante, dans une approche transversale. La question du sport s'est posée à ce moment. Depuis mon arrivée au conseil en 2002, j'ai pris l'habitude de placer le 8 mars sous l'égide d'un thème différent chaque année. La thématique des sports a été choisie pour 2003, car elle nous semblait a priori toucher un public plus large que celui ordinairement rencontré. Cette thématique était par ailleurs cohérente avec notre plan d'action qui se préoccupait notamment de la valorisation de la place des femmes dans la société, et de la lutte contre les stéréotypes.

J'ai trouvé un allié en la personne du président du Comité départemental de sport de l'Isère qui était très favorable à cette initiative. Après le 8 mars, une charte sportive a été votée et adoptée par le conseil général, et par le CDOS du département. Les six mois qui ont séparé ces deux événements nous ont permis de creuser la question et de bien définir cette charte qui s'articule en cinq points notamment l'encouragement de la pratique sportive en dehors des stéréotypes de genres, le respect de l'égalité des récompenses données dans les compétitions sportives, la promotion des femmes dans les postes à responsabilité tant techniques (la place des entraîneuses, des arbitres, éducatrices est encore minoritaire) que politiques (comités et conseils d'administration des clubs, comités régionaux et départementaux). Ces constats empiriques ont ensuite été confortés par des études plus poussées.

Nous avons eu l'occasion de rencontrer des sportives de haut niveau du département (deux clubs féminins de rugby, et un club de football). Nous avons constaté ensemble que la question des créneaux horaires d'accès aux équipements publics était problématique, tout comme le manque de vestiaires. Des adolescentes re-

nonçaient à des sports car elles ne voulaient pas se déshabiller avec les garçons. La question de la place des parents accompagnant les enfants s'est aussi posée très rapidement. Nous avons observé un manque d'engagement de leur part, quand ils avaient tendance à considérer l'activité comme une garderie.

Cette charte a été diffusée dans tous les comités locaux et clubs sportifs et intégrée à l'ensemble des actions portées par le service des sports. Lors de mon premier mandat, le vice-président sport n'était pas très favorable à ce genre d'action. Il a donc fallu insister au début pour qu'il accepte. Lorsqu'il a créé un plateau sportif itinérant dans les zones rurales désertiques, j'ai demandé à ce qu'une action spécifique sur l'accès des filles au sport soit menée.

À l'époque, nous avons monté un événement où un grand nombre d'entraîneurs et d'entraîneuses ont proposé aux femmes des initiations à différents sports en accès libre, y compris ceux qui ne leur étaient pas habituellement dévolus. Cette action a remporté un franc succès mais nous n'avons pas pu la renouveler en raison de son coût. En revanche, cette idée du sport féminin a été reprise par le contrat Sport Isère, un contrat d'engagement sur trois ans du conseil général avec les clubs les plus importants pour peu qu'ils développent des orientations très précises, l'égalité femmes-hommes étant une obligation. La plupart des clubs ont mis en place des actions intéressantes.

Parallèlement, nous nous sommes aperçus que la charte s'étiolait, aussi parce que les personnes occupant les postes à responsabilité avaient changé. Elle était bien affichée dans les locaux, mais plus personne ne la regardait. Nous avons donc tenté de la relancer vers 2006. Nous avons encouragé les clubs à accueillir les femmes et les hommes sur tous les sports, sans stéréotypes, de respecter la stricte égalité des récompenses et d'inciter à l'égalité pour les équipements. Sur cet aspect, nous avons mis en place un mode de financement pour la construction de gymnases et autres équipements sportifs en accordant une plus-value de 10 % pour tout engagement à installer des vestiaires mixtes.

Malgré tout, il a fallu attendre 2012, et le renouvellement du président pour trouver à nouveau un élan favorable. En 2013, nous avons été invité-e-s à co-organiser une rencontre à l'occasion du tournoi féminin des cinq nations de 2014, et d'y promouvoir cette charte. Nous avons été appuyé-e-s dans notre démarche par Marie-Françoise Potereau, inspectrice nationale jeunesse et sport et présidente de l'association Femix. Nous avons relancé la charte sportive cette année en créant un appel à projets, en nous concentrant sur les comités locaux départementaux afin qu'ils nous présentent un plan d'action de féminisation de leur sport. Sur une soixantaine de comités, nous avons reçu dix-huit réponses favorables parmi lesquelles nous avons sélectionné puis récompensé en octobre dernier les trois meilleures, à l'occasion de la quinzaine de l'égalité régionale.

Nous avons deux mois auparavant lancé une campagne de communication un peu humoristique avec des affiches et relancé le journal départemental pour qu'il parle de cette charte et du sport féminin en gé-

néral. L'Isère compte des championnes, surtout dans le domaine du ski ; celles du handisport sont aussi bien valorisées, mais ça s'arrête là. Il est difficile ensuite d'intéresser les médias. Les trois comités sont donc valorisés dans notre revue. Ils doivent présenter un plan retenant au moins trois des cinq orientations valorisées par notre charte.

Nous nous sommes heurté-e-s cependant à la forte empreinte masculine dans le monde du sport mais également au conseil général, qui ne compte que 16 % de femmes parmi les élu-e-s. L'absence de réseau de femmes sur la question du sport a aussi été un handicap, tout comme les propres limites qu'elles s'imposent. Le monde associatif bouge plus qu'on ne le dit. Aussi, il a fallu expliquer sans cesse notre démarche et ses objectifs. Les contraintes financières que l'on vit aujourd'hui ne nous aident pas non plus.

Il existe cependant encore des leviers pour le bon fonctionnement de cette charte. L'approche genrée des budgets des collectivités locales et des clubs locaux sportifs en est un, tout comme l'intégration de nouvelles normes de mixité dans les constructions, une plus grande médiatisation de la démarche, et l'application des logiques de parité dans les organisations sportives et politiques, et enfin, favoriser l'entrée des femmes dans les niveaux décisionnels. Nous avons les pistes pour agir. Il faut donc le faire sans se décourager.

Amandine Berton-Schmitt

Il existe, en région Île-de-France, un réseau des ambassadeurs et ambassadrices du sport, qui sont des sportives et sportifs de haut niveau, y compris dans le domaine handisport, chargé-e-s de promouvoir leur discipline, notamment dans les événements organisés par les collectivités. Je vous invite à les solliciter.

Le rôle des associations sur la question de la mixité est également important. Je pense entre autre à Femix ou aux Dégommeuses, une équipe de foot qui travaille sur l'accès des femmes aux sports et sur la prévention des discriminations sexistes, homophobes et lesbophobes dans la pratique du sport. Il ne faut pas hésiter à s'appuyer sur leurs compétences. Enfin, plusieurs guides ont été rédigés par le ministère des Sports et le ministère des Droits des femmes : un guide juridique⁹ et un second sur la prévention de l'agression et du harcèlement sexuel dans le sport¹⁰.

Aurélien Martin

Chargée de mission sport et culture au Service des droits des femmes, ministère des Affaires sociales, de la santé et des droits des femmes

J'ai participé à leur rédaction, notamment celui sur les métiers du sport et de l'animation. Leur objectif est de casser les stéréotypes et de développer l'appétence de certains professionnels pour l'égalité femmes-hommes dans la pratique sportive. Des formations et des fiches pédagogiques y sont disponibles.

Linda Weil-Curiel

Membre de la commission pour l'abolition des mutilations sexuelles et membre de la ligue internationale du droit des femmes (LIDF).

Avec la LIDF, nous avons mené depuis 1992 une ac-

tion en faveur de la présence des femmes dans les délégations olympiques. Il existait à l'époque trente-sept délégations aux JO sans une seule femme. Depuis, notre action a été ininterrompue. Aujourd'hui les femmes sont présentes dans toutes les délégations. Nous sommes maintenant confrontées au port du voile dans le sport.

Annie Sugier

Présidente de la ligue internationale du droit des femmes.

Le club Tango Bourges basket a eu une initiative très intéressante et qui gagne à être connue en publiant soixante propositions pour le sport féminin en équipe¹¹. Parmi les propositions figure celle d'installer systématiquement un vestiaire féminin là où il n'y en a pas. Une collectivité qui ne s'y conforme pas devrait aujourd'hui être poursuivie en justice.

Brigitte Périllie

Ces équipements sont souvent anciens. Il faut donc les adapter. Mais le conseil général n'a pas de pouvoir hiérarchique sur les communes en ce domaine.

Annie Sugier

Comme le disait Chantal Jouanno ce matin, les financements doivent désormais être un moyen de coercition et non d'encouragement.

Brigitte Périllie

Nous leur donnions un petit plus pour que les vestiaires existants deviennent mixtes.

Annie Sugier

On pourrait déplorer que la plupart des féministes ne soient pas des sportives et que les sportives ne soient pas féministes, dans l'ensemble. Ceci constitue un frein, là où le mouvement devrait être collectif pour combler cette différence abyssale entre les femmes et les hommes dans la pratique sportive.

Aurélien Martin

Le ministère des Sports, a nommé Maguy Nestoret sur la question de la discrimination. Une réunion spécifique a été consacrée au port du voile. Quant à la féminisation des fédérations sportives, pour pouvoir obtenir une subvention, les fédérations sportives ont l'obligation, depuis mars 2014, de rendre à la direction des sports un plan de féminisation articulé en cinq axes (l'accès à la pratique sportive, aux instances dirigeantes, à l'environnement technique, à l'encadrement et l'arbitrage et au sport de haut niveau) et de pouvoir démontrer qu'il y a eu une évolution.

Ce plan national a vocation à être décliné au niveau territorial. Bien évidemment cette féminisation n'est pas dénuée d'intérêt économique pour des fédérations saturées de membres masculins qui chercheraient à accroître leur nombre d'adhérent-e-s.

Amandine Berton-Schmitt

Les argumentaires sont en fait les mêmes qu'il y a dix ans dans le monde professionnel. Pour redorer son image, l'industrie du bâtiment s'est ouverte à des politiques de féminisation.

Édith Maruéjols

Seulement, il n'y a pas de vue à long terme. Quel est le message politique sur la question de l'activité physique

⁹ Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, *Guide juridique sur la prévention et la lutte contre les incivilités, les violences et les discriminations dans le sport*, 2015.

¹⁰ Pôle ressources national Sport, éducation, mixités, citoyenneté, *Métiers du sport et de l'animation : prévenir les conduites sexistes*, 2014.

¹¹ Tango Bourges Basket, 60 propositions pour le sport féminin en équipe, 2014.

et sportive ? Je ne parle pas du sport de haut niveau, car malgré son caractère exemplaire, ce n'est pas là que se joue l'égalité, mais plutôt du sport en tant qu'activité de loisir. Dans ce contexte, le sport est capable de transmettre des valeurs éducatives. À l'adolescence, les activités sportives de loisir constituent un cadre éducatif proposant des valeurs alternatives à celles des parents, et peut initier l'émancipation. Les enseignant-e-s ont eux aussi leur rôle à jouer. Le loisir fait donc partie de la mission publique dans un pays démocratique. En exclure les filles va par conséquent à l'encontre des principes élémentaires d'égalité.

La question du vestiaire est quant à elle une fausse question. En observant les pratiques récentes, on s'est aperçu que les garçons ne se lavent plus après le sport. Donc à quoi bon construire des vestiaires supplémentaires. La question qu'il faut se poser est celle de la violence dans les vestiaires et des douches prises ensemble. Ceci est valable pour les vestiaires mixtes comme non mixtes. En revanche, quelle valeur éducative transmet-on à des mineurs lorsqu'ils doivent se doucher ensemble ?

Aurélié Martin

Les fédérations sont en train d'adapter leur discours sur la performance à l'égard des femmes et se saisissent progressivement des questions d'égalité, même dans celles très masculines comme le motocyclisme. Cela passe aussi par le fameux article 63 de la loi du 4 août 2014 sur la parité dans les instances dirigeantes des fédérations. Le fait que davantage de femmes soient présentes dans ces instances et dans les jurys permettra de poser un regard différent sur la pratique de certains sports et soulèvera de nouvelles questions, et inversement dans les fédérations traditionnellement plus féminisées. L'égalité femmes-hommes se fera progressivement, mais il est vrai que pour la première fois, il en va de l'attribution ou non des subventions.

Evelyne Bouzzine

Directrice du centre ressources politique de la ville en Essonne.

Nous vivons dans une société baignée dans le culte de la performance. Comment déconstruire cette idée pour une meilleure égalité ? Pensez-vous qu'il y ait un retour en arrière sur les questions d'égalité, retour accéléré notamment par le phénomène généralisé de la marchandisation ?

Nadhia Kacel

Cabinet d'Hélène Bidard, Ville de Paris.

Notre cabinet construit une feuille de route sur la culture et le sport. Selon moi, promouvoir l'égalité femmes-hommes, est différent de la promotion du sport féminin qui est une politique spécifique, comme l'aménagement des horaires pour les mamans, ou les co-activités mamans-enfants.

Evelyne Bouzzine

Les centres ressources politiques de la ville ont réfléchi à cette question à l'occasion d'une journée de séminaire. Considérer le sport féminin comme un domaine à part qu'il s'agirait de protéger me gêne. Or, comme le dit Nadhia Kacel, l'égalité femmes-hommes ne se situe pas dans un féminisme protectionniste.

Marielle Topelet

Ancienne élue de Malakoff.

J'imagine mal comment créer des espaces mixtes dans certains sports. Ma fille a par exemple tenté de faire du judo et de la lutte, mais a dû abandonner car les garçons étaient plus costauds qu'elle.

Brigitte Périllié

Le sport entre dans un plan global d'égalité hommes-femmes à l'échelle du département. Dans ce cadre, nous allons travailler sur les questions de la violence dans le sport et de la féminisation de certains métiers. Il me semble important d'en promouvoir la formation. Nous avons vu qu'il existait dans le tennis de haut niveau des affaires de viol et de domination sexuelle d'entraîneurs sur des joueuses. L'existence d'entraîneuses permettrait de casser ces rapports de domination.

Christine Orain-Grovalet

Pour revenir sur la mixité dans le sport, les petites filles et les petits garçons jouent au foot ensemble jusqu'à l'âge de huit ans. Les équipes par sexe se scindent ensuite, ce qui rend la pratique de ce sport difficile pour les filles car elles sont moins nombreuses et peinent donc plus à former une équipe.

Enfin, en tant que féministe, je rejoins Chantal Jouanno qui a dit ce matin qu'il ne fallait pas hésiter à avoir des politiques discriminatoires en faveur des femmes, puisque celles-ci sont de fait discriminées. Ceci s'applique à la question du sport où beaucoup d'argent public est investi.

Amandine Berton-Schmitt

Nous sommes dans le cas d'une double approche, à la fois intégrée de l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble des politiques, et spécifique pour le développement de la pratique sportive des femmes. Les moyens de pression des collectivités locales sur la presse quotidienne et régionale seraient un sujet à creuser. Merci à toutes et tous.

Atelier 2

Égalité professionnelle : les nouvelles obligations légales des collectivités

Hélène Bidard

Adjointe à la maire de Paris chargée de toutes les questions relatives à l'égalité femmes/hommes, la lutte contre les discriminations et les droits de l'homme,

Isabelle Gueguen

Cabinet Perfégat

Marie-Claire Lacaze

Directrice des actions transversales, Ville de Brive

Modérateur :

Paul Daulny

Chargé de l'accompagnement des collectivités territoriales et des syndicats, Centre Hubertine Auclert



Paul Daulny

Cet atelier a été organisé car des lois récemment votées vont modifier l'approche de l'égalité professionnelle au sein des collectivités territoriales. La loi du 12 mars 2012 sur l'amélioration des conditions d'emploi des agents publics prévoit d'instaurer des quotas pour favoriser l'accès des femmes aux postes de direction mais également la réalisation annuelle d'un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes au sein des collectivités. Le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle du 8 mars 2013 propose quant à lui 27 indicateurs pour renseigner ce rapport. Enfin, la loi sur l'égalité réelle

du 4 août 2014 prévoit que les collectivités territoriales françaises mèneront désormais une politique intégrée en matière d'égalité femmes-hommes : or, nombreuses sont celles qui choisissent, à raison, de se montrer exemplaires en interne alors qu'elles s'engagent pour l'égalité dans les politiques qu'elles conduisent. Nous avons donc convié Isabelle Gueguen, Hélène Bidard et Marie-Claire Lacaze, pour présenter tant les aspects législatifs que l'aspect pratique de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle au niveau local.



Isabelle Gueguen

Bonjour. Le cabinet Perfégat, pour lequel je travaille, accompagne également les entreprises privées, qui doivent remettre depuis 1983 un bilan de situation comparée. Ce rapport est un diagnostic sur la situation en interne des femmes et des hommes, en matière de conditions de travail, de recrutement, de formation, d'accès à la promotion, de répartition dans les différentes catégories de la fonction publique.

Cette obligation est arrivée bien plus tard pour les collectivités, trente ans après le privé, car on a longtemps cru que le statut de fonctionnaire protégeait des inégalités femmes-hommes. Pourtant, même si les écarts de rémunération et de parcours professionnels sont moindres que dans le secteur privé, du fait de la moindre capacité à négocier sa rémunération, et des concours qui objectivent les recrutements, au moins pour l'épreuve écrite, celles-ci existent également dans la fonction publique. Les inégalités professionnelles femmes-hommes sont d'abord des inégalités sociétales, dues au choix d'orientation et à l'éducation reçue. Le statut de fonctionnaire ne protège pas de cela. De plus, l'accès à la fonction publique a longtemps été régenté par des critères d'âge, voire de genre. Certains métiers publics ne sont toujours pas accessibles aux femmes, comme sous-marinière¹².

La loi du 12 mars 2012 prévoit qu'un rapport de situation comparée soit présenté annuellement en comité technique paritaire (CTP) pour les collectivités territoriales. Ce rapport reprend les mêmes indicateurs que le secteur privé. La loi prévoit également la mise en place de quotas dans les conseils d'administration et les conseils de surveillance des établissements publics d'État et des grosses collectivités. Elle donne enfin la possibilité aux agents publics concernés par un congé parental de conserver leur droit à l'avancement dans la limite d'un an par congé, puis réduit de moitié les deux années suivantes. Cette loi reconnaît donc le mécanisme de discrimination selon lequel le départ en congé parental avait une conséquence pénalisante sur l'avancement.

¹² Le ministre de la Défense a annoncé lors d'un discours à Paris, le 15 avril 2014, que « le chef d'Etat-major de la Marine a pris la décision à titre expérimental d'intégrer trois femmes officiers à un équipage de sous-marin nucléaire lanceur d'engins dès 2017 ».

Le protocole d'accord du 8 mars 2013 a été signé par la ministre de la réforme territoriale et de la fonction publique, l'ensemble des organisations syndicales et les représentants des employeurs publics. Ce protocole, qui n'est qu'incitatif, insiste sur l'obligation d'élaborer un rapport de situation comparée. Il suggère également de s'orienter vers la suppression des inégalités salariales, d'accompagner le déroulement de carrière des personnes, en veillant notamment à la situation des personnes à temps partiel, ou qui ont eu un congé lié à la parentalité. Il insiste enfin sur la mise en place d'actions de lutte contre les stéréotypes et les discriminations grâce à la formation des services RH et des personnes qui ont eu un congé parental de plus d'un an. Cet article souligne une fois encore l'importance d'informer sur l'impact que peut avoir un congé parental ou un temps partiel sur le montant des pensions de retraite. Dans les RH, on distingue les temps partiels choisis, de droit (lié à un congé parental) ou sur autorisation, à savoir lorsqu'une personne à temps complet demande à bénéficier d'un temps partiel. Il existe enfin les emplois créés à temps partiel qui concernent les municipalités, notamment dans les écoles et les centres de loisirs.

Le protocole souligne aussi l'importance de mettre en place une charte des temps, car l'existence des nouvelles technologies crée une porosité entre le temps professionnel et familial. Il incite enfin à lutter contre les violences sexistes au travail, le harcèlement sexuel et moral.

Plusieurs collectivités se sont engagées dans le cadre du label Égalité qui est plus un outil qu'un cadre incitatif ou légal. L'intérêt de ce label est de mettre en avant l'engagement d'une collectivité et de permettre le dialogue social. S'engager dans une telle démarche permet, comme le rappelait Jocelyne Bougeard, adjointe au maire de Rennes, d'enclencher la dynamique et de la pérenniser au-delà du temps imparti par un mandat électoral ou par l'occupation d'un poste. Il s'agit d'évaluer tous les dix-huit mois les engagements pris sur trois axes :

- / La prise en compte du développement d'une culture d'égalité en interne, la formation, la communication et la signature d'un accord sur l'égalité ;
- / L'intégration de l'égalité dans les pratiques RH. Des actions sont définies autour de l'accès à la formation, à la promotion et à la mixité des métiers ;
- / L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, à savoir les moyens dégagés pour la garde d'enfant, le taux de prise de congé paternité dans les collectivités.

La principale difficulté rencontrée dans la fonction publique, notamment territoriale est la non-mixité des métiers (12 % de métiers sont réellement mixtes, privé et public confondus). La non-mixité est très présente dans la fonction publique où certains secteurs restent très masculins et d'autres très féminisés. Les services bâtiment n'ont presque aucune femme, quand, à l'inverse, les services scolaires, petite enfance et CCAS sont exclusivement féminins. Cette non-mixité varie d'une collectivité à l'autre en fonction de l'histoire culturelle,

notamment dans les difficultés d'accès des femmes aux plus hautes fonctions. Les collectivités sont dirigées par une majorité d'hommes dans le sud, ce qui est moins le cas des collectivités en Île-de-France.

L'autre problème concerne les contrats précaires, surtout dans les municipalités, qui sont presque à 100 % féminins. On les rencontre surtout dans les métiers liés aux temps scolaires, aux services de soins à la personne et aux personnes âgées.

Enfin, la porosité du temps professionnel et personnel dans les grosses collectivités s'est accentuée avec l'utilisation des nouvelles technologies ; les personnes travaillant avec les élu-e-s sont interpellées à tout moment. Ces chartes de temps ne fonctionnent que lorsqu'elles sont mises en place avec les élu-e-s et au niveau de la direction générale des services.

Pour mettre en œuvre ces principes, la première chose est de réaliser un diagnostic, pour définir les actions à mettre en place et s'engager vers la signature d'un accord. Il est aussi nécessaire d'associer les partenaires sociaux, en s'appuyant sur un groupe d'agent-e-s volontaires, et des *focus groups* par métier. Merci.



Hélène Bidard

La Ville de Paris est une collectivité de grande taille qui compte environ 50 000 agent-e-s. Depuis 1946, l'égalité professionnelle entre femmes et hommes est un principe constitutionnel. De nombreuses lois ont également été votées depuis, mais elles ne sont pas toujours appliquées. Si la fonction publique est plus protectrice que le privé sur certains domaines, l'égalité professionnelle n'est pas non plus atteinte dans ce secteur.

Je suis partie des travaux de Sophie Pochic, du CNRS, qui a étudié les mécanismes fabriquant les inégalités de parcours et de rémunération dans la fonction publique territoriale. Ses conclusions invitaient à une réflexion non seulement sur la discrimination directe (une femme refusée pour un poste ou pour une promotion), mais également indirecte.

Les femmes sont surreprésentées dans les emplois précaires et les emplois contractuels, avec une concentration dans les emplois aidés, présentés comme une manière de réinsérer les femmes sur le marché du travail, mais avec des statuts peu enviables.

La question du temps de présence se pose aussi, fondée sur cette règle implicite du cadre toujours disponible et réactif, qui ne compte pas ses heures. Cela désavantage

les femmes qui doivent bien souvent faire face aux responsabilités familiales.

La méritocratie est aussi mise à mal par la cooptation entre hommes. Les études montrent qu'un homme aura tendance à promouvoir un autre homme qui lui ressemble.

La discrimination salariale, peu visible entre agent-e-s, devient en revanche une évidence dès lors qu'on observe la ségrégation horizontale. Les femmes occupent des emplois tertiaires avec des rémunérations moindres. 54 % des postes sont occupés par des femmes, dont 40 % dans les emplois de direction (en progression depuis). Elles représentent 70 % de la filière administrative, mais 25 % seulement de la filière sportive et de la sécurité. Les contrastes sont donc très différents entre directions. Le secteur de la petite enfance est occupé à 90 % par des femmes et la propreté à 90 % par des hommes (98 % chez les égoutiers). Les femmes travaillant dans cette filière ont toutes rapporté une véritable souffrance au travail. Certains métiers sont même interdits aux femmes qui ne ramassent pas les encombrants, ni ne conduisent de camion. À l'inverse, le recrutement d'hommes sur les crèches reste problématique, car peu postulent. La complexité vient également des craintes de pédophilie de la part des parents.

Pour être cohérentes avec notre engagement politique, la maire et moi-même souhaitons que l'exigence en matière d'égalité professionnelle soit inscrite à part entière dans la démarche de modernisation de l'administration parisienne. Notre enjeu est d'améliorer la qualité du service public, en nous appuyant sur la compétence des agent-e-s.

En 2003, Paris a lancé une démarche de plan égalité professionnelle accompagné d'une charte. Ce plan a été décliné en deux phases :

/ De 2004 à 2009 : le CRÉDOC a d'abord réalisé un diagnostic (2004), à partir duquel un document d'orientation générale a été élaboré avec un plan d'action en cinq axes. Ce plan comprenait entre autres l'accompagnement du déroulement de carrière, l'objectif d'une représentation équilibrée femmes-hommes dans les milieux d'encadrement et la prise en compte des contraintes d'articulation des temps de vie professionnelle et privée. Dès 2006, chaque direction a mis en œuvre son propre plan d'action. Deux cent dix actions ont ainsi été menées.

/ 2010-2012 a été une phase de pilotage des plans d'actions par direction. La mission égalité femmes-hommes a travaillé avec la DRH et le CRÉDOC pour évaluer les politiques menées et identifier les zones de progrès possibles. Jusqu'en 2012, le CRÉDOC a assuré un suivi annuel des présentations en CTP central.

Le bilan social de la collectivité de la Ville de Paris a été approfondi, pour obtenir en 2014, le premier bilan social entièrement genré pour Paris, sur l'année 2013. Des mesures correctrices ont ensuite été adoptées et des avancées significatives sur les axes d'intervention de la Ville ont été obtenues, comme la déprécarisation des agent-e-s d'entretien, des femmes pour la plupart, la mise en place de l'avancement des échelons pour les agent-e-s

au plus bas de la catégorie C, et l'accès des femmes aux postes à responsabilité. Aujourd'hui, nous retrouvons un grand nombre de femmes à la direction du logement, mais aussi à l'urbanisme. Comme ces femmes ont été promues, la catégorie des cadres et intermédiaires est devenue plus masculine.

Nous essayerons à l'avenir de travailler sur un plan global en définissant de grands axes d'orientation et un plan d'action sur les directions de la mairie, sans limitation de durée. Six axes de travail ont été proposés en 2014.

Notre action visait tout d'abord à rendre visible la situation des femmes dans la collectivité, à leur permettre un accès à la formation, à faire évoluer leurs perspectives de carrière à égalité avec celles des hommes, et à favoriser la conciliation entre le temps personnel et temps professionnel. Il s'agissait aussi de protéger tous les agent-e-s (avec notamment des logements dédiés aux personnels de la ville victimes de violences) et enfin, de sensibiliser les actrices et les acteurs de la collectivité, par le biais de formations à destination des cadres et des élus. Ces différentes mesures sont largement inspirées des cahiers des administrateurs territoriaux¹³, recommandés par l'ex-ministère du droit des femmes.

Nous disposons désormais d'un bilan annuel sexué pour l'ensemble des directions de la Ville de Paris. Les indicateurs du CREDOC fournissent un référentiel. Nous travaillons à assurer la mixité des jurys de recrutement. En 2010, 43 % des jurys étaient paritaires et en 2012, 51 %. Notre objectif est d'atteindre 80 % de jurys paritaires en 2017. Des fiches de postes non-genrées ont été élaborées pour l'ensemble des postes de la Ville de Paris, afin de ne pas influencer les recrutements. Des mesures de rattrapage ont été instaurées pour les plus bas salaires. Entre 2010 et 2012, les écarts sont ainsi passés de 27 % à 23 % en catégorie B et de 30 % à 22 % en catégorie C. C'est une évolution plutôt positive qui résulte très largement des mesures en faveur des plus bas salaires des femmes, notamment dans le périscolaire et le nettoyage. Il s'agit également de remédier à la sous-représentation récurrente des femmes parmi les agent-e-s susceptibles d'être promu-e-s.

Une charte des temps a été adoptée qui interdit les réunions tardives ou à horaires discriminants. Elle prévoit, en principe, une procédure de dérogation restrictive avec autorisation expresse du DGS. J'avoue ne pas être une bonne élève avec le personnel de mon cabinet. En tant qu'élue-e-s, il est très difficile d'arrêter de travailler les week-ends, les soirées et les matinées. Or, le comportement des élu-e-s influence directement les cabinets et les administrations, du plus haut au plus bas niveau.

Une procédure est actuellement mise en place, afin de mieux détecter et gérer les situations de harcèlement au sein des personnels. Nous utilisons avant tout les documents réglementaires déjà existant pour normaliser et faciliter les signalements. De nombreux courriels d'agent-e-s, parfois anonymes, me sont adressés directement, par manque de confiance dans la procédure des ressources humaines. Révéler les situations de harcèlement et de violence auprès des agent-e-s, représente donc une difficulté réelle. Je reçois aussi des mails d'agentes victimes de violences conjugales.

¹³ INET, *Égalité professionnelle femmes-hommes : des clés pour agir*, 2013.

Celles-ci sont régulièrement mises en arrêt maladie et parfois menacées de licenciements. L'enjeu est de faire connaître ces violences, qu'elles soient subies au travail ou à la maison, pour aider ces femmes.

Les cadres sont formés à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes. Une université des cadres a été créée à cet effet, comprenant un programme de sensibilisation aux stéréotypes dans le travail. Il s'adresse aux agent-e-s d'encadrement de la ville, invité-e-s à tenir compte de la spécificité de chaque direction et de chaque métier. Les formations proposées aux cadres sont renouvelées régulièrement pour rester au plus près de la réalité professionnelle.

Paul Daulny

Merci. Cette présentation nous a permis d'entrer dans le vif du sujet et dans la situation parisienne, qui est atypique du fait de l'importance de son administration, comparée à celle d'autres collectivités. Retenons plusieurs actions envisageables pour favoriser l'égalité professionnelle au sein des collectivités. D'une part, vous vous êtes emparée d'un bilan social avec des indicateurs genrés, avant que la loi ne vous y oblige. D'autre part, vous vous êtes engagée à favoriser des jurys paritaires dans le cadre du concours propre à la ville de Paris. La réduction des écarts de salaires concerne quant à elle toutes les collectivités. Vous avez évoqué la création de fiches de postes non-genrées-types, la charte des temps, même si vous reconnaissez certains écarts quant à son application. Et enfin une sensibilisation des agents d'encadrement. Madame Lacaze, de la ville de Brive, nous exposera à présent son expérience en matière d'égalité professionnelle au sein de sa collectivité.



Marie-Claire Lacaze

Directrice des actions transversales, Ville de Brive

La Ville de Brive compte 50 000 habitants. La collectivité, la mairie en elle-même, compte 1 200 salariés, ce qui laisse une marge de manœuvre importante en termes d'égalité professionnelle. Le point de départ de notre action est assez classique. Nous avons commencé par signer la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Comme beaucoup de collectivités, nous avons pensé que le meilleur moyen d'aborder ces questions avec nos partenaires et nos associations promouvant l'égalité femmes-hommes, consistait d'abord à engager sur notre territoire un travail sur l'égalité professionnelle. Sachant que la mission égalité femmes-hommes date de deux ans au sein de la collectivité de la ville de Brive, notre expérience de la question est assez récente.

La première étape, concertée avec les élu-e-s, a été la réalisation du rapport de situation comparée. Nous l'avons mené accompagnés du cabinet Perfégat et d'Isabelle Gueguen, sachant que notre DGS semblait peu concernée par la question, arguant la protection par le statut, etc. Ce rapport a demandé à notre DRH, disposant de peu ou pas de données genrées, un travail conséquent. Les résultats ont révélé un seul indicateur vraiment positif, à savoir que 100 % des agents avaient pris leur congé paternité. Pour le reste, on retrouvait les répartitions classiques, à savoir, beaucoup de femmes dans les emplois du social ou de l'administration, très peu d'hommes sur ces mêmes postes et très peu de femmes en revanche dans les services techniques.

Après le rapport de situation comparée, nous avons voulu accompagner la réalisation du plan d'action par la mise en place d'un groupe de volontaires « recruté-e-s » parmi les agent-e-s de la collectivité. Il nous a paru important de nous faire une idée du vécu de nos agents sur la question, par-delà les chiffres. Nous avons donc constitué un groupe d'une quinzaine de participant-e-s, dont 35 % d'hommes, comprenant la représentation de la plupart des filières (sociale, technique, administrative, culturelle) ainsi que la plupart des catégories (A, B, C). Nous avons travaillé avec ces volontaires, sous forme d'ateliers, pendant deux jours et demi, sur les trois axes de notre futur plan d'action, bâti selon les axes du label égalité professionnelle, à savoir : travailler sur la culture de l'égalité, sur l'intégration de l'égalité dans les RH et sur la conciliation entre vie professionnelle et familiale. Nous avons associé à ce groupe de travail les représentant-e-s du personnel qui ont suivi la démarche, jusqu'à la présentation du plan d'action en CTP, validé en décembre 2013. Malgré quelques retards dus à l'alternance politique, nous sommes en train de le mettre en place.

Dans le cadre de ma mission, je travaille particulièrement sur la culture de l'égalité. Cet axe permet, à mon sens, de progresser le plus efficacement car il permet d'éviter les retours en arrière. Plusieurs actions ont été engagées. Nous avons commencé, à la demande d'un groupe de travail, par mettre en place une exposition grand public en plein air rendant visibles le parcours de femmes qui avaient marqué l'histoire de Brive et de son pays. À cette occasion, nous avons découvert des femmes passionnantes, quand nos collègues des services des archives et des musées s'étaient montrés frieux au départ, prétendant un manque d'informations sur le sujet.

Nous avons aussi mené en interne un programme de sensibilisation auprès de l'ensemble du personnel sur la mixité des équipes, en rencontrant près de quatre cent cinquante agents sur l'année 2014. Nous avons questionné les personnels des équipes majoritairement masculines (bâtiments communaux, services des espaces verts, services du nettoyage), pendant une heure et demi sous forme de débat, prévu sur le temps de travail, donc obligatoire. Nous avons discuté ensemble de leur vision de l'intégration des femmes dans des équipes essentiellement masculines, des freins possibles et des atouts. Nous mènerons le même travail avec les équipes majoritairement féminines du milieu de l'enfance et de

l'éducation. Cette action est prévue de manière régulière, et représente quatre jours au total pour l'année 2014. D'autres sont prévues pour 2015, notamment avec les personnels des CCAS.

Des causeries, entre midi et deux, ont également été instaurées sur la base du volontariat. La première portait sur les questions des stéréotypes dans le langage, notamment la non-féminisation de certains noms de métiers, qui pouvait accentuer certains stéréotypes et décourager les orientations professionnelles.

Une autre opération prévue s'intitule « Vis mon job », mais nous ne l'avons pas encore expérimentée pour des raisons de calendrier. Cette opération vise à engager des hommes en binômes à investir pour une journée des postes habituellement tenus par des femmes et inversement d'encourager des femmes à investir pour une journée des postes habituellement tenus par des hommes. De nombreux volontaires sont intéressés.

Nous profitons aussi de la journée annuelle d'accueil des nouvelles et nouveaux agent-e-s qui intègrent la collectivité pour parler de l'égalité femmes-hommes. Nous leur présentons et remettons alors le plan d'action.

Dans le cadre de la conciliation vie familiale - vie professionnelle, nous travaillons également sur l'expérimentation du télétravail. Sa mise en place sera mutualisée avec nos collègues de l'agglomération. Ce projet s'inscrit de surcroît dans le plan climat-énergie des collectivités, largement appuyé par les collègues du développement durable.

Nous comptons travailler avec le service communication, pour sensibiliser la presse municipale et l'inciter à traiter dans la mesure du possible autant de portraits de femmes que de portraits d'hommes, et à préciser systématiquement « les habitants et les habitantes ». Ces détails ont toute leur importance.

Il reste à développer le volet du plan d'action concernant la RH, à savoir tout ce qui concerne la déprécarisation, et peut favoriser la formation, avec notamment la formation sur place. Certaines catégories de personnel, ont en effet davantage de difficultés à se rendre en formation sur des lieux éloignés de leurs lieux d'habitation. Nous devons encore explorer les écarts de rémunération et de postes à responsabilité. L'équipe de direction de la mairie de Brive compte une seule femme et il n'y a pas de DGA femme.

Mon expérience des deux dernières années me laisse penser que la politique d'égalité reste assez fragile, car elle s'appuie essentiellement sur la capacité d'un certain nombre d'individus à s'engager de façon volontaire et obstinée sur ces questions. Il est important que les DGS puissent aussi être moteurs. Or, dès qu'on observe un fléchissement à ce niveau-là, il devient difficile d'agir. Les DRH sont aussi des partenaires très importants pour la conduite de ces politiques. La difficulté majeure que nous rencontrons dans une petite collectivité, est de veiller à ce qu'il n'y ait pas de retour en arrière. C'est probablement aussi le cas pour des collectivités plus grandes. C'est pourquoi cette bataille se gagne en cultivant la culture de l'égalité.

Paul Daulny

Merci, Madame Lacaze. Dans ce travail en cours, vous pointez l'importance de la sensibilisation des agent-e-s mais aussi de personnes clés dans la mise en œuvre d'actions en faveur de l'égalité professionnelle. Vous parliez à ce propos du DGS ou du DRH dont il est nécessaire de se faire des alliés. Il s'agit d'un travail de longue haleine qui renvoie plus généralement à cette culture de l'égalité que vous évoquiez dans votre conclusion et qui embrasse d'autres thématiques que celle de l'égalité professionnelle. Je propose maintenant un temps d'échange avec la salle.

Sonia Jossifort

Tous ces témoignages sont fort instructifs sur ces questions d'égalité professionnelle. J'aurais aimé savoir s'il existait dans le cadre législatif sur l'égalité professionnelle, des lois plus coercitives, avec une obligation de résultats, sinon des pénalités. D'autre part, un chiffre m'a paru extraordinaire, à savoir les 12 métiers mixtes. Ce pourcentage va à l'encontre de l'opinion courante selon laquelle les femmes, ces vingt dernières années, investissent davantage des métiers dit masculins (magistrat, avocat, chirurgien...).

Françoise Daphnis, responsable de l'observatoire de l'égalité, conseil général du Val-de-Marne.

Il est important de disposer de chiffres du diagnostic à présenter au CTP. Nous travaillons depuis longtemps pour favoriser l'égalité femmes-hommes, notamment en interne, en présentant au CTP un diagnostic. Il y a près de deux ans, nous avons mis en évidence des marges de progrès à accomplir, car les progrès donnent parfois l'illusion que tout est réglé. Cette prise de conscience nous a permis d'associer d'autres acteurs indispensables comme les organisations syndicales. La présentation de ce rapport a conduit les membres du CTP et les organisations syndicales à demander la mise en place d'un groupe spécifique. Nous travaillons désormais avec un groupe de représentant-e-s du CTP pour améliorer les choses. J'aimerais en savoir plus sur le rapport à présenter avant le débat budgétaire, si certain-e-s ont commencé l'exercice.

Enfin, à propos de la mixité des métiers, nous sommes en train de mener une expérience avec des villes partenaires, au sein d'un groupe de collectivités locales. J'anime un groupe de chargé-e-s de mission des villes qui travaillent sur l'égalité sur le territoire, dans le cadre des soixante-douze heures de la mixité qui se déroulent sur le département. Il s'agit donc de comprendre comment attirer des hommes sur des métiers dits féminins. Si nous avons progressé sur la place des femmes dans les collectivités pour les métiers dits masculins, le contraire n'est pas encore de mise. Or il s'agit d'une part importante de l'égalité professionnelle et de la mixité des équipes pour une vraie égalité. Nous avons donc essayé de renverser le point de vue. Plus d'une centaine d'idées sont sorties de la discussion. Il nous est apparu entre autres qu'il fallait certes continuer à lutter contre les stéréotypes sur la représentation des métiers, mais que des actions précises devaient être menées avec les hommes et les femmes. J'aimerais connaître vos expériences sur cette question.

Isabelle Gueguen

Sur la question des pénalités, je sais que des amendes sont prévues pour les collectivités de plus de 80 000 habitants qui ne respecteraient pas le quota des 40 % de féminisation dans les plus hautes fonctions. Mais c'est comme dans le privé. Les entreprises qui ne remettent pas leur rapport de situation comparée, sont passibles de 35 000 euros d'amende et de cinq ans de prison. Jusqu'à présent, à ma connaissance, aucun chef d'entreprise n'est allé en prison pour cela !

De même, pour le fameux rapport des collectivités. La loi dispose qu'un décret viendra préciser le cadre. Ces décrets peuvent mettre des années à sortir, parfois jamais. C'est une des difficultés à laquelle se heurte la lutte pour l'égalité professionnelle. Si nous avons progressé avec le secteur privé ces derniers mois, c'est notamment parce que, sous l'ancienne ministre, les directeurs-trices et les inspecteurs-trices du travail ont été sommés de mettre en place des contrôles. Mais eux-mêmes ne savent pas forcément en quoi consiste réellement l'égalité professionnelle. Aujourd'hui, la fonction publique est aussi concernée par la production des chiffres, comme le disait Geneviève Fraisse. On ne peut convaincre qu'avec des chiffres, surtout sur ces questions d'égalité qui sont vite étiquetées idéologiques et féministes. C'est ce qu'a très bien montré le rapport édifiant de Reine Prat sur la culture¹⁴.

Pour finir sur la mixité, je crois beaucoup aux mises en situation comme l'opération « Vis mon job ». Celles-ci permettent de renforcer la cohésion sociale, car il existe dans les collectivités, un regard du social sur le technique, et réciproquement, qui n'est pas toujours bienveillant. Ceci peut être un argument pour vos élu-e-s. Nous l'avons préconisé pour Paris mais ce n'est pas encore en place. Il est vrai qu'aujourd'hui, l'essentiel de l'effort doit porter sur la masculinisation de certains métiers, notamment ceux dédiés aux enfants et aux personnes âgées. Nous devons avancer avec les gens exerçant sur ces postes. Enfin, Marie-Claire Lacaze a réussi à avancer sur des actions dont elle avait la maîtrise, sans être DRH, ce qui constitue une difficulté. Si vous souhaitez travailler sur l'égalité professionnelle, je préconise pour ma part de vous engager avec vos DRH, qui ont légitimité à traiter des questions de salaires. L'autre difficulté concerne le soutien du DGS, et bien sûr le maire ou la maire. Si le DGS s'engage, le reste suit.

Lisa Pleintel

Cabinet Egaé

Je travaille au sein du cabinet Egaé, qui propose du conseil et de la formation exclusivement sur l'égalité femmes-hommes. Il a beaucoup été question aujourd'hui des actions mises en place et des outils, dans une optique d'échanges de bonnes pratiques. Une autre dimension intéressante à explorer c'est la spécificité du sujet égalité femmes-hommes. Quand on se met en situation d'impulser une démarche en matière d'égalité femmes-hommes, la première difficulté rencontrée est, à mon sens, l'absence d'intérêt pour le sujet, voire la méfiance.

La deuxième difficulté concerne les représentations et les stéréotypes véhiculés par le sujet. Nous baignons

dans une illusion d'égalité, comme s'il n'y avait pas de sujet égalité femmes-hommes en France. Aussi certains questionnent le sens de la mise en place de ces actions. Nous sommes systématiquement confronté-e-s à la nécessité de légitimer la démarche et de réaffirmer, chiffres à l'appui, que le problème est réel. Un des enjeux est donc de trouver le ton à adopter pour aborder cette question, un ton dynamique qui légitime l'action, qui revendique et se réclame de l'objectivité pour éviter d'être taxé-e de militantisme. Cette question du ton juste peut être portée par la sensibilisation ou la formation. Ces deux outils sont vraiment déterminants pour articuler la démarche, faire face à plusieurs publics et proposer des temps différents.

Anne-Marie Poulain

Chargée de mission égalité femmes-hommes, conseil général de la Somme

Concernant la mixité des métiers et le rôle des Ressources Humaines, dans le cadre du plan d'action que nous mettons en place, j'ai pu échanger avec mes collègues de la DGA solidarité, précisément sur la question de la mixité des métiers (nous n'échappons pas aux répartitions évoquées, à savoir 96 % de femmes dans la filière médico-sociale). J'ai donc abordé la question des personnels accueillants familiaux, recrutés par le conseil général dans le cadre des placements au titre de l'aide sociale à l'enfance et de la pertinence de recruter des hommes pour ce métier. Je me suis heurtée à un blocage aussi bien de la DGA que de la directrice enfance et famille m'objectant qu'il était incongru d'envisager les choses de cette manière, que l'enjeu se situait d'abord sur la compétence et la protection des enfants. La priorité porte sur cette prise de conscience : il n'y a pas de raison de ne pas recruter des hommes sur ces fonctions. J'avoue avoir perdu un peu de mon optimisme et touché du doigt une résistance clairement liée aux stéréotypes. La DRH est pourtant volontaire et le DGS aussi, mais du côté de l'encadrement, des directions et des chef-fe-s de service, c'est une autre histoire.

Marie-Claire Lacaze

Nous avons en effet constaté certains freins dans les moments de sensibilisation sur la mixité des équipes, surtout chez les hommes d'un certain âge. Pour ce qui est des équipes strictement féminines, nous avons prévu de faire appel à la force de l'exemple : voir des femmes se projeter dans d'autres types de métiers ouvre le champ des possibles. Parmi les personnels ATSEM (Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles), un puériculteur qui travaille en crèche a témoigné quant à son intégration dans un métier proche de l'enfance et quel a pu être le regard des parents. Les publics d'ATSEM nous disent que les parents ont effectivement des réticences par rapport aux problématiques de pédophilie. Au-delà, nous avons souhaité consulter des élèves de 3^{ème} sur la question de la mixité des métiers, et ce par le biais d'une opération spécifique à Brive, parce que la 3^{ème} est l'année de l'orientation. Si au départ le discours reste ouvert concernant la mixité théorique des métiers, en réalité, lorsque la demande est personnelle, on retrouve malgré tout des répartitions stéréotypées d'un autre temps (coiffeuse, esthéticienne, pour les filles et plombiers, pour les garçons). D'où notre action de sensibilisation auprès de cent quatre-vingt élèves de

¹⁴ Reine Prat, *Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, à la visibilité médiatique*, 2009.

3^{ème}, grâce à l'exemple. L'efficacité de cette méthode se dégage des témoignages : à partir du moment où les jeunes ont vu des femmes dans des métiers dits masculins ou des hommes dans des métiers dits féminins, l'horizon s'ouvre. Je pense qu'il faut agir dans ce sens.

Hélène Bidard

Le sujet de la masculinisation de métiers dit féminins comprend de forts paradoxes. Parmi les hommes qui ont postulé à Paris pour travailler auprès des enfants, il y a eu malheureusement des pédophiles qui cherchent évidemment à travailler au contact des enfants. Ces affaires ont suscité plusieurs scandales et ont connu un retentissement dans tout Paris. Ma collègue élue en charge des questions scolaires et périscolaires, féministe militante et volontaire sur le sujet, a rencontré par la suite de vraies difficultés à revenir sur le sujet auprès des autres équipes, des personnels et des parents. C'est un frein majeur pour avancer sur le sujet.

J'ai pu constater dans différents lieux culturels où j'ai pu me rendre, que les personnels en place parlent toujours de discrimination positive dès qu'il s'agit de recrutement. Cette idée est très ancrée chez les personnels territoriaux. Je maintiens, quant à moi, l'importance d'établir des fiches de postes non-genrées, et d'imposer la féminisation de l'intitulé du poste. Je réponds très simplement à l'argument de la discrimination positive en disant : « je suis là grâce à la parité, tout comme Anne Hidalgo ». Je prends aussi un certain plaisir à rappeler à toutes mes collègues élues qu'elles sont là grâce à la parité, même si ça nous pique au vif. Par ailleurs, cet argument de la discrimination positive est faux. Il s'agit seulement de rétablir l'égalité. Vous l'avez dit, le fait d'avoir une DRH et un-e élu-e aux personnels convaincu-e-s qui donnent des orientations, est fondamental car les reculs existent même avec des directives claires, et dans toutes les directions.

La question de la mixité au travail se heurte aussi à un paradoxe. Pour ma part, je pense qu'elle fait gagner tout le monde, en termes d'ambiance et de qualité de travail. Pour autant, si on prend l'exemple de la propreté ou des égoutiers, lorsque quelques femmes se hasardent sur ces postes, les discours d'égalité se heurtent à la souffrance réelle, au travail des pionnières. C'est une question très complexe et qui demande de dépasser ce paradoxe et de trouver les gestes adéquats pour qu'elles puissent rester sur ces postes.

Enfin, pour répondre à Lisa Pleintel, nous devons encore valoriser notre sujet pour ne pas passer pour des féministes militantes « chiennes de garde ». En même temps, je me heurte aussi à des gens qui veulent s'approprier le sujet sans le connaître. Comme on part du principe que ce n'est pas un sujet sérieux, tout le monde donne son avis sur tout, sans donner de chiffres, ce qu'on ne se permettrait pas dans les finances. Il faut donc répéter sans cesse qu'il s'agit d'une politique publique sérieuse, avec des chiffres et des chercheur-e-s, qui aspire à devenir une politique intégrée et transversale. Nous avons la double mission de partager ce sujet avec tous, tout en légitimant notre action. La formation est essentielle sur ce point.

Isabelle Gueguen

Un des défis de la mixité est aujourd'hui l'accès des hommes aux métiers très féminisés. Là se trouvent les freins les plus importants. La semaine prochaine, nous allons sensibiliser à Brive les personnels de la petite enfance, et je m'attends à davantage de résistances que de la part des agents des jardins. Si aujourd'hui la question de l'arrivée des femmes dans les métiers dits techniques ou pénibles est acceptée, l'inverse pose problème aux hommes. Nous avons pu l'observer en projetant un film où témoignait un puériculteur. Ça interroge leur masculinité.

La question des violences se pose aussi du côté du personnel de la petite enfance ou des aînés. On touche ici à une dimension largement fantasmatique et médiatique. C'est en travaillant avec les gens concernés par ces métiers que ces freins pourront être levés, en s'y prenant avec tact.

Pour faire de l'égalité, il faut en effet être stratège. Travailler avec l'adjoint aux sports implique de négocier avec lui son budget. La stratégie consistera notamment à lui faire croire que l'idée vient de lui. Il faut savoir aujourd'hui que le *gender budgeting* ou l'approche intégrée du genre dans les politiques d'égalité reviennent à défendre le principe selon lequel on va pouvoir vérifier l'effet produit. C'est toute la question de l'évaluation des politiques publiques aujourd'hui. Intégrer de l'égalité et du genre, signifie pouvoir évaluer, renégocier et une meilleure redistribution de l'argent. Cet argument peut être entendu par les financiers qui nous dirigent.

Nils de Tymowski

CFE-CGC

Je voudrais revenir sur le film qui a été produit par le ministère des Droits des femmes et réalisé par la fondation Agir contre l'exclusion, consacré à la question des métiers dits féminins occupés par des hommes. Je constate, comme mes collègues syndicalistes, que mes collègues de la fonction publique ne se sentent pas concernés par la question de l'égalité professionnelle parce qu'ils sont fonctionnaires. J'essaie de les convaincre de s'intéresser au sujet, car on ne peut traiter de cette question uniquement dans le privé. Les efforts doivent être convergents en tous lieux et à tout moment.

À propos du rapport de situation comparée, le cadre législatif existe depuis 1983 avec la loi Roudy pour le domaine du privé. Pourtant, aujourd'hui encore, des entreprises ne se sont jamais pliées à l'exercice. Il existe donc un écart réel entre public et privé. Ces rapports de situations comparées sont une photographie à un instant t. On peut les interpréter, mais ils restent une image figée. En revanche, si l'opération est renouvelée chaque année, on pourra dégager du film des tendances et des directions à prendre. Cette dimension dynamique doit être investie afin de maintenir de façon constante les critères-clés. Cette jonction avec la culture de l'égalité me semble déterminante, comme nous l'ont montrés le témoignage de la Somme et le film projeté. Il en est de la responsabilité des collectivités publiques de sensibiliser et de créer des liens pour pouvoir avancer ensemble. Le privé n'avancera pas sans la pression du public, et réciproquement.

15 Commission sur
l'image des femmes
dans les médias,
*Les expertes :
bilan d'une année
d'autorégulation,*
2011.

Jamila Sahoum

Consultante

Tant que les médias ne seront pas associés étroitement à la culture de l'égalité, et invités à véhiculer d'autres images, autrement plus valorisantes des femmes, nous ne progresserons pas. On peut se poser par exemple des questions sur la place des expertes dans les émissions de télévision. Je me demande quel usage a été fait du rapport remis par Brigitte Grésy en 2011 à propos des stéréotypes¹⁵, montrant encore des femmes dans des rôles qui ne sont plus à l'œuvre aujourd'hui. La famille a changé, les rapports hommes-femmes ont changé dans les faits, même si les mentalités tardent à suivre ces changements. Néanmoins comment faites-vous dans le milieu politique ? J'y ait évolué pendant six ans et j'ai conscience des difficultés pour que les opérationnels suivent. Si la volonté politique n'est pas toujours là, que fait-on aujourd'hui de la question des médias ? Comment les élu-e-s peuvent accompagner ces changements par des campagnes de sensibilisation ?

Vous avez parlé de la difficulté réelle de recruter des hommes dans les crèches, par crainte qu'ils ne soient pédophiles. Mais comment sensibiliser la société ? En arrêtant peut-être de montrer systématiquement des femmes portant des bébés, comme si un père n'en était pas capable. Au niveau national, il faudrait associer le ministère de la Culture, pour faire en sorte que les mentalités changent. Les élus des collectivités locales ne peuvent y arriver seuls.

Hélène Bidard

Sur la formation et le recrutement des personnels de crèche, la Ville de Paris recrute principalement des professionnel-le-s de crèches diplômé-e-s d'une école de formation située dans le Val-de-Marne. Parvenir à recruter des hommes dans ces organismes de formation, nous permettrait de continuer à recruter dans le vivier du Val-de-Marne mais d'une manière plus mixte. J'ai porté le vœu au conseil de Paris de créer une école de formation à Paris, pour cesser de piller l'école du Val-de-Marne, mais il n'a malheureusement pas été suivi d'effets. Nous avons aussi tendance à poser la question de la formation en amont, en interrogeant notamment les stéréotypes qui ont mené à ces choix de carrières.

Enfin, attirer des hommes vers des métiers dits féminins pose un problème qu'il ne faut pas sous-estimer qui est la question des salaires. Comme les métiers masculins sont mieux payés, les femmes ont plus de facilité à postuler, alors que les métiers féminins sont très mal payés. Les hommes accepteraient difficilement d'être si peu reconnus et si peu payés. La vraie résistance est là. La question des mentalités est certes importante, mais une revalorisation des salaires apporterait sans doute davantage de mixité.

Marie-Claire Lacaze

À propos de la question communication/métiers, la ville de Nantes a mis en place un répertoire des métiers, dans lequel la mixité des métiers est prise en compte. Il montre systématiquement un homme et une femme. Je conseille aux collectivités, lorsqu'elles communiquent de proposer des visuels mixtes, afin d'éviter d'associer un visage ou une caricature à un métier.

Atelier 3

Violences faites aux femmes : bonnes pratiques des collectivités en matière de logement

Françoise Brié

Vice-présidente de la Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF) en charge du logement et directrice de l'association L'Escale-Solidarité Femmes

Sofia Manseri

Conseillère municipale déléguée féminisme, lutte contre les discriminations, éducation à l'égalité, Ville de Gennevilliers

Ernestine Ronai

Coordinatrice nationale « violences faites aux femmes » de la MIPROF, responsable de l'Observatoire départemental des violences envers les femmes de Seine-Saint-Denis

Modératrice :

Iman Karzabi

Chargée de mission observatoire régional des violences faites aux femmes, Centre Hubertine Auclert

Iman Karzabi

Bonjour à toutes et tous. L'Observatoire régional des violences faites aux femmes, créé en 2013 à l'initiative

Cet atelier, consacré à la question de l'hébergement des femmes victimes de violences, présentera des mesures novatrices mises en place par le conseil régional, ainsi que dans les départements de la Seine-Saint-Denis et des Hauts-de-Seine.

Aujourd'hui, l'éviction du conjoint violent du domicile devrait être la règle. Elle permet aux femmes victimes de ne pas subir les conséquences supplémentaires d'une recherche de logement, d'un nouveau lieu de scolarisation pour les enfants et d'un lieu de travail. Ce principe a été entériné par la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les hommes et les femmes. Il s'appuie sur la volonté de la victime de demeurer ou pas au foyer. Même si ce principe existe depuis 2005, son application reste insuffisante, et nous espérons que cette nouvelle loi permettra de faire avancer les choses. Cependant, de nombreuses victimes souhaitent quitter le domicile pour se sentir plus en sécurité, ou commencer une nouvelle vie loin du conjoint violent. Il est alors important de leur proposer des solutions d'hébergement. Si l'éviction du conjoint violent est de règle aujourd'hui, fournir un hébergement pour une femme victime de violences devrait l'être aussi. Or nous constatons que les solutions manquent, tant au niveau des hébergements d'urgence, des centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) ou des logements autonomes et pérennes.

Les collectivités ont un rôle central à jouer en s'investissant pour pallier ce manque en finançant par exemple des places supplémentaires au sein des structures d'hébergement existantes, ou des places d'hébergement d'urgence dans les hôtels. Elles peuvent aussi devenir de véritables laboratoires d'expérimentation d'outils novateurs. Nous allons aujourd'hui nous intéresser à ces dispositifs, en particulier ceux des hébergements autonomes et pérennes.

Françoise Brié, vice-présidente de la Fédération nationale solidarité femmes (FNSF), en charge du logement, est également directrice de l'association L'Escale-Solidarité Femmes. Elle nous exposera le dispositif élaboré par le conseil régional d'Île-de-France, en partenariat avec la FNSF, pour attribuer le contingent des logements sociaux non pourvus destinés aux agent-e-s du conseil régional, aux femmes victimes de violences hébergées par les structures de l'Union Régionale Solidarité Femmes Ile de France avec la FNSF.

Sofia Manseri, conseillère municipale déléguée au féminisme, à la lutte contre les discriminations et à l'éducation à l'égalité à la mairie de Gennevilliers, nous parlera du dispositif mis en place dans les Hauts-de-Seine au niveau de cinq villes, dont Gennevilliers.

Nous entendrons enfin, Ernestine Ronai, responsable de l'Observatoire départemental des violences envers les femmes du conseil général de la Seine-Saint-Denis et coordinatrice de la mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF). Elle nous présentera « Un Toit pour elle », dispositif expérimenté sur plusieurs communes de la Seine-Saint-Denis qui se sont engagées à réserver un logement social pour le relogement des femmes victimes de violences.



du conseil régional d'Île-de-France, a été intégré au Centre Hubertine Auclert. Il s'inscrit de manière transversale dans toutes les actions menées par le Centre depuis 2010. Dans cette optique, nous souhaitons renforcer l'accompagnement des collectivités territoriales, en menant une réflexion commune sur le développement d'outils de lutte contre les violences faites aux femmes.



Françoise Brié

Nous avons répondu en 2006-2007 à un appel à projets du conseil régional intitulé *Agir contre les discriminations liées au sexe, à la situation familiale et à l'origine pour l'accès au logement*, qui insistait sur les problèmes rencontrés par les femmes victimes de violences. Piloté par les associations L'Escale et le Relais 77, ce projet a bénéficié du financement du conseil régional et de l'appui de plusieurs de ses élu-e-s, dont Michèle Loup, Francine Bavay et Claire Villiers, tant au niveau de l'élaboration que du suivi.

Nous avons d'abord commencé avec les femmes hébergées dans nos structures, et observé que la durée d'hébergement des femmes prêtes au logement dépassait les deux ans, ce qui empêchait la rotation en centres d'hébergement de nouvelles femmes victimes de violences. Notre premier travail a donc été d'identifier et de déconstruire les représentations discriminantes, de capitaliser et de valoriser le travail des associations auprès des acteurs et actrices du logement, de renforcer les partenariats et de mobiliser les femmes comme citoyennes dans ce projet. Nous avons rencontré les élu-e-s du conseil régional d'Île-de-France, des départements de Seine-et-Marne et des Hauts-de-Seine, et les bailleurs sociaux.

Il fallait aussi reconnaître les femmes victimes de violences comme sujets et actrices. À ce titre, elles ont elles-mêmes élaboré une grille de critères pour déterminer l'aptitude ou non au logement. Elles sont intervenues en 2007 lors d'une conférence au conseil régional. À l'occasion de cette conférence interrégionale associant des élu-e-s, des bailleurs sociaux, des femmes et des associations, les discriminations à l'égard des femmes victimes de violences dans l'accès au logement ont été identifiées. Les femmes ont pris la parole et expliqué pourquoi le logement était important et constituait une forme de réparation. L'objectif de cette conférence était de montrer qu'au-delà de la justice, la réparation de ces victimes passait aussi par l'accès à un logement autonome. Cette conférence a donné lieu à un engagement du conseil régional et d'un certain nombre de collectivités locales pour trouver des solutions au logement.

En 2009, une convention tripartite entre le conseil régional d'Île-de-France, les onze associations d'Île-de-France de la FNSF et les bailleurs de l'AORIF (l'Union sociale pour l'habitat d'Île-de-France) a été signée, puis renouvelée tous les ans, avec un engagement de financement. Ce financement permet d'ouvrir le poste de Marianne Pierre, chargée de mission, au cœur de la fédération pour coordonner ce projet.

Le conseil régional adresse donc à la FNSF une liste de logements disponibles et non utilisés par les fonctionnaires afin que les associations franciliennes de notre réseau puissent positionner une candidature par association sur ce logement. Le niveau régional a son importance, car il permet de reloger des femmes d'un département à un autre pour des raisons de sécurité. Chaque association s'est engagée à positionner sur un logement une femme prête au logement capable de l'occuper de manière autonome et répondant à un certain nombre de critères. Les femmes positionnées sont soit hébergées dans nos centres depuis plusieurs mois, soit suivies hors hébergement.

Le délai de réponse est alors très court. Cela signifie qu'il faut être d'une grande réactivité. Une fois le dossier positionné, le bailleur le valide en commission d'attribution. Les associations s'engagent à reprendre un accompagnement en cas de difficultés. Mais depuis que ce dispositif a été mis en place, nous n'en avons pratiquement jamais rencontré, que ce soit pour le paiement des loyers ou la sortie de la violence, ce qui montre que l'accompagnement en amont a été suffisamment pertinent.

Nous avons établi une liste de critères : le plus important est la séparation avec le conjoint violent et la capacité d'éviter l'accès au logement à l'agresseur. Certaines femmes victimes de violences ne sont pas encore dans l'idée de la séparation et peuvent encore être sous emprise. Il faut donc pouvoir accompagner ces femmes en amont pour que la violence soit mise à distance à long terme.

Nous avons aussi tenté de déconstruire les stéréotypes des bailleurs à l'égard de ces femmes, en expliquant qu'une famille monoparentale n'était pas forcément synonyme de difficultés dans la résidence.

Beaucoup de femmes hébergées dans nos centres en Île-de-France sont immigrées ou issues des immigrations. Là aussi, il faut déconstruire des stéréotypes. Les autres critères pour le logement sont l'existence d'une autorisation de séjour sur le territoire, avoir des ressources en adéquation avec les charges locatives, des droits nominatifs de la Caisse des allocations familiales, un numéro de demandeur de logement dans le parc social à titre personnel, et une aptitude à payer le loyer et gérer son budget de manière autonome.

Enfin, nous regardons où se situe le lieu de travail et le nombre de logements attribués par association et par département.

Deux ans de travail avec les bailleurs, le conseil régional et les communes, ont été nécessaires pour pouvoir finaliser la convention en 2009. En 2014, 1085 logements ont été rétrocédés par la région et 506 logements ont été attribués. 504 femmes et 704 enfants, soit 1208 personnes, ont pu être relogées. Ce dispositif a considérablement amélioré la rotation au sein de nos structures d'hébergement en Île-de-France. Les deux départements pour lesquels nous rencontrons le plus de difficultés sont Paris et les Hauts-de-Seine les logements disponibles étant moins nombreux, les fonctionnaires et les agent-e-s du conseil régional souhaitant être plus

proches de leur lieu de travail. La Seine-et-Marne, l'Essonne, la Seine-Saint-Denis et le Val-d'Oise sont les départements qui disposent le plus de logements.

LES POINTS POSITIFS

1208 personnes ont été relogées, dont 504 femmes victimes de violences et 704 enfants.

L'offre de logement s'est considérablement améliorée pour les femmes accompagnées ou suivies hors hébergement, et ceci a permis de les protéger grâce aux éloignements géographiques, d'encourager la reprise de leur autonomie, et de faciliter leur sortie de la violence.

La moyenne de durée d'hébergement dans les centres est passée de 24 mois à 12-15 mois.

Ce dispositif permet aussi à certaines femmes d'éviter de passer par la case centre d'hébergement.

LES AMÉLIORATIONS À APPORTER

Le prix de certains loyers peuvent être onéreux pour le public que nous suivons, et ce malgré les efforts du conseil régional qui propose des logements accessibles.

Le travail de déconstruction des stéréotypes doit être poursuivi auprès de certains bailleurs, même si les choses s'améliorent. Il existe aussi des différences entre bailleurs : certains acceptent le dépôt de plainte, d'autres exigent l'ordonnance de non conciliation. L'application de la loi doit être améliorée sur ce point.



Ernestine Ronai

Bonjour. Je remercie le Centre Hubertine Auclert de me donner la parole pour présenter le dispositif « Un Toit pour elle ». Mais je voudrais d'abord rappeler quelques améliorations apportées par la loi du 4 août 2014. Cette loi améliore l'éviction du conjoint violent puisque le procureur doit désormais systématiquement demander en présentiel, si la femme souhaite conserver le logement.

Lorsque le conjoint a été déclaré coupable en postsentenciel, si le bail est aux deux noms ou au nom du conjoint, madame pourra rester dans le logement. Le conjoint a alors l'obligation de payer le loyer. Souvent, les femmes ne pouvaient pas conserver le logement par manque d'argent.

Nous avons obtenu avec le concours de la FNSF, l'égalité entre les couples mariés et non mariés. Jusqu'alors seules les femmes mariées victimes de violences pou-

vaient rester.

Il est très important que ces femmes aient la possibilité de quitter le logement seulement si elles le souhaitent. C'est pourquoi il faut faire connaître cette loi au plus grand nombre et mettre tout en œuvre pour la faire appliquer.

Le dispositif « Un Toit pour elle » représente un véritable enjeu. Il a été inventé en 2005 en association avec le président du conseil général de l'époque, le maire de Bobigny, SOS femmes 93 et l'Amicale du Nid 93. Deux structures associatives d'hébergement spécialement dédiées aux femmes victimes de violences existent en Seine-Saint-Denis : SOS femmes 93, de la FNSF, et l'Amicale du Nid 93 qui accueille plus particulièrement les femmes victimes de prostitution.

L'objectif de ce dispositif était, comme vient de le dire Françoise, de fluidifier l'hébergement à court, moyen et long terme. Comme pour le dispositif du conseil régional d'Île-de-France-FNSF, nous avons diminué de moitié le temps en hébergement dans ces structures. Cela signifie que deux fois plus de femmes sont accompagnées dans le cadre de violences, et peuvent se reconstruire. Créer des places supplémentaires est une bonne chose, mais il ne faut pas que la rotation s'enlise.

Le deuxième objectif était d'assurer la sécurité des femmes sur le long terme. La perspective d'un logement pérenne est très importante pour permettre aux femmes de reprendre leur vie. Toutes ne sont pas obligées de passer par la case hébergement associatif, notamment les femmes bénéficiant du téléphone portable d'alerte grand danger qui existe depuis cinq ans en Seine-Saint-Denis. Nous relogeons en priorité, et dans la mesure du possible, les femmes qui bénéficient de ce dispositif.

Ces deux associations ont signé des conventions avec les villes, les communautés d'agglomération, le conseil général via son Office Public de l'Habitat (OPH 93), la préfecture et la CAF. Quarante partenaires sont aujourd'hui inscrits, dont vingt-trois villes. Peu de logements ont été mis à disposition au départ. Mais au fur et à mesure que les partenaires ont été rassurés sur la démarche et que les femmes ont prouvé être de bonnes locataires, les attributions ont augmenté. Le conseil général donne dix logements, la préfecture et la CAF, cinq et le reste est mis à disposition par les villes. Nous bénéficions au total de 53 logements par an.

Leur gestion a été formalisée. Une collègue de l'Observatoire départemental recueille les demandes des associations et des services sociaux départementaux. La situation de la femme victime de violences est alors renseignée : son état marital, car la séparation reste une condition fondamentale, sa situation financière, protection sociale et familiale comprise, le nombre d'enfants etc. Ce diagnostic nous permet de trouver le logement le plus adéquat.

Nous avons ensuite établi un ordre d'urgence. Certaines femmes doivent être relogées en priorité. Lorsque nous recevons la proposition du bailleur, il faut aller très vite. L'Observatoire s'adresse alors à l'association pour faire connaître cette possibilité de logement. Ce logement ne

se situe jamais dans les quartiers les plus défavorisés, ni au rez-de-chaussée, pour des raisons de sécurité. L'Observatoire devient alors l'intermédiaire entre la femme et le bailleur ou le service logement pour les villes partenaires. Après la visite du logement, elle peut l'accepter ou le refuser. Dans le cas où le logement lui plaît, elle peut le prendre. Dans le cas contraire, nous prenons en compte les raisons de son refus, et le logement est proposé à une autre personne figurant sur la liste.

Notre comité de pilotage réunit une fois par trimestre les services logement des villes, l'office HLM des logements concernés, les associations et des correspondantes villes de l'Observatoire pour faire le point. Lorsque les responsables logement des villes changent, nous devons à nouveau expliquer le dispositif et convaincre les bailleurs. Tout cela dépend aussi de la force de persuasion de la mairie auprès des bailleurs.

Certaines villes communiquent publiquement sur cette convention, affichant ainsi leur volonté d'agir en direction des femmes victimes de violences. Ceci valorise à la fois les élu-e-s, les associations et donne confiance aux femmes.

Nous avons posé comme condition que la femme en phase de relogement n'ait plus besoin d'un suivi obligatoire une fois installée et soit capable d'autonomie. La commission d'attribution peut demander qu'elles ne soient pas mises en concurrence avec d'autres demandeurs, ou que les femmes ne soient pas fichées comme ayant été victimes de violences, ni auprès du bailleur, ni auprès du gardien. Elles reprennent ainsi leur autonomie et redeviennent des femmes comme les autres.

Le premier logement a été attribué en 2007. Sept ans plus tard, aucun bailleur ne s'est plaint d'aucune femme. Elles ne bénéficient d'aucun suivi et payent leur loyer comme tout le monde. C'est un message important à faire passer si vous mettez en place ce dispositif dans vos villes.



Sofia Manseri

Bonjour. Je suis très très heureuse que Françoise Brié soit présente parmi nous, car elle est à l'origine de la convention que je vais vous présenter. Cette convention triennale a été signée en 2001 entre cinq villes des Hauts-de-Seine et l'Escale-Solidarité Femmes. La ville de Gennevilliers a été la première signataire. Cette convention arrive à échéance cette année, et c'est pour nous un défi que de la reconduire. Les objectifs rejoignent ceux énoncés au niveau régional et départemental : libérer des places d'hébergement dans les centres d'hébergement d'ur-

gence et faire entrer ces femmes dans des parcours de droit commun. Les femmes victimes qui ont bénéficié d'un suivi doivent pouvoir sortir de cette condition de victime pour rentrer dans la normalité.

Un des objectifs des Hauts-de-Seine était de ne pas reloger sur Gennevilliers des femmes de Gennevilliers, pour des raisons de sécurité mais aussi pour donner la possibilité de changer d'environnement pour reconstruire sa vie. Quatre communes se sont engagées à mettre à disposition deux logements par an dans le contingent-ville de logements sociaux. La ville de Clichy qui a un statut particulier a mis à disposition un logement sur son contingent-ville, et deux logements à l'intérieur d'une maison relais.

Françoise Brié

L'Escale-Solidarité Femmes a en effet également réalisé une maison relais pour femmes victimes de violences et les femmes en difficulté (24 places), avec le soutien de l'Etat (la DRIHL - Direction Régionale et Interdépartementale de l'Hébergement et du Logement), du conseil général, de la ville de Clichy et de la société Immobilière 3F.

Sofia Manseri

Au total, 27 logements répartis sur ces cinq villes ont été proposés sur trois ans, et 22 relogements ont eu lieu. Les 27 logements étaient un seuil minimum. Nous avons relogé plus de personnes à Gennevilliers en 2014, entre cinq et sept personnes alors que le minimum était à deux. Avec ce nouveau mandat, nous souhaitons motiver d'autres villes situées dans le département pour étendre les logements disponibles à un territoire plus vaste, et favoriser ainsi une mobilité au-delà des villes limitrophes.

L'Escale recueille les demandes de logement de la part des femmes victimes de violences et présente les dossiers à Gennevilliers. La ville, avec les autres villes signataires, traite ensuite cette demande dans le cadre des commissions d'attribution. Ce contingent est réservé. Françoise, fléchez-vous directement les personnes ? Sont-elles mises en concurrence ?

Françoise Brié

Non. L'équipe choisit deux candidatures par commune pour une demande de logement. Contrairement aux dossiers du conseil régional, elles ne sont pas seules sur le logement. Ceci peut expliquer des délais plus longs.

Il faut également penser aux échanges entre communes, pour les femmes nécessitant d'être relogées hors de leur commune d'origine. C'est pourquoi nous avons donné la possibilité de faire des échanges entre communes au sein du même bailleur, entre Gennevilliers, Saint-Ouen et d'autres communes comme Colombes. Ce genre d'articulation permet à des femmes d'être mises rapidement en sécurité.

Sofia Manseri

Une des difficultés liée à ce genre de dispositif est la question de l'intercommunalité au-delà du cadre qui était fixé au départ. Nous allons reconduire une convention à périmètre constant sur des villes des Hauts-de-Seine quand il serait plus pertinent d'opérer un reloge-

ment sur une ville située hors du département. Avec la prochaine convention, nous allons mener une réflexion sur la délimitation du territoire et les instances de suivi technique et politique afin de pérenniser et améliorer le dispositif.

Ensuite, comme l'ont souligné Ernestine Ronai et Françoise Brié, les bailleurs doivent être sensibilisés sur la question. Ce travail est mené sur le bailleur de l'OPH géré par la ville, afin de déconstruire les stéréotypes liés à la capacité financière des femmes victimes de violences, et à leurs enfants qui sont perçus comme potentiellement à problèmes. Ce travail doit maintenant être mené auprès des bailleurs privés, pour les convaincre de s'associer au dispositif.

Nous poursuivons aujourd'hui deux objectifs : pérenniser la convention à périmètre constant, malgré le renouvellement des équipes après les élections municipales, et sensibiliser les autres villes qui n'avaient pas cette volonté politique au départ, ni de moyens à mettre en œuvre. Nous réfléchissons aussi à d'autres leviers que le logement lui-même. Il existe depuis peu un groupe de travail des élu-e-s en charge de l'égalité femmes-hommes au sein de l'association des maires des Hauts-de-Seine. Ce point de contact nous permet de nous adresser directement aux élu-e-s sans courrier interposé. Cet axe de travail serait intéressant à proposer, car une telle convention sur la question des violences fonctionne beaucoup par le maillage territorial.

Françoise Brié

Les services logement nous mettent en contact avec des femmes qu'ils pensent ne pas être tout à fait prêtes. Nous nous engageons alors à les accompagner et à les héberger le temps qu'elles puissent accéder à un logement autonome.

Ernestine Ronai

Le comité de pilotage est très important. Ce temps de travail qui réunit tous les acteurs permet d'effectuer des ajustements.

Les échanges intercommunaux au sein d'un département sont une bonne solution qui devrait en effet s'étendre au niveau de la région. Cela se passe déjà dans le cadre de la FNSF, mais cet échange devrait pouvoir s'appliquer à l'ensemble des associations.

Enfin, ce dispositif gagne à être connu. Je m'emploie au niveau de la mission interministérielle, à ce que le ministère accepte de travailler sur le sujet. Conduire des femmes de l'hébergement de moyenne et grande urgence vers un logement pérenne, est une façon simple et moins coûteuse de gagner des places. Certaines villes du Val-de-Marne, la Seine-Saint-Denis et les Hauts-de-Seine le font déjà. Paris y travaille. Notre région est exemplaire sur le sujet, mais nous devons avancer au niveau national.

Claire Roy

Responsable du Centre municipal d'expression et d'activités féminines, Ville d'Orly.

À Orly, il existe un dispositif d'hébergement d'urgence mais celui-ci est limité à deux mois et deux jours. Nous connaissons des difficultés de relogement par la suite.

Nous sommes donc à l'écoute de toute bonne idée émanant d'autres structures.

De la salle

Des communes du Val-de-Marne ont déployé un dispositif similaire à « Un Toit pour elle ». Vous pourriez peut-être témoigner.

Sylvie Guerineau

Chargée de mission à Villejuif

Villeneuve-Saint-Georges a été la première municipalité à avoir signé cette convention. Villejuif a répondu en deuxième et a ensuite relayé l'appel. Mais ce dispositif n'est déployé que sur un petit nombre d'associations du Val-de-Marne. L'association qui est mandatée dans le cadre du schéma départemental d'aide aux victimes pour les questions de violences conjugales, est en charge de proposer des logements. À Villejuif, la municipalité a changé. Aussi, j'ignore ce qu'il adviendra de la convention.

Iman Karzabi

Merci à toutes pour ces éclairages très détaillés. Vous avez souligné des choses essentielles comme le relogement vu comme une réparation. L'obtention d'un logement pérenne marque un retour à la normale et la sortie du statut de victime. Ces dispositifs montrent aussi aux femmes qui hésiteraient encore à quitter le foyer qu'une solution est possible, mais ils permettent surtout de fluidifier les places disponibles dans les centres d'hébergement de grande et moyenne urgence.

Un autre point clé du travail est la sensibilisation des bailleurs, afin de déconstruire les stéréotypes et définir précisément le type de logement recherché. L'établissement de ces critères, avec la participation des femmes est en ce sens très intéressant. Ce qui a été mené auprès des bailleurs publics doit maintenant se poursuivre dans le privé afin de les inclure dans ces dispositifs.

L'appui des collectivités sur l'expertise des associations locales qui connaissent et accompagnent ces femmes est également important dans le développement de ces initiatives. Nous avons vu qu'une initiative part toujours d'une structure qui développe ensuite un réseau, comme dans le cas de la Seine-Saint-Denis où vingt-trois villes se sont associées. Le territoire francilien a déjà démontré des résultats tangibles, c'est pourquoi je vous invite à vous adresser à Françoise, Ernestine et Sofia pour bénéficier de leurs conseils.

Étant en charge de l'Observatoire régional, je souhaiterais mener un travail de réflexion sur l'élargissement de ces dispositifs au niveau régional car vous avez toutes souligné l'importance de la mobilité. Ceci permettrait de s'éloigner davantage du conjoint violent en cas de nécessité. Nous pourrions commencer par dresser un état des lieux du maillage territorial et des dispositifs existants.

Virginie Parant

Mairie de Carrières-sous-Poissy

Un déménagement dans une zone plus éloignée peut avoir des conséquences notamment sur l'emploi. Les femmes qui s'installent dans une autre zone sont-elles suivies sur le plan professionnel ? Combien de personnes

sont mobilisées sur ce dispositif en termes de temps ?

Ernestine Ronai

Le temps consacré au dispositif est variable. Nous l'ajustons grâce aux réunions trimestrielles du comité de pilotage.

Concernant l'accompagnement, il est surtout réalisé en amont. Une fois dans le logement, il n'y a pas d'accompagnement spécifique. Les femmes choisissent aussi leur logement en fonction de l'emploi qu'elles exercent ou pas. Chaque situation est particulière.

Avec les associations l'Amicale du nid, SOS femmes et SOS victimes nous avons mis en place le téléphone portable grand danger, qui va se généraliser en France à partir de janvier 2015. Ces femmes en grand danger auront besoin de déménager en priorité. C'est pourquoi je suis tout à fait d'accord avec la proposition d'Iman de mener une réflexion au niveau de la mobilité régionale.

Françoise Brié

Certains bailleurs sont très impliqués à nos côtés et facilitent l'accès au logement dans la mesure où ils connaissent nos associations. La société Immobilière 3F s'était engagée pendant un temps à étudier des dossiers dans leur agence de Paris. Nous avons aussi une convention avec un bailleur d'Orléans, Pierre et lumière, qui nous propose un minimum de cinq logements par an. Nous avons obtenu une douzaine de relogements pour le quartier de la Source seulement. Cette convention a été développée à partir de celle mise en place par le conseil régional d'Île-de-France. Pour d'autres bailleurs, il faut trouver des améliorations.

Grâce au conseil régional, Marianne Pierre est employée à plein temps pour gérer le suivi de l'attribution des logements mais aussi des refus. Les associations impliquées ont elles-mêmes des professionnel-le-s formé-e-s et expertes dans l'accompagnement des femmes victimes de violences et qui ont aussi des compétences en ce qui concerne les différents dispositifs logement.

Sur le suivi professionnel, chaque situation est unique, mais une longue distance entre le logement et le lieu de travail, est un critère de refus légitime, il faut penser également aux enfants. Nous essayons aussi avec les associations de favoriser l'accès à l'emploi, car la question de l'autonomie financière est un axe fondamental.

Corinne Roussel

Envisagez-vous parfois de faire déménager ces femmes d'un grand pôle urbain vers un autre ?

Ernestine Ronai

Certaines femmes ont parfois besoin d'aller à l'autre bout de la France. Il faudrait en effet réfléchir à cela avec des associations nationales ou des fédérations comme la FNSF.

Marie-Hélène Franjou

Les communes des Hauts-de-Seine mentionnées sont-elles situées dans le nord du département ?

Sofia Manseri

Oui. Il s'agit de Colombes, Clichy etc. Il faudrait élargir vers le sud, mais ces communes disposent d'un parc so-

cial moins important.

Marie-Hélène Franjou

Pensez-vous avoir bien avancé, grâce à ce roulement de la capacité d'accueil ?

Ernestine Ronai

Avec 53 logements, nous ne répondons qu'à la moitié des demandes en Seine-Saint-Denis. Nous sommes donc loin du compte et nous avons besoin de davantage de logements sociaux.

Marie-Hélène Franjou

Avez-vous des demandes d'autres communes sur vos communes ?

Françoise Brié

Le centre Flora Tristan, situé dans les Hauts-de-Seine et qui est membre du réseau Solidarité Femmes dispose aussi de centres d'hébergement. Il a commencé à travailler sur des relogements avec des communes du département sans convention formalisée. Il faudra agréger les forces pour élargir cette convention. Chaque année, 10 à 20 % des femmes accueillies dans les centres sont prêtes à entrer en phase de relogement.

Ernestine Ronai

La disponibilité des logements sociaux dépend vraiment de la volonté politique tout comme le fait de décider que les femmes victimes de violences ont besoin d'être relogées. Il faut pouvoir démontrer aux politiques qu'il s'agit d'un investissement social et d'une économie, et que cela évite au CCAS puis au conseil général de dépenser dans des chambres d'hôtel onéreuses et insalubres, sans parler de la détérioration psychologique enclenchée par cette précarité. L'enquête sur le coût des violences qui a récemment été reconduite, a montré que les dépenses en la matière représentaient un vingtième du coût global. La prison, les soins et les pertes de productivité nous échappent.

Soulignons aussi que cet investissement peut s'inscrire dans la diversité du spectre politique des villes. Quelle que soit sa couleur politique, l' élu-e engage sa responsabilité devant les femmes victimes de violences. Le niveau local est fondamental et permettra grâce à la ténacité de toutes et de tous de réussir sur le plan national.

Marie-Hélène Franjou

Faut-il agrandir les lieux d'accueil d'urgence existants ou en prévoir de nouveaux dans les quartiers en construction ?

Ernestine Ronai

Les deux sont nécessaires.

Sofia Manseri

Les lieux d'accueil d'urgence sont aujourd'hui en nombre insuffisant. La famille et les amis sont aussi des lieux d'accueil invisibles mais qui existent. Ceci impacte au-delà de la vie de la femme victime, sa sphère familiale et amicale. Outre la possible détérioration de ces relations, la victime n'a pas recours aux pouvoirs publics pour se mettre en sécurité, ni pour être accompagnée.

Sylvie Guerineau

Dans le Val-de-Marne, malgré l'existence d'un disposi-

tif semblable de logement, le problème de l'urgence reste entier. Nous constatons aujourd'hui que ces structures d'urgence sont de plus en plus engorgées. Nous travaillons actuellement à en identifier les causes.

Françoise Brié

Sur la question des violences, un meilleur repérage et un engagement politique sont nécessaires, tout comme la formation. Les structures d'hébergement sont utiles dans la mesure où elles permettent de donner aux femmes victimes un temps de réflexion pour trouver la solution la plus adaptée. Une évaluation nationale des places disponibles et des demandes s'avérerait fort utile.

Ernestine Ronai

L'éviction du conjoint violent reste tout de même une partie de la solution. Les lieux d'accueil de jour donnent aux femmes victimes la possibilité de penser la séparation et les solutions qui s'offrent à elles : l'éviction du conjoint ou le logement. L'éviction peut être demandée avant la plainte avec l'ordonnance de protection, ou après la plainte avec le procureur. Ceci suppose que la loi soit connue et appliquée, ce qui demande une mobilisation citoyenne. L'éviction est insuffisamment appliquée aujourd'hui. Au contraire, nous avons constaté une baisse. Derrière cette idée existe une revendication sociale : celles qui souhaitent rester le peuvent, et celles qui veulent partir doivent avoir des places dans les lieux d'hébergement spécialisés.

La FNSF a fait un travail très important dans ces lieux d'hébergement spécialisés, pour que les femmes soient recueillies dans un lieu adapté pour se reconstruire. Sans cela, elles risquent de retourner chez leur conjoint.

Claire Ambroselli

Pour que cette loi soit appliquée, au moins faudrait-il qu'elle soit connue, et le Parlement ne fait rien pour la faire connaître.

Anne Mikolajczak

La faire connaître auprès du grand public est une bonne chose, mais ce sont surtout les professionnel-le-s accueillant les femmes victimes qui doivent en être informés. La formation professionnelle, me semble en ce sens indispensable. En tant que collectivité, participer à ces formations professionnelles et soutenir les associations participe de ce devoir d'information. Nous avons organisé à Lille une semaine consacrée à la lutte pour l'élimination des violences, avec des débats et des projections pour sensibiliser le public à ces questions.

Ernestine Ronai

Vous allez de plus créer un observatoire.

Anne Mikolajczak

L'ouverture d'un observatoire pour le Nord a en effet été annoncée.

Sofia Manseri

À Gennevilliers, deux projets sont en cours avec l'Escal et d'autres partenaires. Le premier, Femmes citoyennes et actives, a été mis en place par le CIDFF. Il permet d'informer concrètement les femmes sur leurs droits, notamment en matière de santé et de logement.

Nous travaillons aussi à travers les commissions locales

sécurité, prévention, délinquance (CLSPD) et le commissariat de police sur la formation des agent-e-s de notre ville à l'accueil des femmes victimes de violence. L'accueil de ces victimes nécessite une attention spécifique. La commissaire de police, favorable à cette initiative, a monté une équipe spécialement dédiée et formée à l'accueil de ces femmes. Elles vont d'ailleurs de préférence porter plainte dans ce commissariat.

Françoise Brié

L'éviction du conjoint violent pose aussi des questions de sécurité et de mise à distance des violences (emprise). Il est important de travailler dans les commissions départementales qui réunissent l'ensemble des acteurs et actrices (la police, la justice et la préfecture), pour trouver des articulations sur les réponses à apporter, et pour appliquer cette loi.

Les structures d'accueils de jour devraient par ailleurs recevoir des financements bien plus importants, compte tenu du nombre de femmes reçues hors hébergement et qui peuvent ainsi accéder à un logement.

Ernestine Ronai

Le ministère des Droits des femmes a publié un document sur le site stop-violences-femmes.gouv.fr qui communique sur la loi du 4 août, mais il est vrai qu'elle est insuffisamment médiatisée. La mise en place des téléphones grand danger ne représente qu'une partie des avancées. Aussi je vous invite toutes et tous à la faire connaître autour de vous.

Enfin, les collectivités territoriales devraient envisager l'image positive qui résulte de la prise en compte des violences faites aux femmes et de la question du logement.

Iman Karzabi

Il est en effet très important d'informer les femmes sur leurs droits. Ce rôle est joué par les accueils de jour qui existent dans chaque département et qui sont souvent gérés par les associations membres de la FNSF. Je vous invite à consulter sur notre site la cartographie des accueils associatifs spécialisés dans tous les départements d'Île-de-France réalisée par l'Observatoire, en partenariat avec les chargées de mission départementales et les structures locales de la FNSF. Elle s'adresse principalement aux professionnel-le-s spécialistes de ces questions et permet d'orienter les femmes, lorsqu'ils ou elles sont confronté-e-s à cette situation. Je remercie toutes les intervenantes pour ce riche échange.

Pour plus d'informations :

/ LA CARTOGRAPHIE DES ACCUEILS ASSOCIATIFS SPÉCIALISÉS POUR LES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES EN ILE-DE-FRANCE :

<http://orientationviolences.hubertine.fr/>

/ L'ÉTUDE « VIOLENCES À L'ENCONTRE DES FEMMES EN ILE-DE-FRANCE : SITUATIONS ET PARCOURS DE FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALES, DONNÉES 2013 » :

<http://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/violences-a-l-encontre-des-femmes-en-ile-de-france-situations-et-parcours-de-femmes-victimes>



Synthèse des ateliers et clôture

Marion Georgel Atelier 1

Nous avons mis en avant un certain nombre de freins concernant la pratique sportive féminine, en notant pour commencer une forte hégémonie masculine qui dissuade un certain nombre de filles de la pratique du sport : soit, intimidées par la majorité masculine, elles n'osent pas se lancer dans la pratique sportive, soit la censure vient des stéréotypes et de la division entre les sports dits masculins et les sports dits féminins selon des catégories non perméables. D'autre part, il existe également une forte hégémonie masculine parmi les élus, qui se répercute au niveau des politiques locales en faveur ou pas d'une pratique sportive féminine. Le conseil général de l'Isère, ne compte par exemple que 15 % de conseillères femmes au sein du conseil départemental. L'autre frein est l'absence de réseaux de femmes dans le sport, tout comme le fait de recommencer la sensibilisation à l'égalité à chaque renouvellement d'élus-e-s. C'est une vigilance de chaque instant qui induit un changement de perspective : la question de la pratique sportive féminine ne doit pas forcément être abordée sous l'angle unique de la santé publique. On peut partir du postulat que les filles sont aussi performantes que les garçons dans le sport, pour ensuite pointer un certain nombre de leviers favorisant la pratique sportive féminine. Il faudrait en premier lieu pouvoir travailler sur le rapport au corps, sur les inégalités de genre et les stéréotypes, mettre enfin l'accent sur un budget non genré et les plans nationaux de féminisation qui ont des répercussions au niveau local. Nous avons surtout parlé d'une approche spécifique de la pratique sportive féminine, même s'il est important d'adopter une approche intégrée de l'égalité femmes-hommes dans le sport.

Emeline Derrian Atelier 2

Cet atelier était consacré à l'égalité professionnelle et aux nouvelles obligations légales des collectivités. Des obligations légales existent en effet depuis la loi du 12 mars 2012 avec la production obligatoire d'un rapport de situation comparée et l'instauration de quotas de femmes aux postes de direction notamment. La loi oblige, mais dans la réalité l'opinion persiste à croire que le statut de fonctionnaire protège et que l'égalité professionnelle est atteinte dans le cadre de la fonction publique. Or, c'est loin d'être le cas. Le secteur privé est censé mener cette bataille de l'égalité depuis trente ans mais l'obligation n'intervient que maintenant pour les collectivités.

Pourtant, la non mixité des filières et des métiers, la plus grande précarité des femmes (moins souvent titulaires,

plus souvent en temps partiel) et leur sous-représentation aux postes à responsabilité engendrent des écarts de rémunération notables.

Nos intervenantes ont esquissé de nombreuses pistes pour faire changer les choses : d'abord, produire des données, documenter la situation ; pour cela, le rapport de situation comparée est un formidable outil. Ensuite, sensibiliser, permettre à toutes et tous de prendre conscience de l'enjeu. L'égalité femmes-hommes révèle aussi les préjugés concernant les métiers dits féminins ou masculins qui sont toujours tenaces : un homme peut-il exercer la fonction de puériculteur ? Peut-il être sage-femme ou aider dans les structures d'accueil d'enfants ? On peut noter cependant une évolution puisque davantage de femmes s'orientent vers des métiers perçus comme étant masculins.

Mais au-delà de la déconstruction de ces stéréotypes, notre atelier a mis l'accent sur le nécessaire portage politique de ce type d'actions, ainsi que sur l'indispensable soutien des DG, DGA et DGS pour que les choses avancent.

Quels sont les freins à la mise en œuvre d'actions volontaristes en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans les collectivités ? Tout d'abord, cette question est souvent considérée comme secondaire, quand l'existence d'un problème n'est pas tout bonnement niée. De plus, ces politiques internes sont très exposées aux conséquences d'éventuels changements politiques, de l'alternance dans les collectivités. Autrement dit, si un travail a été mené pendant une mandature, un diagnostic établi, des actions mises en œuvre, le changement de majorité ou d'exécutif, aura parfois pour conséquence directe un changement du plan d'action engagé ou la nécessité de convaincre à nouveau.

Anaële Toubiana Atelier 3

Dans l'atelier consacré aux violences faites aux femmes, nous avons abordé la question de la mise à disposition des logements pérennes pour les femmes victimes de violences. Trois intervenantes nous ont présenté trois dispositifs de bonnes pratiques. Françoise Brié, vice-présidente de la Fédération Nationale Solidarité Femmes a expliqué un dispositif mis en place avec la Région Île-de-France, par le biais d'une convention avec les bailleurs sociaux pour reloger les femmes victimes de violences. Ernestine Ronai, responsable de l'Observatoire départemental des violences faites aux femmes de Seine-Saint-Denis et coordinatrice nationale de la mission interministérielle contre les violences faites aux femmes et la traite des êtres humains (MIPROF), a présenté le dispositif « Un Toit pour elle ». Sofia Manseri, conseillère municipale, déléguée féminisme, lutte contre les discriminations, éducation à l'égalité de la ville de Gennevilliers, a présenté une convention entre cinq villes de son département pour loger les femmes victimes de violences. Le constat commun de ces trois interventions reste le problème de la surpopulation des centres d'hébergement de court et moyen terme, qui, s'il n'est pas résolu, ne permet pas de prendre en charge les femmes de manière urgente, faute de places disponibles. Ainsi, les dispositifs présentés proposent des logements pérennes

pour des femmes victimes de violences, qui permettent de désengorger des centres d'hébergements de court et moyen terme. Afin d'accéder à ces dispositifs de logements pérennes, certains critères doivent être respectés pour que les dossiers de relogement soient acceptés. Il doit s'agir de femmes autonomes, y compris financièrement, qui n'ont plus nécessairement besoin d'accompagnement, sauf si elles le désirent. Ces femmes sont censées avoir effectué en amont un travail pour s'éloigner des violences qu'elles soient conjugales ou autres. Pour faciliter la sortie des violences pour ces femmes, a été évoquée l'importance pour elles de revenir au droit commun en tant que citoyennes avec les mêmes obligations sociales. Une mise en sécurité de manière pérenne de ces femmes passe par un logement durable pour pouvoir se reconstruire. D'où l'importance également d'identifier et de déconstruire les stéréotypes entourant les femmes victimes de violences, notamment ceux des bailleurs sociaux qu'il est difficile de convaincre pour faciliter l'accès de ces femmes à des logements pérennes. Les résultats de ces trois dispositifs sont plutôt positifs puisque de nombreuses femmes ont été relogées, à tel point qu'on a pu diminuer de moitié le temps passé par les femmes en centre d'hébergement de moyen et court terme : avec le même nombre de places, deux fois plus de femmes ont pu être aidées. Ernestine Ronai a beaucoup insisté sur l'importance de ce genre de dispositifs, notamment en cas de coupes budgétaires importantes. Enfin, nous avons insisté sur l'importance du choix de ces femmes, en appliquant la loi pour l'éviction du conjoint de manière plus systématique. Dans ce cadre juridique, les femmes peuvent en effet choisir entre quitter leur logement et se mettre à distance ou rester dans leur logement. Il ne faut donc pas obligatoirement reloger ces femmes mais d'abord les mettre au courant de leurs droits, car de nombreuses femmes ne savent pas comment agir pour évincer leur conjoint. Pour cela, il faut également développer des centres d'accueil de jour qui renseignent les femmes sur leurs droits et démarches. À cet égard, les collectivités locales jouent un rôle essentiel pour mettre en place ces dispositifs et faciliter ainsi les parcours de sortie des violences et l'autonomisation des femmes victimes.

Clémence Pajot

Quelques mots de conclusion, pour vous féliciter pour la diversité des expériences qui ont été présentées aujourd'hui. Celles-ci sont vraiment riches d'enseignements, aussi bien sur le type d'actions que l'on peut mener au niveau local que sur les leviers et les stratégies à mettre en œuvre pour ces politiques. L'échange d'expériences est capital, quand on mène des politiques publiques, tant pour les élus que pour les agents et les équipes techniques. Des moments comme cette journée permettent donc un enrichissement mutuel, valorisent les bonnes pratiques en les faisant connaître, en se mettant en réseau. Pour toutes ces raisons, il est important, à mon sens, de continuer à les organiser et de vous permettre de prendre du recul par rapport à vos pratiques. Au-delà de cette journée annuelle, le Centre Hubertine Auclert et le réseau territoires franciliens pour l'égalité demeurent à vos côtés tout au long de l'année pour poursuivre ce travail, vous accompagner dans vos réflexions, vous proposer des outils et vous aider à identi-

fier des ressources pour travailler sur ces politiques. Pour conclure, je voudrais remercier les intervenantes, venues pour certaines de très loin, du nord de la France, de la Bretagne, de l'Isère, pour partager leur expérience. Je voudrais remercier aussi l'ensemble des participantes et participants, qui pour certains aussi, sont venus de loin. Merci à toutes et à tous pour la qualité des échanges et je vous donne rendez-vous en 2015 pour une prochaine journée du réseau territoires franciliens pour l'égalité.

PHOTO COUVERTURE

© Clémence Hérout

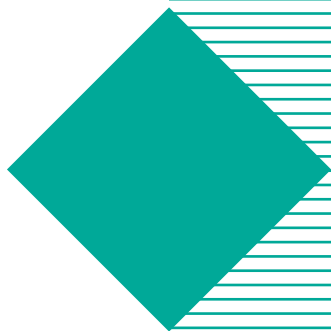
MAQUETTE ET MISE EN PAGE

Marc Blanchard

EDITEUR

Centre Hubertine Auclert - Décembre 2014

ISSN : 2116-1631



Le Centre Hubertine Auclert contribue avec l'ensemble de ses membres, à la lutte contre les inégalités et les discriminations fondées sur le sexe et le genre et promeut l'égalité femmes-hommes.

Ses missions se déclinent en quatre pôles :

/ Construire une plateforme régionale de ressources et d'échanges sur l'égalité femmes-hommes : "l'égalithèque".

/ Renforcer le réseau des acteurs et actrices franciliennes de l'égalité femmes-hommes à travers des accompagnements individuels et l'organisation de cadres d'échanges collectifs.

/ Promouvoir l'éducation à l'égalité, notamment via la publication d'études et d'analyses des outils éducatifs au prisme du genre.

/ Lutter contre toutes les formes de violences faites aux femmes, avec l'Observatoire régional des violences faites aux femmes, intégré en 2013 au Centre Hubertine Auclert.

