



LANCEMENT DU RÉSEAU
**TERRITOIRES
FRANCILIENS
POUR L'ÉGALITÉ !**

ACTES DU COLLOQUE

4 JUIN 2013



MINISTÈRE
DES DROITS
DES FEMMES

 **îledeFrance**

territoires
franciliens
pour
L'ÉGALITÉ !



 **îledeFrance**

Table des matières

OUVERTURE	3
◆ Djénéba KEITA	
TABLES-RONDES « LES CONDITIONS DE RÉUSSITE DES POLITIQUES LOCALES D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES »	6
◆ Thème 1 : Convaincre de l'utilité des politiques d'égalité	7
◆ Thème 2 : S'appuyer sur les cadres politiques et les outils existants	13
◆ Thème 3 : Utiliser des outils de diagnostic et de pilotage performants	17
CLÔTURE DE LA MATINÉE	21
◆ Abdelhak KACHOURI	21
◆ Najat VALLAUD-BELKACEM	24
INTERVENTION	28
◆ Martin HIRSCH	
ATELIERS	30
◆ Atelier 1 : Education à l'égalité : l'enjeu de la formation des professionnel-le-s	31
◆ Atelier 2 : Aménagement du territoire : Produire de la connaissance et répondre aux besoins spécifiques des usagères et des usagers	36
◆ Atelier 3 : Lutter contre la précarité des femmes : agir au sein de l'institution et sur le territoire	40

Ouverture



Djénéba Keita

**Présidente du Centre Hubertine Auclert
Conseillère régionale d'Île-de-France**

Madame la Ministre des Droits des femmes,

Mesdames les Parlementaires,

Monsieur le Président de la Région Ile-de-France,

Mesdames et Messieurs les Vice-Président-e-s
de la Région Ile-de-France,

Mesdames et Messieurs les élu-e-s des
collectivités locales qui êtes venu-e-s en nombre
aujourd'hui,

Mesdames et Messieurs les représentant-e-s des
services territoriaux tout aussi nombreux,

Mesdames et Messieurs les représentant-e-s
associatives, largement présent-e-s

Mon équipe au sein du Centre Hubertine Auclert,

Madame, Monsieur.

Si j'ai tenu à saluer chacune et chacun de sa
présence dans ce grand hémicycle de la Région
Ile de France, c'est pour souligner combien la
mobilisation pour l'égalité femmes-hommes est
primordiale.

Et c'est tout l'enjeu du réseau « Territoires francilien
pour l'égalité ! », lancé par le Centre Hubertine
Auclert que je préside, que de rassembler,
échanger, accompagner, et agir.

Si nous lançons ce réseau aujourd'hui, c'est
parce qu'il est grand temps de voir nos politiques
publiques s'emparer avec plus de vigueur de la
question de l'égalité femmes-hommes.

La constitution d'un Ministère des Droits des
femmes est à saluer. Les actions qu'il mène aussi.
Mais si l'Etat est en France un pilier fondamental
de la nation, les collectivités locales ont bien sûr
un rôle tout aussi indispensable à jouer.

Car elles sont - vous êtes ! - au plus près des
citoyennes et des citoyens pour identifier leurs
besoins spécifiques.

Car vous maîtrisez parfaitement le contexte
culturel, social et économique dans lequel nous
vivons, et qui influe largement sur les inégalités à
l'œuvre dans les territoires.

Vous êtes donc les plus à même de répondre
efficacement à ces besoins, en intégrant la
préoccupation de l'égalité femmes-hommes de
façon transversale dans toutes les politiques que
vous menez. .

Parce-que les collectivités sont des employeuses
importantes du territoire, il s'agit bien sûr
également de faire vivre cette égalité en interne,
dans notre fonctionnement. Nous avons ainsi un
devoir d'exemplarité qui se répercutera auprès
de chacun des usagers et des usagères, auprès
de chaque francilien et de chaque francilienne.
C'est l'une des valeurs fondatrices du réseau «
Territoires franciliens pour l'égalité ! ».

Au Centre Hubertine Auclert nous avons constaté
un intérêt croissant des territoires pour la question
de l'égalité femmes-hommes. Toujours plus
nombreuses, les collectivités locales sollicitent
notre expertise pour les accompagner dans
l'élaboration de leurs plans d'action, la mise
en place d'événements, la construction de
colloques,... Or, notre rôle est de sensibiliser,
appuyer et accompagner. Et pour ce faire, nous
sommes aussi à l'écoute de ce que produisent
et réalisent d'autres structures, d'autres
organisations, d'autres femmes et hommes. En Ile-
de-France bien sûr. En France évidemment. Mais
aussi dans le monde. Et ce que nous constatons,

c'est que de très bonnes pratiques sont souvent effectuées tout proche de nous, sans que nous en ayons conscience. Manque de communication ? Manque de transversalité ? Manque de temps ?

Aujourd'hui nous contribuons à combler ces manques en lançant le réseau « Territoire franciliens pour l'égalité ! ». D'autres ont déjà ouvert la voie, je pense en particulier au réseau l'appel des Cents, portée par Maud Olivier, qui fédère les acteurs et actrices engagées en Essonne. Ou encore au réseau animé par le Conseil Général du Val-de-Marne et en premier lieu par Nathalie Diner.

En choisissant de fédérer les collectivités et ces initiatives au niveau régional, nous nous inscrivons en complémentarité de telles initiatives.

En médiatisant le réseau « Territoires franciliens pour l'égalité ! », en annonçant qu'en Ile-de-France un lieu regroupe les collectivités locales engagées pour l'égalité femmes-hommes, nous favorisons l'échange de bonnes pratiques, la diffusion des clés de succès, et les astuces pour contourner les obstacles.

C'est tout l'objet des premières productions du réseau que nous dévoilons aujourd'hui que de participer à ce mouvement. Vous trouverez ainsi dans vos dossiers l'Annuaire francilien des référent-e-s égalité, qui répertorie les personnes contacts en Ile-de-France sur cette thématique. Fruit d'un long travail de recensement, il peut comporter des manques – et je l'espère, car cela signifie que nous sommes toujours plus nombreux à être mobilisés sur ces questions ! – N'hésitez donc pas à le compléter en nous envoyant vos informations.

Toujours dans votre dossier, l'étude intitulée « Les politiques locales d'égalité en France, analyse des expériences de 30 collectivités engagées pour l'égalité femmes-hommes » dresse un panorama des politiques locales d'égalité les plus efficaces, leurs conditions de réussite et les freins identifiés. Elle insiste surtout sur les éléments de méthodologie ayant prévalu à leur conception et leur mise en œuvre. Pour parvenir à l'égalité, il nous faut être combatifs... mais aussi méthodiques !

Rejoindre le réseau « Territoire francilien pour l'égalité ! » c'est donc s'associer à d'autres

initiatives, échanger avec les autres membres, être amené à initier des actions d'ampleur sur différents territoires. C'est aussi participer à des groupes de travail thématiques et bénéficier de formations animées par des experts et des expertes ultra-qualifiées.

Je suis ainsi ravie de voir dans la salle les collectivités qui ont déjà rejoint le réseau ou qui compte adhérer prochainement. Je pense aux villes de Cergy, Massy, l'Haÿ-les-Roses, au Conseil général du Val-de-Marne ou encore à Orsay.

En impulsant une dynamique égalitaire au plus près de vos concitoyens et concitoyennes, vous leur adressez un message fort. A vos services en interne bien sûr, au grand public évidemment, mais aussi au tissu associatif féministe, toujours attentif à ce que la collectivité soit présente pour soutenir ses démarches.

Dans le combat pour l'égalité femmes-hommes, il n'y a pas d'angles morts. Chaque politique doit être appréhendée avec les lunettes du genre. C'est à cette condition que nous pourrions parvenir à supprimer les inégalités qui minent notre vivre-ensemble.

Plus qu'une simple plateforme d'échanges, le réseau « Territoires francilien pour l'égalité ! » cherche donc à faire rayonner une culture de l'égalité par le biais des collectivités locales. Je le disais tout à l'heure, nous souhaitons sensibiliser tous les échelons de la société. Adossé au Centre Hubertine Auclert, lui-même porté par la Région Ile-de-France et soutenu par le Ministère des Droits des femmes, le réseau pourra se prévaloir d'un périmètre d'action important.

Briser les barrières, décloisonner, favoriser la transversalité, construire des partenariats durables, la dynamique du réseau se joue aussi sur ce terrain. En tant qu'élue, je sais combien le besoin de se retrouver et d'échanger est nécessaire. Votre présence en nombre aujourd'hui l'atteste. Nous, actrices et acteurs impliqués pour l'égalité femmes-hommes, nous avons besoin d'un cadre pour partager et communiquer sur ces sujets.

Ce cadre, nous le mettons en place aujourd'hui.

Ce cadre, le réseau « territoires franciliens pour l'égalité ! » l'offre et le porte. Ce cadre, nous l'avons pensé avec vous, et pour vous.

Alors, plus de temps à perdre, rejoignez le réseau des collectivités locales engagées pour l'égalité femmes-hommes. Et comme ces graines que nous vous avons distribuées en début de séance, faisons les grandir ensemble : leurs fruits ne pourront qu'être riches et éclatants !

Je vous remercie et vous souhaite une excellente journée de réflexions et de partages.



TABLES-RONDES

LES CONDITIONS DE RÉUSSITE DES POLITIQUES LOCALES D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



THÈME 1 :

CONVAINCRE DE L'UTILITÉ DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ

- **Thérèse RABATEL**, Adjointe au Maire de Lyon en charge de l'égalité femmes-hommes, des temps de la ville et des handicaps
- **Majdouline SBAI**, Vice-présidente de la Région Nord-Pas de Calais en charge de la citoyenneté, des relations internationales et de la coopération décentralisée
- **Brigitte GONTHIER-MAURIN**, Présidente de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes au Sénat
- **Henriette ZOUGHEBI**, Vice-présidente de la région Ile-de-France chargée des lycées

Modératrice :

Mélanie Gratacos, Directrice du Centre Hubertine Auclert



Mélanie GRATACOS

Les discussions de la matinée porteront sur les conditions de réussite des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes. Dans le cadre de l'étude menée par le Centre Hubertine Auclert, nous avons voulu identifier les « clés du succès » de ces politiques. Nous nous sommes basés sur l'analyse des plans d'actions égalité femmes-hommes existants et sur une série d'entretiens auprès des collectivités territoriales. L'étude porte à la fois sur des éléments de méthodologie et sur la valorisation d'initiatives exemplaires ou innovantes.

Il est ressorti des entretiens que le premier combat à mener pour aboutir à une politique ambitieuse en faveur de l'égalité est de convaincre l'exécutif de sa pertinence. Les femmes élues jouent un rôle décisif en ce sens.

Nous avons souhaité ce matin échanger sur ce sujet avec quatre élues, qui ont chacune mené ce combat. Nous souhaiterions qu'elles nous fassent part de leur expérience et qu'elles nous livrent leur « argumentaire » pour convaincre leurs pair-e-s de la nécessité de s'engager dans de telles politiques.

Henriette ZOUGHÉBI

Bonjour à toutes et à tous. Dès lors que l'on parle de politique en matière d'égalité, il est nécessaire de réunir les actrices et les acteurs de l'égalité. Il existe toujours, sur un territoire, des associations de quartier, des syndicats, des femmes, etc., qui souhaitent s'engager sur cette question particulière. La démocratie participative est donc très importante dans ce domaine.

En outre, la question de la formation des élu-e-s est primordiale. Un temps collectif de réflexion et de formation en matière d'égalité femmes-hommes doit leur être proposé.

Dès 2010, dans le premier rapport que j'ai présenté au Conseil régional, la question de l'égalité entre les filles et les garçons au lycée était posée. Nous avons mis en place le dispositif « Jeunes pour l'égalité » dans les lycées. Aucune action n'est décidée dans un établissement sans que le Conseil d'Administration n'ait donné son accord et qu'un dialogue se soit tenu avec l'ensemble de l'équipe éducative. L'intérêt de ces politiques est de mettre en mouvement des collectifs.

De plus, mes deux ans d'expérience au sein de l'exécutif régional m'ont montré que les questions

des violences faites aux femmes et aux filles étaient largement sous-estimées. A l'initiative du groupe Front de gauche, la Région a donc créé un observatoire sur cette problématique.

Par ailleurs, tant les grandes que les petites choses sont importantes. Les associations de quartier ont un rôle essentiel en ce sens.

Enfin, la visibilité des femmes dans l'espace public constitue un enjeu majeur. Par exemple, tous les exécutifs peuvent décider de féminiser leurs rapports. A ce jour, je suis la seule Vice-présidente à présenter l'ensemble de mes rapports au masculin/féminin. Or c'est cette visibilité qui permettra de changer les mentalités. Ces bagarres sont tout aussi importantes que l'obtention de subventions. La dynamique doit se jouer sur l'ensemble des terrains.

Mélanie GRATACOS

Vous avez pointé deux éléments qui ressortent avec force dans nombre d'entretiens que nous avons menés : le besoin de formation des élu-e-s et des agent-e-s en charge de ces questions dans les services ; l'importance de la concertation.

Brigitte GONTHIER-MAURIN

En tant que Présidente de la Délégation aux droits des femmes du Sénat, je suis particulièrement sensible au thème de cet atelier.

Depuis leur création en 1999, les Délégations aux droits des femmes de l'Assemblée Nationale et du Sénat n'ont cessé d'œuvrer pour convaincre de l'utilité des politiques en matière d'égalité, persuadées que faute de politique volontariste en la matière, la bataille d'égalité entre les femmes et les hommes ne pourra pas être gagnée.

Nos travaux en cours relatifs à la place des femmes dans la culture en sont une énième et triste illustration. Dans ce secteur comme ailleurs, nous assistons à la perpétuation des stéréotypes de genre, à la reproduction de comportements sexistes, à la confiscation des lieux de pouvoir au profit des hommes, etc.

Il nous faut inlassablement révéler, sensibiliser, prévenir, accompagner et mettre en place des outils en faveur de l'égalité.

Je tiens à saluer le travail du Centre Hubertine Auclert, en particulier pour la mise en place de

l'Egalithèque, qui permet de partager les bonnes pratiques, de faire connaître les dispositifs novateurs et de mutualiser les avancées.

Dans la bataille pour l'égalité, des outils et des dispositifs existent déjà mais ils sont trop peu utilisés. Il est nécessaire de convaincre en permanence de leur utilité, car l'égalité entre les femmes et les hommes est la condition d'un vivre ensemble harmonieux et serein et constitue la base du développement économique, social et durable.

Je souhaite partager avec vous deux convictions fortes, sur lesquelles s'appuient les travaux de notre délégation.

D'une part, les collectivités territoriales et les acteurs publics doivent être exemplaires, en tant qu'employeurs et pourvoyeurs de services et de biens.

D'autre part, il est nécessaire de mettre en place des partenariats avec des associations et les différents acteurs concernés par les politiques d'égalité. Mettre en place un plan d'égalité dans une entreprise, créer un module d'enseignement sur la question du genre dans une université, ouvrir des hébergements d'urgence pour les femmes victimes de violence, etc., supposent de dépasser de lourdes réticences et reposent sur la force de conviction de quelques-unes ou de quelques-uns. Ces acteurs doivent se sentir soutenus.

La structuration d'un réseau territorial de veille et de soutien, qui s'appuierait sur les déléguées régionales aux droits des femmes, est une urgente nécessité, tout comme la restructuration du réseau des chargées de mission au sein des rectorats d'académie.

En matière d'égalité, les outils et les institutions existent. Leur efficacité repose sur la conviction de tous les acteurs que ce combat est profondément juste et qu'il raisonne comme une condition d'évolution de la démocratie.

Mélanie GRATACOS

Merci de nous rappeler qu'agir pour l'égalité consiste à agir pour davantage de justice sociale mais également pour un développement économique, social et durable. Le rôle des collectivités est de mettre en synergie les actrices et les acteurs du territoire.

Majdouline SBAI

Le Pas-de-Calais est une région particulière, puisqu'elle a eu la chance d'accueillir la première femme Présidente de région. En outre, depuis son origine, le Conseil régional a choisi de s'engager auprès d'associations promouvant l'égalité des droits et la lutte contre tout type de discrimination.

En 2010, nous avons opté pour un plan d'actions structuré au travers de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Le plan d'actions a été élaboré avec la participation de l'ensemble des associations et des acteurs de la région Nord-Pas-de-Calais.

Lors du lancement de la Charte, plus de 200 personnes étaient présentes. Une participation si importante était une surprise. Reste que la mobilisation des associations est un élément déterminant pour mettre ce sujet à l'agenda des priorités d'un mandat.

La Charte nous engage en faveur de la participation des femmes dans la vie locale.

Notre plan comprend 53 actions, qui correspondent à un véritable changement de logiciel au sein de l'institution régionale.

Pour justifier une implication plus forte de la Région en faveur de l'égalité, le premier argument a été la réalisation d'un diagnostic permettant d'évaluer la situation réelle de représentation des femmes dans les espaces de décision. En matière de culture par exemple, nous avons découvert que 90 % des producteurs de spectacles étaient des hommes. Entre outre, nous avons constaté, à travers un certain nombre d'études, que la précarisation des femmes était un élément déterminant de la paupérisation d'un certain nombre de territoires. Aucune politique de lutte contre les inégalités sociales et territoriales n'était donc possible sans prendre en compte l'égalité entre les femmes et les hommes.

Parmi les argumentations politiques et techniques, la question de la modernisation des politiques publiques a été déterminante.

Le pilotage technique de cette Charte n'appartient pas à la Direction de la citoyenneté mais à une Direction transversale à toute l'institution, qui anime les grandes démarches structurantes de la politique régionale. Depuis la création du Ministère des Droits des femmes, un certain nombre d'actions se sont désormais institutionnalisées et sont

portées par l'Etat. Les associations et la société civile participent à la conduite du plan d'actions. La presse joue également un rôle important, car elle interpelle régulièrement les élu-e-s sur cette question.

Enfin, dans le cadre des grandes politiques régionales menées, des économistes et des sociologues nous ont interpellé sur certaines thématiques et ont amené les élu-e-s à se poser des questions.

Cette conjonction de questionnements, de diagnostics et d'exemplarité fait avancer les choses.

Il est important de souligner que cette Charte nous a donné une méthode pour passer à l'acte. Si les actions que nous menons portent leurs fruits, d'autres collectivités locales souhaiteront s'engager plus fortement. Tous les élu-e-s portent désormais des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes, qu'ils valorisent notamment au moment de la préparation de leur budget. L'étape actuelle à franchir est relative aux enjeux de lieux de décision politique et de représentation publique des institutions. Pour y arriver, nous devons créer des conventions régionales de l'égalité, mobilisant tous les partenaires.

Mélanie GRATACOS

Je retiens de votre intervention d'une part le rôle que peut jouer la société civile organisée sur cette question et d'autre part l'importance du diagnostic commun, pour mettre en exergue de façon chiffrée les inégalités du territoire.

Thérèse RABATEL

Pour réussir une politique en faveur de l'égalité femmes-hommes, trois éléments sont nécessaires : de la conviction et du courage ; de l'argent ; des bras.

Je suis arrivée à Lyon en 2008, dans un contexte plutôt favorable puisqu'un début de politique égalité femmes-hommes avait été initié, qu'une mission Egalité existait déjà et que le tissu associatif était riche. J'avais moi-même participé à la rédaction du projet municipal avec les associations. Ecrire

les choses est extrêmement utile pour rappeler ensuite les engagements. Le Maire de Lyon est en outre convaincu de la nécessité de l'égalité. Les politiques sociales et territoriales d'égalité sont extrêmement fortes. Tous ces éléments ont permis de convaincre les élu-e-s qu'il n'était pas possible de développer une ville sans prendre en compte tous les habitant-e-s et les territoires.

A mon arrivée à la Ville, j'ai décidé de créer un Conseil pour l'égalité femmes-hommes où sont réunies les associations lyonnaises, un certain nombre d'institutions, des universités, des bibliothèques, etc. Nous avons travaillé ensemble sur l'égalité femmes-hommes et un réseau très important s'est constitué.

J'ai rapidement mis à l'agenda politique la signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. J'ai tenu à ce que le plan d'actions soit mis en place concomitamment, afin de m'assurer que la signature de cette Charte soit suivie d'effets. La Charte et le plan d'actions ont été votés l'année dernière. La ville de Lyon a également obtenu le label Diversité il y a deux ans. L'audit réalisé à ce titre par l'Afnor a été très utile, car il a pointé la nécessité pour la ville de Lyon de progresser en matière de handicap et d'égalité femmes-hommes.

14 adjoint-e-s se sont engagés dans le plan d'actions, avec 65 actions.

Les difficultés sont nombreuses. Une première tient à la transversalité des actions. Nous devons faire preuve à la fois de fermeté et de diplomatie pour que les adjoint-e-s ou les services respectent leurs engagements. En outre, certaines actions s'avèrent plus difficiles à réaliser que prévu. Les problèmes budgétaires sont également importants. De plus, il existe une certaine dévalorisation de l'adjointe en charge de l'égalité femmes-hommes et des actions qu'elle mène. En ce sens, il est très important de montrer à quel point ces actions peuvent avoir des conséquences positives sur le territoire. Enfin, cette compétence est très difficile sur le plan politique, puisqu'elle se heurte



à un certain nombre de sujets complexes (laïcité, emploi des femmes, famille, etc.). La formation est primordiale pour répondre à tous ces sujets sociétaux et très larges.

De la salle

Je me demande ce qui est inscrit dans la loi à propos des obligations des collectivités locales en matière d'égalité femmes-hommes. Par ailleurs, existe-il un référent à l'égalité dans toutes les collectivités ?

Frédérique PONDEMER

Je suis cheffe du pôle Egalité des droits et innovation sociale de la région Bretagne. Depuis 2004, la région Bretagne possède une Vice-présidente à l'égalité des droits et à l'innovation sociale, une cheffe de pôle et un budget. Pour autant, je ne me sens pas rassurée quant à la pérennité de nos actions. Une collectivité se devrait d'avoir, dans son organigramme, un service relatif à l'égalité femmes-hommes. A l'heure actuelle, rien n'est inscrit dans le marbre. En outre, depuis 2004, nous avons produit un certain nombre de travaux et rempli des missions qui ne relèvent peut-être pas d'un Conseil régional.

Joëlle SUEUR

Je souhaiterais connaître le budget de la ville de Lyon en matière d'égalité femmes-hommes.

Thérèse RABATEL

Mon budget égalité femmes-hommes est de 140 000 euros mais le budget total des actions de la Ville sur ces questions est plus large puisqu'il implique d'autres directions. En ce qui concerne la seconde intervention, il me semble qu'à Lyon, avec toutes les actions d'ores et déjà menées, il serait très difficile de revenir en arrière.

Quant à l'organisation, il peut s'agir, selon les collectivités, soit d'un-e référent-e rattaché-e au Directeur ou à la Directrice générale des services, soit d'un-e référent-e par service. A Lyon, la mission Egalité est spécifique puisque chacun de ses membres possède ses propres domaines de compétences.

Enfin, la loi ne prévoit aucune obligation pour les collectivités locales en la matière mais le rapport de situation comparée est devenu obligatoire depuis

ou un deux mois.

Majdouline SBAI

En région Nord-Pas-de-Calais, la mission égalité femmes-hommes est située au sein d'un pôle d'appui à l'ensemble des politiques.

Il est vrai qu'avec la crise, nous entendons certains arguments quant à la non-priorité de ces politiques. Nous devons insister sur le fait qu'elles répondent à une exigence politique et qu'elles sont un atout pour le développement territorial.

Brigitte GONTHIER-MAURIN

Un certain nombre de droits peuvent officiellement ne pas être remis en cause mais confrontés à d'importantes difficultés au quotidien, notamment en raison de contraintes budgétaires.

En tout état de cause, nous devons réussir à déconstruire l'argument selon lequel la répartition des tâches entre femmes et hommes reposerait sur des aptitudes naturelles. Nous devons lutter pour déconstruire dès le plus jeune âge ces stéréotypes.

Le rapport de situation comparée est désormais obligatoire. Il donnera lieu à davantage d'obligations mais il est nécessaire de rester vigilant-e-s et mobilisé-e-s au quotidien. Au-delà de l'arsenal législatif, les débats d'idées sont primordiaux.

Henriette ZOUGHEBI

La Charte européenne et les conventions que l'on signe sont des éléments positifs. Reste qu'il n'existe à ce jour aucune obligation de résultat ni de moyen en faveur de l'égalité. En outre, nous nous battons pour que cette thématique demeure une compétence générale des collectivités, ce qui permet de posséder un personnel dédié et des moyens.



THÈME 2 :

S'APPUYER SUR LES CADRES POLITIQUES ET LES OUTILS EXISTANTS

- **Danielle BOUSQUET**, Présidente du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes
- **Maud OLIVIER**, Députée et Conseillère générale de l'Essonne déléguée à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité

Modératrice :
Clémence PAJOT, chargée de mission au Centre Hubertine Auclert



Clémence PAJOT

Nous verrons durant cette table ronde en quoi s'appuyer sur les cadres et les outils existants facilite l'émergence de ces politiques d'égalité entre les hommes et les femmes. Différents cadres ont été cités durant la réalisation de notre étude : les cadres européens (les programmes type FSE, Equal, etc. ; la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale) ; les cadres permettant la mise en réseau, les échanges d'expérience et les bonnes pratiques (l'Appel des Cents ; le réseau porté par le Conseil général du Val de Marne ; etc.) ; les labels (Diversité, Egalité professionnelle, etc.) ; la création du Ministère des Droits des femmes.

Nous reviendrons plus largement sur certains de ces cadres au cours de cet atelier.

Danielle BOUSQUET

Dans l'enquête que vous avez réalisée, j'ai été frappée par le foisonnement d'initiatives prises par les collectivités. On assiste à une véritable effervescence dans les territoires, même si les collectivités ayant abouti dans leur plan d'égalité sont encore peu nombreuses.

Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes souhaite être l'interface entre les collectivités territoriales et l'Etat. Il s'agit d'une instance de concertation, créée par décret en janvier 2013. Le Haut Conseil est placé auprès du Premier Ministre pour favoriser la transversalité. Sa mission est d'assurer la concertation avec la société civile et d'animer le débat public sur les grandes orientations de la politique des droits des femmes et de l'égalité. Les associations sont déterminantes dans le rapport de forces aujourd'hui. La volonté d'une ou deux élues ne suffit pas. Des alliés-e-s sont nécessaires, au sein de la société civile.

Notre rôle est d'évaluer les politiques publiques, de centraliser et de diffuser toutes les analyses sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes et de formuler des avis en direction du Premier Ministre et de la Ministre des droits des femmes.

Le Haut Conseil est composé de 73 membres, représentant le monde associatif, économique, universitaire, institutionnel et politique.

La Ministre des droits des femmes nous a saisis sur les inégalités territoriales afin de « mener un

travail de réflexion sur la manière d'articuler la promotion des droits des femmes et leur nécessaire déclinaison sur les territoires ». Une Commission travaille spécifiquement sur cette question.

Le Haut Conseil poursuit également le travail engagé par l'Observatoire de la parité, à travers le Document de valorisation des actions locales en faveur de l'égalité femmes-hommes (DOVALE) qui permet de réaliser un diagnostic partagé et une auto-évaluation, afin de faire naître une discussion et aider à convaincre de la pertinence des actions.

Je vous invite à lire ce document. Si vous êtes intéressé-e-s, vous pouvez vous inscrire sur notre site afin que nous vous délivrions une information plus poussée. Nous vous incitons également à réfléchir à l'évolution de ce document, pour qu'il corresponde au mieux aux besoins des collectivités.

Maud OLIVIER

Le Conseil général de l'Essonne est engagé depuis une dizaine d'années en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il a décidé de concrétiser ses engagements à travers des plans d'actions, qui se traduisent en objectifs. La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, rédigée par le Conseil des Communes et Régions d'Europe et portée en France par l'AFCCRE, constitue un appui méthodologique et politique très important puisque la collectivité signataire s'engage alors à mettre en place, dans les deux ans, un plan d'actions.

Le plan égalité femmes-hommes que le Conseil général de l'Essonne a voté en juillet 2012 comporte 50 actions. Ils s'inscrivent dans une démarche partenariale entre les différents services départementaux, les associations, les entreprises, les communes et les communautés d'agglomération.

Le portage politique fort et pugnace de quelques-uns - le plus souvent de quelques-unes - constitue l'élément incontournable de la mise sur un agenda politique des questions d'égalité femmes-hommes.

De plus, le 8 mars 2010, nous avons lancé le réseau Appel des cents, qui possède des objectifs concrets : sensibiliser et former les élu-e-s et les agent-e-s à l'intégration de l'égalité dans les politiques publiques locales ; échanger les bonnes pratiques entre les collectivités ; mutualiser des moyens pour l'organisation d'actions communes. Une chargée de mission est désormais dédiée à l'animation de

ce réseau.

A ce jour, plus d'un tiers des communes essonniennes ont nommé un-e référent-e Appel des cents. Nous comptons en outre dans notre département 25 signataires de la Charte européenne.

Les référent-e-s sont très demandeurs de formations. Dix ont été programmées en 2013.

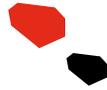
Qui plus est, un chantier très prometteur est mené actuellement par le Conseil général : la conditionnalisation des financements. En effet, l'Essonne met en place des critères très précis pour les partenaires qu'elle finance. Par exemple, les associations subventionnées ont désormais des objectifs de parité au sein des Conseils d'Administration et de diversification des publics. En outre, un contrat de partenariat est passé avec les communes, qui les contraint à respecter un certain nombre d'engagements.

Enfin, nous avons souhaité créer un observatoire départemental de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité. Cet observatoire agit en amont du processus d'évaluation, en déployant des études qualitatives et quantitatives visant à aider les élu-e-s à repérer les situations d'inégalité entre les femmes et les hommes.

Clémence PAJOT

Je vous remercie pour cette présentation, qui montre l'importance de la formation et des dispositifs financiers incitatifs.





THÈME 3 :

UTILISER DES OUTILS DE DIAGNOSTIC ET DE PILOTAGE PERFORMANTS

- **François DAPHNIS**, Responsable de l'Observatoire de l'égalité du Conseil général du Val-de-Marnes
- **Gunilla WESTERBERG-DUPUY**, Conseillère municipale déléguée à l'égalité des chances de Suresnes

Modératrice :
Marie-Lou BRET, chargée de mission au Centre Hubertine Auclert



Marie-Lou BRET

L'étude que nous avons réalisée a analysé les différentes manières d'élaborer un plan d'action égalité femmes-hommes, avec notamment les différentes phases : diagnostic ; élaboration du plan d'action ; évaluation et suivi des politiques.

Outre le triptyque essentiel à la réussite d'une politique égalité femmes-hommes (un-e élu-e dédiée ; un budget dédié ; une personne à temps plein dédiée dans les services), l'étude témoigne de la nécessité de se doter dès le départ d'une méthode très rigoureuse.

Françoise DAPHNIS

Le Conseil général du Val de Marne a signé la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale en 2008. Il était déjà engagé depuis longtemps dans la mise en œuvre d'actions favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes. Avant même la signature de la Charte, nous avons décidé d'élaborer un diagnostic des actions menées par le Conseil général mais également par les associations et les entreprises sur le territoire.

Nous avons signé la Charte européenne en 2008, concomitamment à une Charte de la participation, qui nous a encouragés à adopter une démarche participative.

Un groupe d'agent-e-s volontaires a travaillé pour élaborer des propositions. En parallèle, un atelier citoyen a été mis en place : il regroupait 21 personnes, dont un tiers d'hommes et des usager-e-s de services publics divers (bénéficiaires du RSA ; usager-e-s du musée d'art contemporain ; parents d'enfants allant en crèche ; etc.). Cet atelier s'est réuni pendant sept jours, au terme desquels un avis a été rendu, que les participant-e-s ont lu eux-mêmes et elles-mêmes aux élu-e-s. Les directions ont ensuite travaillé pour intégrer les avis des citoyen-ne-s et des agent-e-s.

Le plan d'actions, voté en 2010, est structuré autour de deux grands axes politiques : être un homme, être une femme - comment dépasser les rôles intériorisés ; les questions d'égalité au travail. Il est prévu une évaluation participative d'ici fin 2013/début 2014.

Marie-Lou BRET

Vous avez initié ces démarches il y a un certain temps. Observez-vous une évolution des pratiques des agent-e-s des collectivités en interne ?

Françoise DAPHNIS

Il est difficile de mesurer l'évolution des comportements. Des actions concrètes sont désormais menées sur la mixité des métiers. Nous nous rendons également compte que les agent-e-s reconnaissent l'existence d'une véritable démarche en la matière. L'année dernière, nous avons effectué une tournée d'été pour débattre de l'égalité avec les agent-e-s. Beaucoup d'efforts restent à faire dans les structures décentralisées (crèches, établissements des solidarités, etc.). Nous avons toutefois la chance de disposer d'une direction des ressources humaines très engagée sur la question, ce qui est fondamental. Nous avons également mis en place un groupe de travail avec les organisations syndicales sur l'égalité professionnelle.

Marie-Lou BRET

Il est ressorti de notre étude que l'implication du personnel RH était primordiale, tant l'application de l'égalité professionnelle en interne reste compliquée dans de nombreuses collectivités. En outre, l'étude a montré que, même si l'évaluation reste limitée dans ce domaine, les élu-e-s et les agent-e-s en charge de ces questions remarquent une lente évolution des représentations.

Gunilla WESTERBERG-DUPUY

Je suis originaire de Suède. A mon arrivée en France il y a treize ans, j'ai perçu qu'un important travail était nécessaire en matière d'égalité femmes-hommes. La commune, qui gère toutes les politiques de proximité, est à mon sens le meilleur échelon pour travailler sur cette thématique.

Avant de proposer au Conseil municipal de Suresnes d'adhérer à la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, nous avons décidé de réaliser un diagnostic détaillé de la situation des hommes et des femmes sur le territoire. Ce diagnostic a été réalisé sur la base d'entretiens avec l'ensemble des responsables des services municipaux, des partenaires associatifs et institutionnels. Les entretiens étaient précédés de l'envoi d'un questionnaire demandant toutes les données sexuées à disposition. Cette phase de diagnostic s'est révélée déterminante pour

la suite du projet. Les entretiens en tête-à-tête ont également été l'occasion de sensibiliser tous les acteurs et actrices à ce projet. Elle a permis de mettre à jour de manière objective un certain nombre d'inégalités persistantes, de dégager des chantiers prioritaires et de pointer la nécessité d'établir des statistiques sexuées.

Le Conseil municipal a adopté ce diagnostic en février 2011 et Suresnes a adhéré à la Charte européenne le mois suivant. Un Comité de pilotage a été mis en place et six groupes de travail ont été créés pour proposer des actions permettant de répondre aux problématiques mises à jour par le diagnostic.

S'en est suivi un plan de 55 actions, voté à l'unanimité du Conseil municipal en mars 2012. Plusieurs décisions en sont ressorties, dont l'attribution d'une demi-part supplémentaire aux familles monoparentales pour le calcul du quotient familial, la mise en place d'une formation sur les stéréotypes de genre dans la littérature jeunesse et la préparation de la candidature de la ville au label égalité de l'Afnor en septembre 2013.

Il est prévu une évaluation annuelle du plan, dont la première a eu lieu en février 2013. 67 % des actions du plan ont été réalisées en 2012 et 24 % sont en cours de réalisation. Par ailleurs, chaque année, de nouvelles actions sont intégrées.

En conclusion, je dirais que pour réussir, le diagnostic doit être réalisé sans crainte de mettre à jour des inégalités. Il est également nécessaire de s'appuyer sur une volonté politique forte. A Suresnes, le Maire a érigé les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes en priorité pour tous les services. Passé les premières réticences, les services se sont approprié cette thématique, au point de devenir forces de proposition. Enfin, la réalisation d'actions concrètes directement visibles pour les agent-e-s et les Suresnois-es est importante.

Quoi qu'il en soit, un travail de long terme est nécessaire ; la question de l'égalité

femmes-hommes doit être intégrée à toutes les problématiques. A Suresnes, une révolution des esprits s'est produite à tous les niveaux hiérarchiques, plus vite qu'attendu.

Marie-Lou BRET

Maud Olivier, pouvez-vous nous expliquer comment le Conseil général de l'Essonne a évalué son premier plan d'actions ?

Maud OLIVIER

Lors de notre premier plan d'actions en 2007, nous avons constaté que les services ne s'étaient pas approprié l'égalité femmes-hommes en tant que politique transversale. J'ai souhaité, dans l'élaboration du plan 2012, retravailler cette question. Nous avons donc rencontré les trente directions du Conseil général afin de les accompagner pour élaborer un diagnostic genré de leur politique sectorielle.

L'important pour nous est la sensibilisation des agent-e-s, des partenaires et des élu-e-s. A chaque fois qu'un nouvel agent entre au Conseil général, elle ou il bénéficie désormais d'un plan de formation sur ces questions.

Enfin, l'Observatoire départemental de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité est mis en place depuis trop peu de temps pour en faire un bilan. Il élabore des indicateurs quantitatifs et qualitatifs pertinents. Il apporte un soutien méthodologique dans la mise en œuvre de certaines fiches actions du plan départemental. Il participe également à la diffusion d'une culture d'évaluation sous le prisme de la lutte contre les discriminations. L'objectif est qu'une analyse sexuée des bénéficiaires des aides et des dispositifs du Conseil général soit systématiquement effectuée.





Clôture

de la matinée



Abdelhak Kachouri

**Vice-président de la Région Ile-de-France
chargé de la citoyenneté, de la politique
de la ville et de la sécurité**

Madame la Ministre,

Madame la Présidente du Centre Hubertine Auclert,

Mesdames et Messieurs les élus, et tout particulièrement ceux venus d'autres régions pour partager leurs expériences,

Mesdames et Messieurs les représentants du CESER,

Mesdames et Messieurs les représentants des associations,

Mesdames et Messieurs,

Cher-e-s ami-e-s,

Je suis très heureux de vous accueillir ici, au nom du Président de la Région Ile-de-France, à l'occasion du lancement du réseau « Territoires Franciliens pour l'Égalité. » Ce réseau, créé et porté par le Centre Hubertine Auclert, est un pas supplémentaire pour faire grandir l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire francilien. Et ce n'est pas un petit pas.

Sa mise en place, qui trouve sa première traduction concrète sous forme d'un annuaire des référents égalité partout en Ile-de-France, doit beaucoup à chacun d'entre vous – associations, élu-e-s des collectivités territoriales, représentant-e-s des administrations de l'Etat – et je tiens, au nom des élu-e-s de la Région Ile-de-France, à vous en remercier.

Je salue évidemment l'action et l'immense travail réalisé par les équipes du Centre Hubertine Auclert, et par sa Présidente, Djeneba Keita. Je tiens également à saluer l'action de l'administration régionale et de la DRDFE, qui accomplissent au quotidien un travail remarquable pour faire vivre l'égalité femme-homme dans notre région.

A lire certaines études, on pourrait se dire qu'au fond l'égalité entre les sexes est bien entrée dans les mœurs. Lorsqu'en 1879, devant le Congrès ouvrier socialiste de Marseille, Hubertine Auclert demandait à son auditoire – plutôt masculin – s'il était partisan de l'égalité humaine, elle était certaine d'entendre répondre oui. Et elle était certaine d'entendre son auditoire répondre non, lorsqu'elle demandait s'il était partisan de l'égalité entre l'homme et la femme.

Aujourd'hui, personne n'oserait en France répondre non aussi ouvertement à cette question. Et lorsqu'on interroge les Franciliennes-s, comme nous l'avons fait, sur la personnalité d'Ile-de-France qui incarne le mieux les savoirs, une majorité d'entre eux, femmes et hommes confondus, répondent Marie Curie. Une femme, une femme polonaise, immigrée.

On peut mesurer le chemin parcouru depuis les premiers combats d'Hubertine Auclert : elle était pourtant contemporaine de Marie Curie.

Mais si les mots ont changé, si l'égalité femmes-hommes est un principe qui a progressé dans les esprits, elle reste encore largement inachevée dans les faits. Il suffit de regarder les statistiques.

Le taux d'emplois des femmes, en Ile-de-France, est de 63%, contre 70% pour les hommes. Le temps partiel touche 21% des femmes. Les inégalités salariales n'ont pas disparu, bien au contraire : les femmes gagnent encore en moyenne 26% de moins que les hommes. Les difficultés rencontrées par les femmes pour

articuler vie professionnelle et vie personnelle, en particulier pour les familles monoparentales, sont un réel obstacle pour trouver du travail. La parité femmes-hommes est loin d'être le fait de toutes les institutions représentatives.

Et si les mots ont changé, ils ne sont parfois qu'un paravent, qui cache des comportements qui perpétuent les inégalités entre les sexes. Leur sens est parfois vite oublié et les préjugés reprennent le dessus. Et la loi, qui pourtant impose la parité, qui pourtant a fait considérablement progresser le droit des femmes depuis que François Mitterrand en a créé le portefeuille en 1981 – la loi peine encore à s'imposer.

Tout cela, vous le connaissez mieux que moi. Vous le vivez au quotidien sur le terrain. C'est votre métier pour certain-e-s, votre engagement associatif et militant pour d'autres, c'est une réalité que vous fréquentez de près. La justice n'est pas qu'une question économique. Elle n'est pas qu'une question sociale. Elle est une question de dignité humaine et par là d'égalité entre les femmes et les hommes.

La philosophe Martha Nussbaum écrivait encore récemment que les inégalités entre les sexes ne sont pas l'apanage des pays en développement. Elles concernent tous les pays, et elles sont encore plus intolérables lorsqu'elles frappent les pays riches. Elle en concluait donc que, s'agissant de la dignité humaine, tous les pays sont des pays en développement.

Avoir cette justice en perspective est un combat au quotidien. Elle est au cœur du projet politique que porte la majorité au Conseil régional d'Ile-de-France. Elle est aussi au cœur du projet politique du gouvernement – et je ne peux que me réjouir qu'en mai 2012, François Hollande ait souhaité mettre à nouveau en place un Ministère des Droits des femmes et qu'il l'ait confié à Najat Vallaud Belkacem, que je remercie pour sa présence aujourd'hui, à nos côtés.

En Ile-de-France, dès 2007, nous avons voulu porter des politiques volontaristes pour faire progresser la justice entre les femmes et les hommes.

Dans notre champ de compétences, et même au-delà, là où nous avons jugé utile d'agir : nous portons

ce combat en matière d'égalité professionnelle, de culture de l'égalité et de la liberté, de lutte contre les violences faites aux femmes. Nous avons encore renforcé ces dispositifs en adoptant un nouveau rapport-cadre en février 2012 et nous nous apprêtons dans quelques jours à voter des plans d'actions mettant en œuvre cette égalité de manière extrêmement concrète.

Dans cette perspective, Jean-Paul Huchon, Président de la Région Ile-de-France, a signé par exemple une convention avec la Fédération Nationale de l'Aviation Marchande, en présence de la Ministre, pour promouvoir l'égalité femmes-hommes dans un secteur où les stéréotypes sont nombreux - et où l'on parle plus volontiers d'hôtesse de l'air et de mécaniciens, et plus rarement de mécaniciennes et d'hôtes de l'air.

Cette sensibilisation, nous la conduisons plus largement dans les lycées, dans les CFA, qui relèvent de notre compétence, et plus largement auprès du grand public – une nouvelle campagne de communication démarrera d'ailleurs au courant du mois. Nous agissons enfin auprès des TPE et des PME, à travers le Plan Francilien d'accès à l'emploi, pour faire en sorte que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes soit une réalité, et nous soutenons plus spécifiquement les créatrices d'entreprises.

Tous ces outils, le gouvernement le sait, commencent à porter leurs fruits.

Ils sont transversaux, et mobilisent l'ensemble de l'Exécutif régional. Ils sont partenariaux et nous lient avec les collectivités territoriales et les associations d'Ile-de-France.

Et nous avons été très heureux de signer avec vous, Madame la Ministre, une convention « territoires d'excellence pour l'égalité hommes-femmes » il y a 8 mois. Elle soutient et promeut les politiques que nous menons avec l'ensemble de nos partenaires.

A côté, et en complémentarité de l'action régionale, le Centre Hubertine Auclert, que nous avons créé en 2009, a constitué un acte fort, symbole de notre engagement en faveur



de l'égalité – alors même qu'à l'époque l'Etat avait déserté ce combat, pourtant si essentiel. En créant ce centre, nous disposions enfin d'un centre de ressources permanent, d'un lieu de partage d'expériences, et d'un facilitateur de projet et de création de connaissances.

C'est pourquoi je me réjouis de signer aujourd'hui, au nom du Président, la nouvelle convention d'objectifs et de moyens qui lie le Conseil Régional au Centre Hubertine Auclert. C'est le signe de notre volonté de garantir la permanence de ce lieu, qui vient en complémentarité de l'action régionale.

Et je me réjouis de voir que le Ministère du Droit des femmes a accepté d'être partenaire de ce projet et de signer à son tour aujourd'hui une convention d'objectifs et de moyens.

Le Centre Hubertine Auclert est aujourd'hui reconnu pour son action. Il prend part au Comité de pilotage régional de la convention interministérielle pour l'égalité filles-garçons dans le système éducatif. Il est présent dans les groupes de travail, aux côtés des rectorats franciliens, de la Préfecture de région, que je salue, et de l'Unité lycées du Conseil Régional. Il y fait part des apports de chacun des acteurs et de ses actrices de l'égalité femmes-hommes.

L'étude qui nous est présentée aujourd'hui montre bien que ce sont les projets portés par celles et ceux qui sont les plus proches du terrain qui obtiennent les meilleurs résultats.

C'est la raison pour laquelle nous avons pleinement contribué à ce projet de réseau « territoires franciliens pour l'égalité ! », porté par le Centre Hubertine Auclert. Nous voulons par là même renforcer le maillage du territoire francilien, approfondir encore les synergies entre tous les acteurs et tous les partenaires. Pour que chacun nourrisse l'autre, pour que chacun et chacune se nourrisse du savoir-faire et de l'expérience des autres.

Pour qu'aucun territoire d'Ile-de-France ne soit oublié, qu'aucune femme d'Ile-de-France ne soit oubliée, et parce que l'égalité entre les femmes et les hommes se joue partout, ici et maintenant.

C'est de cette façon que nous gagnerons, pour reprendre les mots de Martha Nussbaum, ce combat contre la dignité, bafouée sur le simple critère du sexe.

Dans ce combat, l'Ile-de-France entend être en première ligne, et elle est fière et heureuse de pouvoir le mener avec chacun d'entre vous.

Je vous remercie.



Clôture

de la matinée



Najat VALLAUD-BELKACEM

Ministre des Droits des femmes et Porte-parole du Gouvernement

Madame la Conseillère Régionale, Présidente du Centre Hubertine Auclert,

Chère Djénéba,

Monsieur le Vice-Président, Cher Abdelhak

Cher-e-s Ami-e-s,

Je suis heureuse d'être parmi vous en cette fin de matinée pour participer au lancement du réseau « Territoires Franciliens pour l'Egalité ! ».

Vous le savez, depuis ma nomination comme ministre des Droits des femmes, je n'ai qu'une obsession (non en fait plusieurs mais celle-ci occupe une grosse partie de mon temps !) : faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une réalité ! Et dans tous les secteurs de la vie sociale.

Grâce au Président de la République et au Premier ministre qui ont voulu recréer un ministère des Droits des femmes de plein exercice, la lutte en faveur des droits des femmes est à nouveau traitée comme une priorité politique, parce que c'est une exigence démocratique ; mais aussi parce qu'on ne peut plus tolérer des inégalités qui perdurent, au mépris de la loi.

Les femmes ne sont pas une minorité et pourtant, elles ne sont toujours pas traitées de la même manière que les hommes :

A diplôme équivalent, elles ne touchent pas le même salaire et leur déroulement de carrière se heurte au plafond de verre et lors de la retraite à des inégalités « capitalisées » en quelque sorte tout au long de la vie.

Mais ces inégalités ne sont pas simplement celles de la vie sociale. Elles sont le lot commun dans la vie de couple. Une récente étude de la DREES de mai 2013 montre qu'avec une heure et demie quotidienne, les mères consacrent en moyenne deux fois plus de temps aux activités que les pères.

À partir de trois enfants, le temps parental s'accroît fortement pour les mères, augmentant encore l'écart avec leur conjoint. De même, la présence d'au moins un enfant de moins de 3 ans fait plus que doubler le temps consacré aux enfants et va de pair avec une répartition un peu plus inégalitaire des tâches parentales entre hommes et femmes.

Evidemment, il y a des sujets où les femmes sont majoritaires....., elles sont largement représentées dans l'ensemble des emplois précaires (temps partiels subis), dans les emplois peu ou pas qualifiés et dans les filières généralement moins valorisées qui sont celles où la mixité a fui au profit d'une forte prédominance féminine. Ces métiers vous les connaissez, ce sont ceux des services notamment, du médico-social.

Je dis cela en présence de mes amis de la Région Ile-de-France ; je sais votre compétence sur les formations sociales et paramédicales et je pense que nous pouvons travailler ensemble pour favoriser la mixité dans ces professions ; à l'instar de ce que nous faisons pour conduire davantage de filles vers les filières techniques et scientifiques.

Mais les inégalités, ce sont aussi celles face à la violence. Ce sont les femmes qui sont majoritairement victimes d'agressions et de harcèlement à caractère sexuel ; ce sont elles qui ressentent un sentiment d'insécurité dans leur quartier (une femme sur sept) et même dans leur foyer (une femme sur dix).

Depuis que je suis en responsabilité, nous avons attaqué de front ces inégalités. Puisque les inégalités sont partout, nous avons agi dans tous

les domaines pour donner à voir les inégalités et prendre des initiatives pour avancer vers l'égalité réelle.

C'est ma mission au quotidien : déconstruire les discours, montrer du doigt les stéréotypes, mettre autour de la table les acteurs concernés, contraindre quand il le faut, accompagner les acteurs toujours ; et expérimenter de nouvelles méthodes pour dépasser les freins et blocages à l'égalité...

Evidemment, dans ce travail, je ne suis pas seule. Je n'ai jamais conçu mon ministère comme le seul détenteur d'une sorte de vérité sur l'égalité femmes ; l'égalité est une valeur que nous partageons tous ; et que nous devons tous mettre en œuvre :

C'est pour cela qu'au gouvernement Manuel VALLS a créé le scrutin binominal pour les élections des conseils départementaux ; c'est pour que cela que Vincent PEILLON œuvre pour l'éducation à l'égalité pour les enseignants et construit avec moi un apprentissage de l'égalité pour les plus petits ; c'est pour cela encore que Geneviève FIORASO a inscrit dans son projet de loi le principe de la parité dans la gouvernance des universités.

Pensez-y, en 1861, Julie-Victoire DAUBIÉ était la première femme à accéder à l'Université, à la faculté de lettres de Lyon. Il aura fallu attendre 152 ans pour voir la parité s'afficher à l'Université.

Evidemment, de nombreuses collectivités territoriales se sont engagées pour l'égalité et sont donc pleinement en phase avec la politique que je conduis depuis maintenant un an : une politique qui privilégie l'approche intégrée de l'égalité, utilisant tous les outils disponibles, tous les politiques publiques.

Dans le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes que je présenterai en conseil des ministres début juillet, j'aurai l'occasion de revenir sur ce principe essentiel qui doit nous permettre de franchir une nouvelle étape pour l'égalité.

Cette nouvelle étape, vous êtes plusieurs collectivités à l'avoir préparée notamment en

signant la « Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale ». Avec cette charte, les collectivités s'engagent précisément à faire voter par leurs assemblées un plan d'actions global de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes sur leur territoire.

Vous disposez il est vrai de nombreux leviers, et non des moindres.

Vous pouvez agir sur quatre domaines.

Le premier, c'est l'exemplarité en matière de ressources humaines. Nous faisons toutes et tous le même constat : les femmes sont nettement majoritaires au sein de la fonction publique territoriale mais de nombreux indicateurs montrent qu'elles ne sont pas traitées de la même manière que les hommes.

Elles sont en proportion plus nombreuses sur des statuts plus précaires, ne perçoivent pas la même rémunération que les hommes et accèdent plus difficilement aux postes de direction. La part des femmes dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale n'est que de 18%. Ces professionnel-le-s sont pourtant issu-e-s du vivier de la catégorie A, où les femmes sont largement majoritaires (60.4% en 2009). Le plafond de verre est ici flagrant.

Comme employeurs, vous devez avoir ces réalités en tête. Il est urgent d'intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique des ressources humaines à travers un plan d'égalité professionnelle femmes-hommes.

Longtemps on a pu dire « mais je n'ai pas les outils ! » Ce n'est plus le cas. Avec le président du CNFPT, François DELUGA, nous avons préfacé un guide pour agir pour l'égalité professionnelle, réalisé par les élèves administrateurs territoriaux : la méthode et les outils. Il ne reste plus qu'à agir. C'est la responsabilité et l'honneur des élu-e-s que d'initier ce changement de fond.

Le deuxième champ d'action, c'est l'action que vous pouvez porter à travers les politiques dont vous avez la responsabilité. Qu'il s'agisse d'accès à la santé ou à la formation professionnelle, d'accompagnement des femmes victimes de violences, vous détenez, toutes, de multiples formes d'intervention :

- avec le Pass contraception, pour permettre aux



jeunes d'accéder à une contraception libre et autonome ;

- avec les travailleurs sociaux, pour accueillir et accompagner les femmes victimes de violences dans leur parcours pour rompre avec le cycle de la violence et construire un parcours d'insertion ; cette question des violences est le champ d'action privilégié des conseils généraux mais je sais que la région est elle-même intéressée pour prendre des initiatives en la matière ; je les accueillerai très favorablement car c'est un sujet qui nous concerne tou-te-s ;

- avec les actions sur l'orientation pour contribuer à la mixité dans les filières de formation et dans les métiers. Cette action est déterminante car l'égalité professionnelle ne sera jamais atteinte sans une inflexion majeure du processus de répartition sexuée des métiers ;

- avec la formation professionnelle et les instruments d'aide aux entreprises pour accompagner l'égalité professionnelle dans les territoires. Il y a un an, je signais avec le préfet de région et votre président le plan stratégique pour l'égalité en Ile-de-France ; depuis nous avons ensemble agi pour faire de l'Ile-de-France un territoire d'excellence de l'égalité professionnelle et une terre d'accueil pour développer l'entrepreneuriat féminin.

Le troisième champ, c'est d'inscrire l'égalité entre les femmes et les hommes comme un réflexe dans votre fonctionnement quotidien

Cela passe par la réalisation systématique de statistiques sexuées mais aussi par des clauses de promotion de l'égalité auprès des opérateurs, auprès des fournisseurs eux-mêmes, pour l'octroi des subventions aux associations, en particulier dans le domaine sportif.

Enfin, le dernier champ, c'est celui de la lutte contre les stéréotypes et de la promotion d'une culture de l'égalité

Là aussi notre tâche est immense : deux français sur trois (64%) reconnaissent véhiculer malgré eux des stéréotypes hommes-femmes.

Les actions menées par le Centre Hubertine Auclert en sont une belle illustration de ce que l'on peut faire d'utile en développant et diffusant

des ressources pour l'égalité entre les femmes et les hommes. C'est la raison pour laquelle je me réjouis de signer avec le Centre, dans quelques instants, une convention pluriannuelle d'objectifs qui permettra d'allier nos forces pour :

- accompagner et renforcer le réseau des actrices et des acteurs intervenant sur l'égalité femmes-hommes dans le champ éducatif,

- questionner les outils éducatifs en étudiant les représentations sexuées dans les manuels scolaires,

- produire et diffuser de la connaissance sur les politiques locales d'égalité entre les femmes et les hommes en élaborant un annuaire francilien de référent-e-s égalité.

La culture de l'égalité, c'est très large en et en même temps, c'est un vecteur puissant de transformation précisément parce que les collectivités sont au plus près des citoyen-ne-s. C'est la mise à l'honneur de figures féminines et la sensibilisation des administré-e-s au travers des supports de communication :

- Ainsi, quand vous montrez le visage d'une policière ou d'un infirmier dans une campagne de communication, vous faites la promotion de la mixité des métiers et donc de l'égalité entre les femmes et les hommes ;

- De même, lorsque vous choisissez un nom de rue, vous pouvez contribuer à rééquilibrer l'espace public outrageusement marqué par l'empreinte masculine, comme si notre Histoire commune n'était que celle des hommes. C'est impensable pour vous et moi ; vous avez les outils, je vous dirai bien « désormais, à vous de jouer ! ».

Les outils dont vous disposez pour agir concrètement sont donc nombreux. Ce qui fera la différence, c'est notre capacité à nous mettre en réseau, à amplifier collectivement notre action en échangeant bonnes pratiques.

L'égalité, ce n'est pas un engagement à la légère, c'est forcément un travail de longue haleine, à tous niveaux. Je salue donc l'initiative du Centre Hubertine Auclert pour la mise en place de ce



réseau « Territoires franciliens pour l'égalité ! » qui illustre parfaitement la nécessité d'un lieu de mutualisation, de partage, d'échange des actions que vous mettez en œuvre au quotidien.

Vincent Feltesse, qui sera des vôtres cette après-midi, me remettra le 17 juin prochain son rapport qui dressera un état des lieux des bonnes pratiques dans les collectivités locales et qui formulera des propositions pour les généraliser. Ce sera un outil de travail complémentaire pour alimenter votre réseau.

Je signerai également ce jour-là un protocole-cadre avec six des principales associations d'élus locaux. Elles s'engageront à accompagner et amplifier la dynamique des collectivités locales en matière d'égalité.

J'aimerais terminer mon intervention en faisant écho au projet de loi que je prépare pour l'égalité.

Vous pourriez évidemment me dire que tout est déjà dans la loi et qu'il faut surtout appliquer les textes.

Cela est vrai pour une part, et vous le savez, en matière d'égalité professionnelle, j'ai précisément eu comme priorité de faire appliquer la loi pour que l'égalité ne reste pas un droit formel.

Mais, ce que nous voulons dans la loi, c'est bel et bien franchir une étape pour aller plus loin et conjuguer toutes nos forces. J'en prendrais deux exemples :

- Nous voulons désormais infléchir le partage des responsabilités au sein du couple en incitant les pères à prendre davantage leur part de responsabilité : nous le ferons avec la réforme du congé parental

C'est un chantier qui engage l'Etat, la politique familiale mais aussi les collectivités dont je connais l'action pour développer des modes de garde, penser l'organisation du temps, imaginer une articulation des services publics pour participer à l'articulation des vies personnelle et professionnelle.

- Nous devons installer la parité partout, dans les instances politiques, sportives, mais aussi auprès des instances consultatives nationales ou les autorités administratives indépendantes.

A votre niveau aussi, des commissions existes

dans lesquelles j'imagine, la parité n'a pas toujours été la principale caractéristique ... je compte sur vous pour accompagner le mouvement qu'engage l'Etat.

Qu'on ne s'y trompe pas, c'est une inflexion majeure pour donner aux femmes toute leur place, à l'égal des hommes, ni plus, ni moins !

Je compte sur vous !



Intervention



Martin HIRSCH

**Président de l'Agence du Service civique :
Des volontaires engagée-e-s pour l'égalité
dans les territoires**

Merci de m'avoir invité et de vous intéresser au service civique. Pourquoi service civique et égalité ? La première condition pour mener ce combat en faveur de l'égalité est d'être engagé-e. Or le service civique fait partie de l'école de l'engagement.

A la veille du 8 mars 2013, nous avons été très heureux de signer une convention avec Najat Vallaud-Belkacem pour pouvoir développer des missions sur l'égalité femmes-hommes.

Le service civique, ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans, permet de s'engager pour une période de six mois à un an au service de l'intérêt général, en choisissant une mission au service d'un projet auprès d'une organisation à but non lucratif en France ou à l'étranger. Les jeunes qui y participent reçoivent une indemnité de 570 euros par mois (financée à 90 % par l'Etat). Il s'agit aussi d'une rencontre entre des jeunes de profil différent. Certains sont en décrochage scolaire et d'autres sont très diplômés.

Le service civique existe depuis trois ans et se développe auprès de 5 000 organismes. Le facteur limitant ne tient pas aux organismes voulant accueillir des jeunes ni aux jeunes volontaires mais plutôt à notre capacité à faire grandir le budget nécessaire.

Les missions sont extrêmement variées, dans le domaine social et environnemental notamment.

Pour les trois ans du service civique, nous avons réalisé une enquête auprès des jeunes, pour savoir ce que cette expérience leur avait apporté. Plus de 90 % étaient contents de l'avoir vécu. Six mois après, 80 % étaient en emploi, en étude ou en reprise d'études, alors que les inactifs étaient

passés de 40 à 20 %. La dernière question de l'enquête, composée de deux parties (« pour vous, les autres sont-ils une menace ou une opportunité ? » ; « ne se sent-on plus chez soi ici ? »), a montré que les volontaires ressortaient de leur mission plus à l'aise avec les autres, avec une vision moins « excluante » de la société, comparativement aux jeunes n'ayant pas effectué un service civique.

Une période d'engagement dense est une période propice pour sensibiliser les jeunes. La semaine prochaine, une session de formation de tous les jeunes en service civique est organisée en Aquitaine ; une journée entière sera consacrée à l'égalité femmes-hommes. Nous pouvons également faire en sorte que les missions couvertes traitent de ce sujet. C'est dans cet esprit que nous avons signé une convention avec le Ministère des Droits des femmes.

Il est à noter que les associations et les collectivités locales peuvent très bien accueillir des jeunes en service civique. La seule condition est l'obtention d'un agrément, afin de s'assurer que l'organisme peut accompagner et tutorer les jeunes accueillis et qu'il peut nous aider à atteindre nos objectifs de mixité sociale et de diplôme.

A l'heure actuelle, près de 60 % des jeunes en service civique sont de sexe féminin. Je ne sais pas expliquer cette différence. L'engagement est-il plutôt une valeur féminine ? Les missions sont-elles trop stéréotypées ? Nous devons mener une réflexion en ce sens car nous ne souhaitons exclure aucune catégorie.

Agir pour susciter l'engagement, vivre une telle expérience et la valoriser, donner envie de communiquer sa passion de l'engagement est fabuleux. Nous pouvons ainsi faire en sorte que des lois deviennent réalité et que l'égalité devienne réelle. Si le service civique vous intéresse, nous sommes à votre disposition.

De la salle

Bonjour. A Orsay, nous avons recruté quatre volontaires en service civique en 2011/2012. L'expérience fut bonne, on a souhaité la reconduire mais pour des raisons administratives et de suivi, nous n'avons pas poursuivi la démarche. Nous comptons sur la mise en place du plan d'actions égalité femmes-hommes pour renouveler l'opération.

Marie POTEAU

Bonjour. Je suis directrice du CIDFF de Nanterre. Nous avons participé à la formation des jeunes du service civique des Hauts-de-Seine, en leur permettant d'assister à des audiences de justice. L'expérience a été jugée très intéressante et nous espérons qu'elle se renouvellera. Les jeunes découvraient pour la première fois une image positive de la justice. Intégrer ces formations complémentaires me semble être une expérience intéressante.

Martin HIRSCH

Les jeunes sont très réceptifs et s'intéressent à de nombreux sujets, depuis l'entreprise jusqu'au fonctionnement des institutions.

De la salle

Je suis actuellement en service civique au Conseil général de l'Essonne et ma mission consiste à sensibiliser les jeunes dans les collèges pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations.

De la salle

J'ai été en service civique l'année dernière. Mon expérience a été bonne mais celle de deux de mes collègues a été différente. Suite à des problèmes avec la direction, ces personnes ont dû démissionner. Ce n'est qu'après leur démission que l'Agence du

service civique est intervenue.

Martin HIRSCH

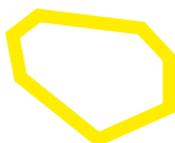
S'agissant du suivi, nous essayons de nous améliorer, sans toutefois garantir un résultat optimal. En effet, 5 000 organismes sont agréés alors que l'agence du service civique compte 20 personnes. Notre principe de fonctionnement est basé sur la confiance. Le questionnaire rempli par chaque volontaire à l'issue de sa mission nous sert généralement de signal d'alerte.

Mélanie GRATACOS

De plus, les associations les plus investies dans le service civique ont choisi de

s'auto-organiser en créant un Comité du service civique associatif, afin d'éviter certains écueils. Lorsqu'elles adhèrent à ce Comité, les associations choisissent de se faire évaluer, pour vérifier que les missions qu'elles proposent sont adaptées et que des cadres propices à l'engagement sont mis en place.

ATELIERS



ATELIER 1 :

ÉDUCATION À L'ÉGALITÉ : L'ENJEU DE LA FORMATION DES PROFESSIONNEL-LE-S

- **Sylvie CROMER**, Maîtresse de conférences à l'université de Lille 2
- **Henriette ZOUGHEBI**, Vice-présidente de la Région Ile-de-France en charge des lycées
- **Yvette TREHIN**, Adjointe au Maire d'Athis-Mons déléguée à la petite enfance et aux droits des femmes et Annie LEFER-LORENTZ, directrice de la Petite enfance
- **Fanny BOHY**, en charge des projets culturels et développement des publics au réseau des médiathèques de Plaine Commune

Modératrice :

Amandine BERTON-SCHMITT, chargée de mission au Centre Hubertine Auclert



Amandine BERTON-SCHMITT

Les actions que le Centre Hubertine Auclert mène dans le champ de l'éducation s'inscrivent dans trois directions :

- l'accompagnement des porteuses et porteurs de projet souhaitant mettre en œuvre des actions en faveur de l'égalité filles/garçons dans le champ éducatif ;
- la production d'expertise au sein du Comité de pilotage de la Convention interministérielle pour l'égalité filles/garçons dans le système éducatif ;
- la production d'analyse concernant les outils pédagogiques et les manuels scolaires au regard du genre.

Sylvie CROMER

Il existe actuellement une volonté politique affichée, à différents échelons, pour promouvoir une culture de l'égalité. L'égalité, conjuguée à la liberté, est le pilier de la démocratie. Ces valeurs sont un idéal, inscrit dans la Constitution, qui se traduit par des règles et des principes. Pour autant, cet idéal est très loin de se traduire en une véritable culture, qui imprégnerait nos sphères publiques et nos vies privées. En revanche, les discriminations et les inégalités sont très concrètes.

Comment opérer la transformation pour passer de l'utopie à la réalité, pour que l'égalité ne reste pas qu'un mot ? La réponse est sans ambiguïté. Il existe un levier de transformation, la formation à l'égalité.

Pourquoi en passer par la formation ? Former à l'égalité est nécessaire car l'égalité n'est pas naturelle et peut être angoissante. Cette valeur est récente à l'échelle de l'humanité. Nombre de sociétés fonctionnent avec un système hétéronormatif qui justifie une inégalité entre les sexes : essentialisation des inégalités masculines et féminines ; contraintes à l'hétérosexualité ; etc.

Les sociétés véhiculent des croyances pour maintenir et justifier toutes les sortes d'inégalité. En l'espèce, il s'agit de la croyance d'une différence des sexes originelle et primordiale, garante de notre identité et de la stabilité de la société.

Lorsque nous revendiquons l'égalité, nous heurtons des privilèges et des croyances. Nous devons être conscients que ces croyances sont très fortes et

doivent être détricotées en profondeur. A cette fin, je ne vois pas d'autres solutions que la formation.

Quels sont les arguments que nous pouvons utiliser pour lutter contre ces inégalités ? Le premier consiste à rappeler que l'égalité est inscrite dans la loi et n'est pas une question d'opinion. Le second est lié au gâchis économique : en effet, l'inégalité gâche des potentialités. Un troisième argument auquel les adultes peuvent être sensibles est relatif à la mutilation des potentiels. L'égalité favorise en effet le processus de promotion de l'individu en cours depuis plusieurs siècles en France.

Quelles sont les conditions de réussite de la formation ? Il est important de travailler sur la question des stéréotypes et des préjugés. Il existe différents outils à cette fin, dont une évaluation serait toutefois nécessaire. La formation nécessite en outre du temps et de l'argent.

Il est également nécessaire de lutter très concrètement contre les inégalités. Si les crèches continuent à n'employer que du personnel féminin mal payé, rien ne changera.

En conclusion, je dirais que nos vies ne sont pas cloisonnées. Par la formation professionnelle, il est possible d'influer sur les comportements privés des individus et vice versa.

Amandine-BERTON-SCHMITT

Henriette Zoughebi, vous nous présentez ici plus particulièrement le dispositif « Jeunes pour l'égalité », mis en place par la région Ile-de-France.

Henriette ZOUGHEBI

Lorsque nous avons mis en place ce dispositif, nous avons convenu que la réussite au lycée passait par l'égalité femmes-hommes. Les filles réussissent de la même manière voire mieux que les garçons au niveau scolaire. Elles sont aussi nombreuses que les garçons dans les classes scientifiques mais ne sont pas prises en considération de la même manière par la suite. Les garçons sont également frustrés par cette représentation sociale des métiers puisque dans les classes littéraires, l'essentiel de l'effectif est constitué de filles. De manière générale, notre société fait la promotion de ce qui est rentable, ce qui exclut les métiers littéraires.

Les enseignants ont plus ou moins conscience de ces stéréotypes. Lorsque nous avons mis en place le dispositif « Jeunes pour l'égalité », qui

comprend désormais 34 lycées, nous avons tout de suite décidé d'informer et de débattre avec les équipes éducatives autour de quatre thématiques : les représentations sexuées des métiers et de l'orientation ; la liberté sexuelle ; les violences faites aux femmes ; la laïcité liée à la question du droit des femmes.

Un changement est perceptible actuellement dans le monde enseignant. Par exemple, pour la première fois, une rectrice vient d'être nommée à l'académie de Créteil.

Par ailleurs, les jeunes ont fort peu l'occasion d'être pris en considération comme des citoyens et citoyennes à part entière. Nous avons donc mis en place de véritables lieux de parole pour que la réflexion se construise dans l'échange. Certains jeunes partent de très loin sur ces questions, car ils n'ont jamais eu l'occasion d'y réfléchir et répètent sans recul ce qu'ils entendent dans leur entourage. La construction de la confrontation entre leurs idées et les stimulations des expert-e-s venant à leur rencontre sont primordiaux.

Enfin, il faut permettre à ces jeunes de construire des expressions en faveur de l'égalité, avec l'aide d'artistes (théâtre forum, radio, vidéo, affiches, etc.). Le 10 juin prochain, une rencontre sera organisée au théâtre Fratellini pour que tous les jeunes de la région présentent leur travail en matière d'égalité. Nous travaillons également en partenariat avec les municipalités d'Ile-de-France. Il me paraît en effet important que les expressions de ces jeunes soient affichées sur le mur des villes, du métro ou du RER. On entend souvent que les jeunes sont plus en retard qu'à d'autres époques. C'est loin d'être le cas. Si ces jeunes partagent certains stéréotypes, ils ne demandent qu'à être convaincus. Prendre le temps de travailler avec eux sur une année est extrêmement important. A la fin, ces jeunes ont l'impression de mieux se connaître.

Amandine BERTON-SCHMITT

Je laisse la parole à Yvette TREHIN et à Annie LEFER-LORENTZ , pour qu'elles nous présentent la journée pédagogique autour du genre qu'elles ont organisée pour les professionnels de la petite enfance.

Yvette TREHIN

Outre mon mandat de maire adjointe d'Athis-Mons, je suis Vice-présidente de la communauté

d'agglomération Les portes de l'Essonne, qui œuvre beaucoup dans la lutte contre les violences faites aux femmes.

Plusieurs manifestations sont organisées autour de la Journée des droits des femmes, qui se déclinent durant une semaine voire un mois autour de problématiques diverses : emploi ; égalité ; partage des tâches ; femmes dans l'histoire. Elle permet de travailler sur le terrain avec des femmes qui ne sortiraient pas de leur univers familial sans ces manifestations.

Par ailleurs, en 2005, nous avons mis en place, à Athis-Mons, un dispositif de lutte contre les violences faites aux femmes. L'objectif de départ était de mettre en réseau différentes structures, qui œuvraient déjà sur cette problématique. En septembre 2006, le dispositif a été élargi au territoire intercommunal. Il comprend divers volets : permanences à la Maison de la justice et du droit ; édition d'un guide contre les violences familiales ; actions de sensibilisation et de formation sur les mécanismes de la violence conjugale. Nous avons touché des professionnel-le-s de toute catégorie, qui découvriraient cette violence. Nous avons également ouvert cette sensibilisation au public de l'intercommunalité.

Nous organisons en outre depuis cinq ans des sessions de formation à destination des jeunes de collèges sur les rapports filles/garçons en faisant appel à un théâtre forum et à l'association Paroles de femmes. Nous avons à ce jour touché 1 500 jeunes.

Ce dispositif partenarial a désormais huit ans. Une nouvelle phase de réflexion avec nos partenaires est amorcée pour étudier de nouvelles pistes de travail. L'un de mes prochains objectifs est la signature de la Charte européenne mais il me manque à ce jour l'agent-e à temps plein qui me permettrait de construire un plan d'actions.

Sur le front municipal, je suis adjointe à la petite enfance. Il a été décidé, depuis 2008, d'organiser une journée pédagogique rassemblant tou-te-s les professionnel-le-s de la petite enfance de la ville, autour d'un thème collégial. Cette journée est organisée par le service Coordination de la petite enfance. Le thème choisi cette année a été celui du genre. Il est en effet essentiel d'examiner les causes probables ou éventuelles de la violence à l'encontre des femmes et d'analyser les processus pouvant expliquer ce rapport de domination

entre les hommes et les femmes. Nous avons proposé aux professionnel-le-s de réfléchir à nos représentations de la place des filles et des garçons.

La journée pédagogique a été très prometteuse. Les professionnelles affirmaient qu'elles s'occupaient de la même manière des filles et des garçons mais au fil de la journée, elles se sont aperçues du contraire. Nous avons contribué à notre manière à ce vaste chantier en faveur de l'égalité, en faisant en sorte que les professionnelles se posent les bonnes questions.

Annie LEFER-LORENTZ

Huit mois ont été nécessaires pour préparer cette journée avec les directrices de structure. L'objectif était de nous interroger sur la manière dont nous accueillons les jeunes enfants dans nos structures et de voir si nos comportements envers eux étaient vraiment égalitaires. Le choix de ce thème, auquel elles n'avaient pas participé, a fait réagir les directrices. Certaines ont été d'emblée intéressées ; d'autres étaient plus réticentes. J'ai choisi de travailler dans un premier temps au travers de la littérature, en leur proposant de lire l'ouvrage *Du côté des petites filles*, d'Helena Gianini Belotti. Nous avons en outre collecté des articles de presse. Peu à peu, nous avons repéré dans nos comportements des attitudes stéréotypées dues à notre culture et à notre éducation. En parallèle, nous avons travaillé, pour préparer la journée, avec *Paroles de femmes de Massy* et le Centre Hubertine Auclert.

La journée pédagogique a été très enrichissante. Après une matinée ponctuée d'interventions, les professionnelles de la petite enfance se sont retrouvées l'après-midi par type de structure dans des ateliers très ludiques.

Au final, il s'est agi d'une journée de sensibilisation. La vigilance est toujours de mise, puisque les stéréotypes reviennent plus facilement qu'ils ne partent.

Fanny BOHY

Plaine Commune est une communauté d'agglomération en Seine-Saint-Denis, qui regroupe neuf villes. Le réseau des médiathèques de Plaine Commune comprend 25 médiathèques, 3 bibliobus et 250 professionnel-le-s. 40 000 personnes sont inscrites dans le réseau, avec une majorité de filles de moins de 14 ans. Plaine Commune est un territoire composé principalement de quartiers populaires..

Nous avons identifié différentes phases dans la construction du projet « Pour l'égalité entre les femmes et les hommes – les médiathèques de Plaine Commune s'engagent ». En premier lieu, doit s'exprimer la volonté politique des élu-e-s. Ensuite, il est nécessaire de se consacrer à la formation initiale des professionnel-le-s concerné-e-s. Nous avons ainsi organisé une matinée de sensibilisation pour tous les agent-e-s des médiathèques.. Nous avons ensuite lancé le projet sur le réseau des médiathèques en décembre 2011. L'idée était de commencer, durant tout le mois de mars, par des actions culturelles autour de l'égalité filles/garçons, femmes-hommes.

Pour impliquer les professionnel-le-s de nos médiathèques, nous disposons de plusieurs entrées. Tout d'abord, notre programmation culturelle est toujours créée en mode projet et participatif. Tous les agent-e-s sont invités à participer au projet pour l'égalité, peu importe leur fonction. Nous avons été agréablement surpris car tous les professionnel-le-s du réseau se sont fortement impliqués dans l'organisation de ce mois de mars 2012.

Nous avons ensuite décidé de créer nos propres outils, dont la malle non sexiste. Six mois ont été nécessaires pour la créer. Cette malle a connu un tel succès qu'elle est désormais prêtée et qu'elle sert de base pour former d'autres professionnel-le-s.

Notre exigence la plus difficile à respecter est l'approche transversale.

Outre nos actions ciblées égalité, nous nous attachons à aborder tous les projets culturels que nous menons sous le prisme de l'égalité.

Pour mener ces actions, nous disposons d'un double budget : un budget spécifique pour les manifestations du mois de mars ; un budget annuel



depuis mars 2012. Les équipes ont désormais des directives pour mettre en place des actions égalité toute l'année, en espérant que mars devienne un temps de restitution et d'innovation.

Par ailleurs, pour que ces actions fonctionnent, la formation en interne doit être permanente. La formation des autres professionnel-le-s est également importante. Nous intervenons, avec les malles, dans tout le domaine parentalité/petite enfance. Nous sommes également intervenus, autour du 8 mars, auprès des autres agent-e-s Plaine Commune et des professionnel-le-s des villes.

En ce qui concerne le bilan, nos actions ont touché 6 400 personnes sur un mois en mars 2012. Les chiffres seront certainement doublés en mars 2013.

En conclusion, je soulignerai quelques points de vigilance. Il faut veiller à programmer des événements féministes et non féminins. En outre, l'action doit durer tout au long de l'année. De plus, les collègues hommes doivent être impliqués le plus possible. Je citerai également les risques d'essentialisation.

Amandine BERTON-SCHMITT

Je tiens à rappeler que nombre d'associations féministes viennent en appui des collectivités locales. Je souhaite également préciser qu'un certain nombre des outils évoqués figurent dans l'Egalithèque du Centre Hubertine Auclert. En outre, vous retrouverez une fois par mois, sur le site Internet du Centre, la Vigie, qui fait la promotion d'outils éducatifs anti-sexistes.

Nous n'avons pas parlé de la formation des enseignantes et des enseignants mais sachez que des outils existent pour toucher directement les personnels éducatifs.

Je vous propose de laisser place à un bref débat.

Christine JAMA

Je suis directrice de l'association Voix de femmes. Je souhaite témoigner de l'utilité du programme Jeunes pour l'égalité. La semaine dernière, une jeune femme a révélé, lors d'un atelier d'écriture de slam, qu'elle avait été violée l'année dernière et qu'elle allait être mariée de force. Nous avons finalement obtenu une interdiction de sortie du territoire pour la protéger, ce qui constitue une première en France.

Par ailleurs, un point d'interrogation demeure quant aux enjeux financiers de toutes ces actions. Les services civiques ne permettent peut-être pas d'atteindre la même qualité d'intervention que des professionnel-le-s. Or il n'est pas possible de bâcler la prévention en milieu scolaire.

En outre, l'hébergement des jeunes femmes sans enfant devient un cauchemar actuellement. Or un accompagnement global est nécessaire : la prévention n'est pas suffisante et ne doit pas donner de faux espoirs aux jeunes que l'on sensibilise sur le terrain.

De la salle

J'appartiens au Mouvement de la paix. Depuis douze ou treize ans, nous avons pris en compte cette nécessité de la parité. La co-présidence de notre association est paritaire. Nous apporterons à l'avenir notre contribution en ce qui concerne la politique de culture de paix, qui inclut la culture pour l'égalité.

De la salle

Une des actions prioritaires à mener vis-à-vis des enfants est de leur apprendre à décrypter les publicités. Sans explications, les petits assimilent très vite les stéréotypes qui sont véhiculés.

Amandine BERTON-SCHMITT

Un certain nombre d'associations, tel le Centre audiovisuel Simone de Beauvoir, agissent en faveur de la lutte contre les stéréotypes dans l'audiovisuel.



ATELIER 2 :

AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE : PRODUIRE DE LA CONNAISSANCE ET RÉPONDRE AUX BESOINS SPÉCIFIQUES DES USAGÈRES ET DES USAGERS

- **Yves RAIBAUD**, maître de conférences à l'université Bordeaux 3
- **Thérèse RABATEL**, adjointe au Maire de Lyon en charge de l'égalité femmes-hommes, des temps de la ville et des Handicaps
- **Latifa MEYA**, adjointe au Maire de Gennevilliers, en charge des droits des femmes
- **Marie Dominique de SUREMAIN**, urbaniste, sociologue et consultante en genre chez Maturescence
- **Michèle LOUP**, Vice-présidente de l'association Elu-e-s contre les violences faites aux femmes et ex-conseillère régionale d'Ile-de-France

Modératrice :

Clémence PAJOT, chargée de mission au Centre Hubertine Auclert

Clémence PAJOT

Quels sont les enjeux de la prise en compte du genre dans l'aménagement du territoire ?

Yves RAIBAUD

Je mène un travail de recherche sur les équipements de loisirs destinés aux jeunes dans l'agglomération de Bordeaux.

Cette enquête révèle que deux tiers des utilisateurs des équipements de loisirs sont des garçons. A partir de la classe de sixième, les activités tendent à devenir non mixtes. Ainsi, seulement un quart des filles pratique des activités féminines non mixtes (danse, gymnastique) tandis que 75 % des garçons pratiquent des activités non mixtes masculines. La non-mixité dans les loisirs croît fortement dès la sixième et entretient les stéréotypes de genre ; la fille doit notamment être féminine et le garçon viril.

Par ailleurs, nous constatons que les activités masculines sont survalorisées par tous les acteurs. Les activités masculines sont considérées comme socialement utiles tandis que les activités féminines sont tournées en ridicule et considérées comme superflues. La construction de skateparks et de stades représente la grande majorité des investissements en équipement de loisirs quand bien même ils ne sont utilisés que par des garçons.

Une seconde étude démontre les grandes inégalités entre les hommes et les femmes dans leurs usages de la ville. Les femmes ont un usage plus restreint et redoutent certains espaces. Pendant la nuit, les différences sont encore plus fortes que pendant le jour. Les femmes craignent la ville la nuit et adoptent des stratégies pour éviter certains lieux.

Lors du Grenelle des Mobilités à Bordeaux en 2012, nous avons par ailleurs constaté que la population présente était composée de 75 % d'hommes et qu'ils monopolisaient 90 % de la parole. Dans ce genre de réunions, les comportements sexistes sont en effet légion. La misogynie existe donc parmi ceux qui font et pensent la ville. La création de stades est notamment votée plus facilement

compte tenu de la prédominance d'hommes dans l'assemblée. Les villes sont de la sorte construites par et pour les hommes. Nos recherches ont pour leur part abouti à la mise en place de solutions ponctuelles (éclairage, taxi rose...) afin de sécuriser l'usage de la ville par les étudiantes, le soir par exemple.

Enfin, la production de données transversales permet d'observer les phénomènes de discrimination envers les femmes dans la ville, notamment au sein des espaces démocratiques et de comprendre comment la ville se fabrique.

Thérèse RABATEL

Nous avons réalisé une étude-action, par le biais du laboratoire de psychologie sociale de l'Université Lyon 2, sur les discriminations à l'égard des femmes dans trois quartiers de Lyon (la Duchère, le Vergoin et Mermoz). Pour ce faire, 114 femmes et 63 hommes habitant les quartiers ont été interrogés ainsi que 78 professionnel-le-s (élu-e-s, associations...).

Le premier constat est l'attachement fort des habitant-es à leur quartier, même si celui-ci affiche des difficultés et bénéficie d'une mauvaise image. En termes d'utilisation de la ville, les femmes se dirigent majoritairement vers les offres socio-éducatives tandis que les hommes privilégient les loisirs et le sport. Une proposition a été faite d'offrir aux hommes plus d'activités non genrées, comme les jardins partagés qui offrent l'avantage d'une double mixité : femmes-hommes et générationnelle.

Nous avons également remarqué que les brochures des centres sociaux étaient formulées de telle façon à distinguer les activités des hommes et des femmes. Nous avons donc proposé de former les centres sociaux à l'égalité homme-femme afin de lutter contre les stéréotypes dans l'offre socio-éducatif et de favoriser la mixité.

Quant à l'utilisation par les femmes de l'espace public, il diffère de celui des hommes. Les femmes occupent un espace pour une seule activité comme la sortie de l'école par exemple. Le groupe d'étude



a proposé des aménagements dans les squares (bancs tournés vers l'extérieur, végétations) afin d'en faciliter l'usage par les femmes. Lutter contre l'invisibilité des femmes dans l'espace public passe par la valorisation des femmes dans la dénomination des noms de rues et d'établissements. Enfin, l'idée de développer les cours de self-défense pour les femmes – et de le faire savoir au sein du quartier – a été bien reçue.

L'étude a également permis aux acteurs et actrices présent-e-s dans les quartiers de se rencontrer pour mieux travailler ensemble.

Clémence PAJOT

Très engagée dans la lutte contre les violences faites aux femmes et l'égalité femme-homme, la ville de Gennevilliers a mis en place des marches exploratoires. Pouvez-vous nous détailler ce processus et ce que vous en attendez ?

Latifa MEYA

Les marches exploratoires ont débuté à Gennevilliers en 2010 à l'occasion de l'année des droits des femmes. Le Conseil municipal a décidé de promouvoir l'égalité des sexes et de lutter contre les discriminations en faisant participer les associations et les habitantes à l'élaboration des politiques publiques. Une commission locale participative sur les droits des femmes a été créée dans ce but afin de redonner la parole aux usagères, de faciliter les échanges et l'élaboration de propositions

Nous avons constaté que les femmes mettaient en place des stratégies d'évitement de certains lieux. En effet, les femmes et jeunes filles font face à un contrôle social prégnant qui divise l'espace urbain selon le genre. Lors de la journée internationale du droit des femmes, le 8 mars 2012, la ville a lancé l'initiative « Faire la ville avec les femmes » afin de promouvoir leur place dans l'espace public. Grâce aux habitantes, nous avons pu établir une cartographie des lieux privilégiés et des lieux évités par les femmes. Deux marches exploratoires ont déjà eu lieu et ont permis de révéler l'expérience d'usage des habitantes.

Marie-Dominique DE SUREMAIN

Les marches exploratoires ont débuté dans les années 80 à Toronto au Canada avant de se diffuser en Europe. La ville de Gennevilliers est une des premières à s'engager dans ce processus

de diagnostic qui permet d'identifier les causes sociales, environnementales, sociétales et urbaines des violences dans l'espace public. En allant sur le terrain, les femmes agissent de façon collective pour se réapproprier l'espace public.

Le processus des marches exploratoires se compose d'un temps de préparation, d'un temps de réalisation, d'un temps d'analyse et enfin d'un temps de suivi des réalisations. Nous utilisons des outils comme la cartographie sociale pour préparer les marches et identifier les expertises d'usage. En effet, toutes les femmes n'ont pas la même relation à l'espace public, le jour ou la nuit, selon leur âge ou leur niveau social. Je rappelle qu'un espace utilisé par des hommes est exclu pour les femmes tandis que la réciprocité n'est pas vraie.

Lors de la marche, nous analysons l'environnement (présence de commerce, éclairage public, lieux confinés, etc.) pour comprendre les obstacles que pose l'urbanisme à l'usage de la ville par la femme. Ensuite, vient le temps de l'analyse et des propositions avant l'étape de la présentation publique des observations et des recommandations. En dernier lieu intervient la phase de suivi des réalisations qui peut durer plusieurs années.

Par ce processus, les habitant-e-s apprennent le processus d'urbanisation et dialoguent avec les élu-e-s et les expert-e-s. Les marches canadiennes ont été couronnées de succès grâce à une forte collaboration entre la ville, les associations et les femmes.

Clémence PAJOT

En tant qu'ancienne élue et participante au schéma directeur de la région d'Ile-de-France (SDRIF) de 2008, quels enseignements avez-vous tirés Michèle Loup de la participation des femmes dans l'aménagement du territoire ?

Michèle LOUP

Je rappelle que le SDRIF est un outil de planification à 20-30 ans pour tout ce qui relève d'aménagement du territoire (transports, logement, santé, emploi, éducation, etc.). Seuls 19 % de femmes ont participé aux ateliers et instances de concertation pour l'élaboration de ce Schéma. Nous étions dans l'impossibilité de faire venir plus de femmes car les décideurs invités étaient en très grande majorité des hommes. Pour autant, la parole des femmes doit s'exprimer afin de permettre un aménagement

du territoire juste répondant aux besoins de tous et de toutes. Or les aménageurs sont des hommes et exercent donc leur activité avec une vision sexuée de l'espace urbain. La ville n'est dès lors pas faite pour les femmes alors qu'elles représentent plus de 52 % de la population. Dans les quartiers défavorisés, la division de l'espace est encore plus forte.

Quand les aménageurs décident de fusionner deux hôpitaux de proximité en un seul à équidistance de deux villes, les femmes sont les premières concernées, car le personnel hospitalier est majoritairement féminin.

La prise en compte de la parole des femmes permet de répondre aux besoins d'une frange de la population exclue des sphères décisionnelles. Ainsi, la ville de Vienne a élargi les trottoirs pour que les poussettes puissent circuler, et augmenté de 15 secondes la durée des feux rouges pour que les personnes âgées puissent traverser.

Une expérience menée dans le Val d'Oise a également révélé que les transports en commun ne permettent pas aux femmes, qui utilisent moins la voiture que les hommes, d'accéder aux pôles économiques de manière satisfaisante. Les bus ne sont ainsi pas aménagés pour permettre un usage qui convient aux femmes (manque de place pour les sacs de courses ou les poussettes). Toutes ces études ont été prises en compte de façon très limitée.

Clémence PAJOT

Votre intervention démontre bien l'intérêt de mener des études pour révéler l'existence des inégalités dans l'espace public ainsi que l'apport positif des démarches participatives.

De la salle

Nous avons mis en place un plan de développement (Reims 2020) avec une grande majorité d'hommes, encore une fois, parmi les décideurs et les experts. Je constate également que les élu-e-s en charge de l'égalité femme-homme sont accusé-e-s de stigmatiser des populations lorsqu'ils révèlent les inégalités de genre.

Yves RAIBAUD

Tout un travail d'éducation des garçons doit également être mené pour réduire les comportements discriminants envers les femmes.

De la salle

En tant qu'architecte, je crois qu'il faut plus de femmes dans les métiers de la conception et de la maîtrise d'ouvrage pour mieux répondre aux besoins des usagers. Nous devons penser la ville d'une autre manière, notamment en faisant de la place aux minorités et aux handicapés.

De la salle

Je pense que certaines mesures qui ont été proposées pendant cet atelier entretiennent et reproduisent des représentations sexistes. Nous devons, au préalable, mener un travail de déconstruction sociale sur nos propres représentations pour avoir une vision plus neutre du réaménagement à mettre en œuvre. Il ne s'agit pas par exemple de réaménager un parc dans la seule optique d'une utilisation féminine dans lequel l'homme serait exclu.

De la salle

Nous devons travailler à une politique de la ville qui prend en compte l'égalité femme-homme sans pour autant ramener la totalité des problèmes à une question de genre.

De la salle

Dans les pays nordiques, les politiques participatives qui intègrent l'expertise de l'utilisateur sont actuellement évaluées tandis qu'en France, nous en sommes toujours au stade de la mise en œuvre. Peu importe le pourcentage de femmes dans les instances décisionnelles, si elles n'ont pas de notions de l'approche du genre, les inégalités vont perdurer. Nous présentons, en France, un déficit de formation à l'approche de genre.

De la salle

Nous devons nous servir des bonnes pratiques existantes dans les autres pays afin d'améliorer notre aménagement de la ville. Les parcs, par exemple, doivent être à l'échelle humaine et à l'intérieur de la ville pour qu'un usage partagé puisse avoir lieu.

ATELIER 3 :

LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ DES FEMMES : AGIR AU SEIN DE L'INSTITUTION ET SUR LE TERRITOIRE

- **Françoise MILEWSKI**, économiste à l'Observatoire français des conjonctures économiques - centre de recherche en économie de Sciences Po
- **Françoise BACHELIER-PLOSSART**, Vice-présidente de Brest métropole océane, en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale
- **Evelyne BOUZZINE**, directrice du Centre de ressources Politique de la Ville de l'Essonne
- **Gunilla WESTERBERG-DUPUY**, Conseillère municipale déléguée à l'égalité des chances de Suresnes

Modératrice :

Martine NOËL, chargée de mission au Centre Hubertine Auclert



Françoise MILEWSKI

Commençons cet atelier en définissant ce qu'est la précarité. Celle-ci doit s'entendre selon deux définitions contradictoires : d'une part, l'instabilité et la discontinuité imposée ou choisie dans l'emploi ; d'autre part, la stabilité dans le sous-emploi.

La première définition résulte de l'existence de frontières floues entre activité et inactivité, entre chômage et CDD. 13 % des emplois salariés sont des emplois instables, CDD et Intérim confondus. L'intérim est toutefois plus souvent proposé aux hommes, puisqu'il est surtout usité dans l'industrie, tandis que les CDD sont plutôt proposés aux femmes, qui sont nombreuses à travailler dans les services. Pour autant, il apparaît que l'instabilité dans l'emploi est bien plus grande chez les femmes que chez les hommes.

La deuxième définition concerne les femmes en temps partiel ou occupant un emploi non qualifié. 80 % des temps partiels sont occupés par des femmes et un tiers de l'emploi des femmes est à temps partiel (contre 7 % de l'emploi des hommes). Cette situation résulte d'une double tendance : la tertiarisation de l'économie, avec le développement de services générateurs de temps partiels ; les difficultés de plus en plus grandes pour concilier vie professionnelle et vie parentale, qui obligent les femmes à adapter leur emploi du temps.

Les temps partiels n'impliquent évidemment pas les mêmes réalités suivant qu'ils soient pratiqués en 4/5e dans le public ou quelques heures dans le privé. L'on peut toutefois observer certaines caractéristiques générales. Les temps partiel sont plus fréquents pour les populations féminines non qualifiées et sont majoritairement le fait de CDI travaillant sur des amplitudes horaires fragmentées. A cela s'ajoute le fait que 80 % des bas salaires et 60 % des SMIC sont attribués à des femmes. C'est parce que les femmes sont victimes de ces inégalités qu'elles se trouvent dans une situation de précarité durable.

Au-delà de la tertiarisation de l'économie, la précarité des femmes s'est aussi accentuée avec la multiplication des divorces et des familles monoparentales. Si une femme en couple peut généralement se débrouiller malgré le caractère précaire de sa situation professionnelle, il en va tout autrement pour les femmes seules en situation de précarité.

L'idée selon laquelle la crise économique impacterait surtout les hommes n'est que partiellement vraie. Si le taux de chômage des hommes a d'abord augmenté plus vite que celui des femmes en raison des nombreux Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) impactant l'industrie (où les hommes sont majoritaires), l'augmentation du taux de chômage des femmes s'est ensuite accélérée de manière considérable. Les femmes ont également pâti de réductions d'horaires dans un certain nombre d'emplois de services ainsi que de la diminution des budgets sociaux : en tant que bénéficiaires, les femmes étant les premières consommatrices de dépenses sociales ; en tant que fournisseuses, les femmes étant numériquement majoritaires au sein des services publics de santé.

Que faire pour réduire la précarité ? L'on peut d'abord s'attaquer aux conséquences de la précarité en proposant des emplois à temps plein ou des emplois à temps partiel avec des heures permettant d'accommoder plus facilement vie professionnelle et vie privée. L'on doit aussi s'attaquer, bien que cela soit plus difficile, aux sources de la précarité que sont la flexibilisation accrue du marché du travail et le développement du temps partiel contraint.

Evelyne BOUZZINE

Je parlerai pour ma part des résultats de la recherche-action que le Centre de ressources Politique de la Ville de l'Essonne a mené en 2012 sur les femmes âgées immigrées, qui compte parmi les populations les plus précaires. Cette étude a été menée sur la cité Balzac de Vitry-sur-Seine, sur le quartier du Noyer-Renard d'Athis-Mons et sur le quartier du Luth de Gennevilliers. Il s'agissait notamment d'en savoir plus sur les conditions de vie de ces femmes et sur les relations que les institutions publiques et privées entretiennent avec elles et vice versa. Nous avons donc interrogé un certain nombre de femmes âgées immigrées en entretien individuel ainsi qu'un certain nombre d'acteurs sociaux en entretiens collectifs.

L'étude a montré que la plupart de ces femmes âgées de 55 à 72 ans étaient ou avaient été mariées à des hommes souffrant de problèmes de santé liés à des travaux pénibles ; qu'elles n'avaient pas été (ou peu) scolarisées dans leur pays d'origine ; qu'elles étaient arrivées en France dans le cadre du regroupement familial et qu'elles y avaient fondé des familles nombreuses ; qu'elles avaient pratiqué des activités non déclarées dans le secteur informel.

Nous avons également établi que le vieillissement en France était généralement choisi faute de prise en charge dans le pays d'origine ; que les liens avec les enfants se distendaient au fil du temps ; que les femmes âgées immigrées étaient peu intégrées à leur quartier et que leurs activités ritualisées (courses, télévision, prières pour certaines) les confinaient à l'isolement.

Il est par ailleurs ressorti de cette étude que ces femmes ne recevaient pas d'aides sociales de la ville ou de la collectivité locale et qu'elles n'osaient bien souvent pas en demander. Nous avons également constaté auprès des acteurs sociaux que les femmes âgées immigrées n'étaient pas reçues en tant que telles dans les centres sociaux et que leur deux spécificités n'étaient pas prises en compte du fait de l'universalité de l'action sociale. Les acteurs sociaux ont eux-mêmes reconnu avoir des rapports essentiellement techniques avec ces femmes sans nécessairement chercher à développer de lien social.

En conclusion et contrairement aux idées reçues, nous pouvons dire que les liens communautaires sont relativement faibles et loin de structurer à eux seuls l'identité des femmes âgées immigrées.

Françoise BACHELIER-PLASSART

Désireuse de montrer l'exemple en matière d'égalité des femmes et des hommes, la communauté urbaine de Brest (Brest Métropole Océane) a signé la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et mis en place un certain nombre d'actions visant à lutter contre la précarité de ses agentes. Partis du constat que les agent-e-s du service de l'enseignement et de l'enfance scolarisée étaient majoritairement des femmes à temps partiel payées en fonction des heures réalisées, nous avons décidé d'augmenter les quotités de temps de travail en créant des emplois multi-affectés permettant de cumuler deux ou trois postes dans la journée. S'il ne fut pas évident de trouver des postes différents sur des lieux de travail rapprochés, nous sommes tout de même parvenus à réduire le nombre d'agent-e-s ayant des horaires indécentes et à faire accéder la majorité de nos employé-e-s aux congés payés et au régime indemnitaire.

Bien avant la rédaction de notre plan d'actions, nous avons aussi décidé de réorganiser le temps de travail du personnel d'entretien pour le faire travailler en journée. Il s'agissait notamment de mettre fin à

la trop grande segmentation des horaires de ces personnels et de les protéger contre le risque d'isolement. Nos agent-e-s d'entretien travaillent ainsi sur des plages horaires standards (pas avant 7h et pas après 19h), ce qui satisfait à la fois les personnes concernées et l'ensemble des agent-e-s. Nous avons même souhaité étendre cette logique aux entreprises prestataires de services : désormais, nos appels d'offres stipulent bien que les personnels extérieurs ne peuvent travailler dans nos locaux avant 7h et après 19h.

Nous travaillons enfin à un meilleur équilibre en matière d'insertion professionnelle en obligeant les entreprises d'insertion que nous subventionnons à engager un certain nombre de femmes et à nous fournir des bilans genrés.

Gunilla WESTERBERG-DUPUY

La ville de Suresnes, qui a également signé la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, a récemment établi un diagnostic sur ce sujet et sur la précarité des Suresnoises. Bien qu'étant les premières bénéficiaires des aides municipales, les femmes à la tête de familles monoparentales et les femmes de plus de 65 ans sont les catégories les plus touchées par la précarité. Les femmes en situation monoparentale surconsomment par ailleurs les services comme la cantine ou le centre de loisirs mais sous-consomment dans le même temps les services offerts par l'école d'arts plastiques ou le conservatoire.

Pour lutter contre cette précarité, la ville de Suresnes a mis en place un certain nombre d'actions aux effets non négligeables. Nous avons d'abord procédé à l'attribution d'une demi-part supplémentaire dans le calcul du quotient familial pour les familles monoparentales. Cela permet à la fois aux enfants de bénéficier des services sous-consommés et aux mères de mieux concilier activité professionnelle et vie privée. Nous avons aussi organisé l'admission prioritaire en crèche pour favoriser l'insertion professionnelle des femmes en situation de vulnérabilité, qu'elles soient en couple ou en situation de monoparentalité. Des femmes relais travaillent en outre dans certains quartiers pour apporter plus de contact humain aux femmes âgées isolées, notamment aux femmes immigrées. Une personne est également mobilisée à plein temps pour identifier les personnes isolées (qu'elles soient ou non âgées) et trouver une assistance appropriée à leur situation. La municipalité s'efforce

enfin de donner l'exemple en participant à une commission des entreprises locales autour de la question Egalité professionnelle et langue de bois.

Yéléna PERRET,

chargée de mission Droits des Femmes à la mairie d'Aubervilliers

Nous avons des difficultés à intégrer les femmes âgées immigrées dans nos projets. Je souhaiterais donc qu'Evelyne Bouzzine nous dise comment ont été contactées les femmes âgées immigrées rencontrées dans le cadre de la recherche-action qu'elle a présentée.

Evelyne BOUZZINE

La plupart de ces femmes ont été rencontrées par l'intermédiaire des travailleurs sociaux des quartiers choisis pour notre étude, avec qui nous avons déjà travaillé sur d'autres projets. Des associations spécialisées sur l'immigration nous ont également proposé d'aller à la rencontre de certaines femmes âgées immigrées.

Catherine Halpern, responsable du centre de ressources Politique de la Ville à Paris

Le contact avec les acteurs sociaux n'est pas non plus une obligation. Un chercheur a réussi à mener une étude sur les réseaux de solidarité communautaires dans le quartier de la Goutte d'Or sans recourir à leurs services. Vous pourrez vous appuyer sur cette étude pour clarifier la méthodologie à suivre pour rencontrer les populations recherchées.

Martine NOEL

Combien de temps faudrait-il pour redresser la barre si l'on parvenait à s'attaquer aux sources de la précarité féminine ?

Françoise MILEWSKI

Il est naturellement difficile de répondre à cette question, d'autant plus que les politiques publiques centrales et les initiatives locales menées jusqu'ici ont plutôt porté sur la réduction des conséquences de la précarité sans véritablement s'attaquer aux facteurs qui la favorisent. Il sera par ailleurs compliqué de lutter contre la précarité tant que les services (et notamment les services à la personne) continueront de créer des emplois aux conditions de travail dégradées. A cet égard, l'on peut s'étonner que le soin apporté aux personnes âgées

et/ou dépendantes soit considéré comme une priorité nationale et que les métiers de ce secteur soient dans le même temps aussi peu considérés en termes de reconnaissance et de salaire.

De la salle,

représentant de la CFE-CGC

Toutes les actions entreprises pour lutter contre la précarité doivent éviter un écueil : celui de maintenir les personnes dans cette situation. S'il faut bien entendu apporter des aides aux personnes en difficulté, nous devons aussi veiller à construire des parcours d'insertion professionnelle leur permettant de se sortir durablement de la précarité.



ISSN : 2116-1631 - Collection *Hubertine en actes*

Réalisation : Centre Hubertine Auclert

Photos : MFache / Conseil Régional d'Ile-de-France / Centre Hubertine Auclert.

territoires
franciliens
pour
L'ÉGALITÉ !



Centre Hubertine Auclert
Centre francilien de ressources pour l'égalité
femmes-hommes
7, impasse milord 75018 Paris

✉ contact@hubertine.fr
☎ 01 75 00 04 40
f /hubertine.auclert.centre
🐦 @CentreHubertine

WWW.HUBERTINE.FR