

Rapport pour le conseil régional
NOVEMBRE 2012

*Présenté par
le groupe Front de Gauche, Parti communiste français,
Gauche unitaire et Alternative citoyenne
du conseil régional d'Île-de-France*

**UNE REGION ENGAGEE POUR L'EGALITE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**UNE REGION ENGAGEE POUR L'EGALITE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Sommaire

EXPOSE DES MOTIFS	4
PROJET DE DELIBERATION.....	17

EXPOSE DES MOTIFS

Les femmes, qui représentent plus de la moitié de l'humanité, subissent des inégalités tant dans leur vie privée que publique, tant dans les domaines économiques, culturels que symboliques. Lutter contre ces inégalités requiert de s'attaquer aux représentations sexuées et sexistes, aux processus d'intégration sociale et professionnelle, à la banalisation des violences qui leur sont faites, à la défense du droit toujours remis en cause à disposer de leurs corps.

Parce que les inégalités touchent l'ensemble de la vie des femmes et ce, précisément parce qu'elles sont des femmes, agir pour l'égalité des femmes et des hommes requiert une action systématique et transversale.

L'ensemble des pouvoirs publics doit être tourné vers cet objectif d'égalité. Comme le souligne la Charte européenne pour l'égalité dans la vie locale signée par la Région en juin 2008, les collectivités territoriales ont un rôle spécifique à jouer. Notre Région ne peut être en reste et a déjà engagé de nombreuses actions. Chacune de ses interventions doit être irriguée par l'objectif d'égalité.

Tout d'abord, en tant qu'employeur, le conseil régional, riche de plus de 10 000 agents, se doit de mener des politiques particulièrement innovantes pour lutter contre les inégalités femmes-hommes. Dans ses domaines de compétences obligatoires, l'égalité entre les femmes et les hommes doit être au cœur de ses politiques. Enfin, elle doit inciter l'ensemble de ses partenaires à mieux combattre les inégalités.

L'enjeu de l'égalité femmes-hommes ne peut être traité que de manière transversale et concerne donc chaque actrice et acteur du conseil régional.

La politique régionale en matière d'inégalités femmes-hommes est un vecteur de développement et de progrès pour l'ensemble de la société francilienne.

Ce rapport intervient dans un contexte spécifique, que ce soit au niveau national ou régional.

Sur le temps long, des avancées incontestables ont été réalisées en matière d'égalité femmes - hommes grâce aux luttes passées. Elles ont permis d'obtenir l'égalité de droits. Cependant, l'égalité de fait est loin d'être une réalité quels que soient les domaines. Une femme sur dix est victime de violences conjugales. Les salaires et retraites des femmes sont largement inférieurs à ceux des hommes. Elles réalisent, par semaine, 18 heures de tâches domestiques de plus que les hommes. Si la loi sur la parité en politique a permis à des femmes d'être élues, la représentation démocratique reste aux mains des hommes : seules 14 % des maires sont des femmes, les femmes accèdent moins que les hommes aux responsabilités les plus importantes etc. De même, elles sont une minorité à accéder aux hautes responsabilités économiques, sportives et culturelles.

Le temps court est traversé par une tension similaire. La crise touche d'abord et plus durement les femmes. Un rapport de la Commission européenne de 2010 signale une accélération de la féminisation de la pauvreté. Ceci n'est pas surprenant dans la mesure où les femmes sont davantage victimes du chômage et de la précarité qui ne cessent de s'accroître. Les mesures d'austérité qui portent davantage préjudice aux plus faibles les affectent prioritairement.

Dans le même temps, la création du ministère du Droit des femmes donne à espérer qu'enfin une volonté politique se manifeste au plus haut niveau de l'État pour arriver à l'égalité des femmes et des hommes. La loi sur le harcèlement sexuel ne peut qu'être saluée. La constitution du premier gouvernement paritaire de l'histoire du pays témoigne également de cet engagement. L'action régionale en matière d'égalité femmes-hommes doit s'articuler avec la politique nationale et la nourrir. Des complémentarités existent déjà. Par exemple, la loi votée à l'Assemblée en octobre dernier permettant le remboursement à 100% de l'IVG et, pour les jeunes de 15 à 18 ans, la gratuité de la contraception et le « Pass Contraception » mis en place par la Région depuis 2011 se renforcent mutuellement pour concrétiser le droit à la contraception et l'avortement.

La Région Île-de-France a manifesté son engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes dans différents secteurs : son exécutif est paritaire, elle lutte contre les violences faites aux femmes par la mise à disposition de logements sociaux pour des femmes victimes de violences familiales ou conjugales et sa participation au dispositif des téléphones portables d'alerte, les lycéen-ne-s sont sensibilisé-e-s dans le cadre du programme « Jeunes pour l'égalité », des données sont produites sur la situation des femmes en Île-de-France, le conseil régional est à l'origine de la création du centre de ressources Hubertine Auclert qui constitue un outil important aussi bien pour la Région que pour les associations féministes pour élaborer et développer leurs actions.

Ces interventions gagneraient à être plus lisibles, plus transversales, mieux intégrées et mieux coordonnées. De plus, la Région s'est engagée dans plusieurs chantiers importants (création de l'observatoire régional contre les violences faites aux femmes, critérisation des aides régionales selon le label Haute Qualité sociale etc.) qu'il convient maintenant de concrétiser.

Dans ce contexte, en réaffirmant le caractère spécifique des inégalités subies par les femmes et en approfondissant certaines interventions, ce rapport a vocation à nourrir le plan d'action pour l'égalité femmes-hommes décidé avec l'adoption du rapport cadre « lutte contre les discriminations » (CR12-12) en février 2012. Au-delà, il se veut un appui pour l'action régionale en matière d'égalité femmes-hommes dans tous les secteurs.

Les propositions faites se déploient dans quatre directions : l'action pour l'égalité professionnelle, la promotion d'une culture de l'égalité, la lutte contre les violences faites aux femmes et le rôle d'exemple que peut tenir notre collectivité.

1. Lutter pour l'égalité professionnelle

En dépit des luttes des décennies passées qui ont indéniablement permis la conquête de droits pour les femmes dans le domaine de l'emploi, les inégalités persistent. Ni la réussite scolaire des filles, ni l'égalité de droits désormais acquise ne se sont traduites par des situations égalitaires entre femmes et hommes sur le marché du travail.

Partout en Europe, le niveau général de formation des femmes augmente, au point de dépasser parfois celui des hommes. Davantage diplômées, les femmes sont pourtant davantage touchées par le sous-emploi, par des salaires inférieurs, et par le chômage – ceci pour le côté inégalitaire de l'accès des femmes au marché du travail.

Les femmes sont victimes de deux types de ségrégations : verticales et horizontales.

Les ségrégations verticales sont les plus connues : dans le secteur associatif comme dans les entreprises ou dans la fonction publique, dans les instances économiques et sociales comme dans les organisations syndicales, les femmes sont sous-représentées aux postes de direction. Un « plafond de verre » empêche l'accès des femmes aux responsabilités supérieures. À cela s'ajoutent les inégalités salariales persistantes. D'après l'INSEE, 10 % de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est un pur effet de discrimination lié au genre de la personne. L'écart salarial entre les sexes ne diminue plus depuis le milieu des années 1990, malgré l'existence de plusieurs lois pour l'égalité salariale et d'un accord national interprofessionnel signé en 2004 par toutes les confédérations syndicales et par le Medef.

Les ségrégations horizontales sont moins connues. En 2000, 48 % des femmes occupant un emploi étaient cantonnées dans quatre secteurs d'activité seulement : la santé et les services sociaux, l'éducation, l'administration publique et le commerce de détail. Et cette structure est immobile. De telles données, qui attestent de la persistance massive, dans nos sociétés, d'une division sexuelle du travail, sont peu connues du grand public, et peu questionnées dans les débats de société.

Il apparaît donc que si l'égalité de droit est désormais acquise, l'égalité de fait reste à conquérir. Les stéréotypes ont un poids déterminant dans la perpétuation des inégalités femmes-hommes. Des actions de sensibilisation peuvent contribuer à échapper au cantonnement des femmes et des hommes à des rôles et à un positionnement sexué dans la société.

Depuis 2007, plusieurs actions ont été menées par notre collectivité régionale (actions de sensibilisation des intervenants des missions locales, événements organisés lors des dates symboliques dans l'action pour l'égalité etc.). Ce rapport propose de poursuivre le travail entrepris en privilégiant deux dimensions : d'une part, la sensibilisation à la ségrégation horizontale la plus mal connue, d'autre part, l'élargissement des publics bénéficiaires des actions de sensibilisation.

1.1. Mener une campagne régionale de sensibilisation sur les représentations sexistes des métiers

Les stéréotypes de genre pèsent lourdement sur les orientations scolaires et professionnelles des filles et des garçons et jouent un rôle crucial dans la ségrégation par secteur et par métier. Il est donc nécessaire de lutter contre ces représentations sociales sexistes pour faire évoluer les mentalités afin d'offrir aux femmes une plus grande diversité de choix en termes d'orientation, de formation et de métiers. La sensibilisation qui peut déboucher sur de nouvelles pratiques d'orientation est donc un élément crucial.

Le rapport propose de mener une campagne annuelle de sensibilisation pour combattre les représentations sexistes des métiers et des compétences. La réalisation d'affiches, de dépliants et de publication dans le magazine *Île-de-France* se poursuivra par des actions de sensibilisation dans les lycées et les CFA en lien avec le dispositif « Jeunes pour l'égalité », les rectorats et les organismes de formation.

Une telle campagne témoignerait de l'engagement régional fort sur cette question et permettrait de toucher un large public. Cette question est peu présente dans l'espace public et cette dimension des inégalités est mal connue : la Région doit intervenir pour susciter la prise de conscience.

1.2. Prévoir un dispositif d'accompagnement pour les élèves et apprenti-e-s qui suivent un cursus dans lequel ils sont, du point de vue de leur genre, largement minoritaires

L'apprentissage et l'enseignement professionnel sont très fortement sexués. Actuellement, en Île-de-France, 89 % des filles en enseignement professionnel optent pour le secteur des services et 55 % des garçons pour le secteur de la production. À cette orientation fortement sexuée s'ajoute une uniformisation tout aussi forte : 59 % des garçons se concentrent sur six des soixante-treize filières de production : électrotechnique, maintenance des équipements industriels, maintenance de véhicules automobiles, techniques d'usinage, travaux paysagers, systèmes électroniques numériques, micro-informatiques et réseaux. 81 % des filles se concentrent sur cinq des dix-sept filières de services.

Dans cette configuration, ni les filles ni les garçons n'ont la possibilité d'explorer toutes leurs capacités. En revanche, les débouchés offerts aux garçons sont mieux reconnus et plus rémunérateurs quand ceux des filles les cantonnent dans des rôles sociaux convenus (service, accueil, assistance, vêtements et accessoires de mode).

Les jeunes n'ont souvent aucune idée de ce que recouvre tel ou tel métier. Ils n'en ont que des représentations, plus ou moins approximatives. De plus, c'est aux jeunes les plus en difficulté scolairement qu'il est demandé de choisir une filière à 14 ou 15 ans. C'est pourquoi il est capital de les aider à diversifier leurs choix et de les soutenir dans l'élaboration d'un projet éclairé par la connaissance concrète de ce qu'il engendre.

Dans ce domaine, la Région doit créer ou renforcer les ponts entre les lycées et les collèges pour permettre aux collégien-ne-s de découvrir la variété des filières proposées, et encourager la diversification des choix. Des actions pourraient être menées en lien avec des associations qui encouragent les orientations atypiques et l'exercice de métiers où un des deux sexes est largement minoritaire (l'association Dames – Dynamiques, Actives, Mobilisation, Economique, Sociale -, créée par des artisanes - peintres, électriciennes, menuisières... - , travaille, par exemple, à encourager les filles à s'engager dans les métiers du bâtiment ; il en existe d'autres dans d'autres domaines).

La non-mixité des filières est dommageable pour les filles, comme pour les garçons. Dans les classes non-mixtes, les comportements sexués se rigidifient en amenuisant ainsi la liberté des jeunes qui se doivent d'être encore plus conformes à ce que la société leur renvoie de l'image sexiste des femmes – fragiles, coquettes, bavardes - et des hommes – virils, machos, agités/actifs.

Les lycées dont les filières sont fortement sexuées sont souvent attentifs à protéger la scolarité des jeunes qui ont choisi un cursus dans lequel ils / elles sont largement minoritaires du point de vue de leur sexe. Dans des filières majoritairement choisies par des garçons, les lycées veillent à regrouper les filles dans une même classe (plutôt que d'en isoler une par classe). Et inversement pour les garçons.

Cependant, pour les jeunes qui ont déjà osé choisir des filières dans lesquels ils / elles sont largement minoritaire du point de vue de leur sexe, il est primordial de sécuriser leur scolarité. Ils et elles peuvent en effet avoir à faire face à des brimades ou des violences qui peuvent les faire souffrir, voire les conduire à abandonner leur filière.

Le rapport propose de mener une expérimentation d'accompagnement spécifique pour les lycéen-ne-s et apprenti-e-s qui suivent un cursus dans lequel ils / elles sont, du point de vue de leur genre, largement minoritaires, en partenariat avec les rectorats et les organismes de formation.

1.3. Mener des actions de sensibilisation en faveur de l'égalité professionnelle

En matière de lutte pour l'égalité professionnelle, la sensibilisation et la formation sont des étapes incontournables qui permettent de partager les constats, de débattre et d'acquérir une culture commune propice à l'action. Des actions de sensibilisation ont déjà été menées (un appel à projet a été lancé au cours du mandat précédent pour favoriser la féminisation de l'apprentissage, les lycéen-ne-s sont sensibilisé-e-s via le dispositif « Jeunes pour l'égalité » etc.).

Le rapport propose de les élargir de deux manières.

Premièrement, en touchant directement un public plus large en dispensant un module de sensibilisation à l'ensemble des demandeur-se-s d'emploi bénéficiaires des formations financées par la Région. Pour cela, dans le cadre de sa politique d'appels d'offres, la Région demandera à l'ensemble des organismes de formation d'inclure dans leurs contenus de formation un module relatif à l'égalité professionnelle. L'évaluation de la qualité du module proposé entrera dans le choix de l'organisme de formation.

La Région sera également attentive, dans ses pratiques de sélection des organismes de formation (via l'introduction de critères dans les appels d'offres), à inciter les structures à mettre la lutte pour l'égalité femmes-hommes au centre de leurs interventions aussi bien en tant qu'organisme de formation qu'en tant qu'employeuse. Elle pourra, par exemple, valoriser la candidature des structures qui sensibilisent leurs équipes, ont signé un accord « mixité » ou « égalité », ont une politique de rattrapage salarial, disposent de données sexuées sur les bénéficiaires de leurs actions de formation etc.

Deuxièmement, en touchant indirectement un public élargi en proposant ce module aux développeur-se-s de l'apprentissage. La région réfléchira à proposer également ce module aux formatrices et formateurs intervenant en CFA.

Ce module de sensibilisation ou de perfectionnement des formatrices et formateurs permettra de doter les différent-e-s actrices et acteurs d'une connaissance partagée de la législation et de méthodologies de prévention des inégalités femmes-hommes notamment dans l'emploi et la formation, de repérer les situations d'inégalités et de construire des stratégies de mise en œuvre d'action concrète pour mener des actions correctives.

Le rapport propose de mener des actions de sensibilisation aux inégalités femmes-hommes en direction des demandeur-se-s d'emploi bénéficiaires des dispositifs régionaux de formation et des développeur-se-s de l'apprentissage.

1.4. Articuler la lutte contre les violences faites aux femmes et l'action pour l'égalité professionnelle

Les violences sexistes et sexuelles au travail constituent l'une des causes du retrait des femmes du monde du travail.

Selon une enquête de l'INSEE parue en février 2008, chaque jour, sur leur lieu de travail, 722 femmes sont victimes d'agressions sexuelles et 34 femmes sont violées. Les statistiques de l'Association contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT), spécialisée dans l'accompagnement des victimes, font apparaître que 56% d'agressions sexuelles, 20% de harcèlement sexuel, 14% de viols, et 10% de discrimination sexiste (essentiellement au sujet de la maternité) ont lieu sur le lieu de travail.

En dépit du grand nombre de victimes, de fortes résistances de toutes sortes (politiques, juridiques, sociales,...) continuent à peser sur l'action contre ces violences qui sont trop souvent ramenées à des relations privées entre l'agresseur et la victime. Or, les violences sexistes et sexuelles au travail portent atteinte non seulement aux droits fondamentaux, à la liberté et à l'intégrité des personnes, mais également à l'égalité professionnelle.

Ces violences, très souvent associées à un chantage sexuel, détériorent les conditions de travail, entravent les promotions professionnelles, compromettent des recrutements ou des renouvellements de contrat. Les conséquences de ces violences sur l'emploi des victimes sont donc graves et peuvent aller jusqu'au licenciement ou à une démission forcée, et souvent à des dépressions graves et autres maladies.

L'ensemble des actions de formation sur l'égalité professionnelle, que ce soit en direction des demandeur-se-s d'emploi, des intervenant-e-s en CFA ou du personnel de la Région, devront mieux articuler la promotion de l'égalité professionnelle et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sur le lieu de travail.

2. Développer une culture de l'égalité et de la liberté

Au niveau législatif, les femmes ont acquis de nombreux droits depuis une soixantaine d'années. La non-concrétisation de l'égalité de droit en égalité de fait tient notamment à l'ancrage des stéréotypes sexistes dans les mentalités. Les combattre passe par la promotion d'une culture de l'égalité. Au-delà des actions de la Région elle-même en matière d'égalité professionnelle, il s'agit de faire de chacune et chacun des acteurs de l'égalité et de promouvoir la mixité.

Le rapport propose de développer les actions visant à la promotion d'une culture de l'égalité selon quatre axes : l'éducation à l'égalité, la promotion de la culture de l'égalité partout dans le monde, le développement de la mixité et des activités physiques et sportives féminines et la lutte contre les stéréotypes sexistes.

2.1. Faire de la Région un acteur de l'éducation à l'égalité

Pour battre en brèche les représentations sexistes, les actions d'éducation sont primordiales. La Région a déjà engagé plusieurs actions en ce sens.

Le « Pass Contraception », distribué dans les lycées et CFA d'Île-de-France depuis avril 2011, au-delà de la mise à disposition de moyens contraceptifs, développe une démarche éducative fondée sur l'accompagnement des jeunes pour promouvoir la liberté sexuelle et une culture de l'égalité.

Le dispositif innovant « Jeunes pour l'égalité » se fixe comme objectif la promotion de la culture de l'égalité. Les expérimentations déjà réalisées ont souligné l'importance de donner aux jeunes un espace de parole et d'en faire des actrices et des acteurs de l'égalité. La Région devra étendre le dispositif à davantage de lycées et proposera d'en faire bénéficier les collégien-ne-s, en lien avec les départements et les rectorats.

La Région interviendra également pour que des enseignements sur l'égalité des droits et une sensibilisation à la question de la construction du genre dès la petite enfance soient intégrés à la formation des métiers du secteur sanitaire et social. Intervenir sur la formation dispensée et notamment sensibiliser un personnel en formation ultra majoritairement féminin sur la question de la lutte contre les stéréotypes et des préjugés dès le plus jeune âge est un levier d'action crucial (la Région formait, en 2007, 41 % des éducatrices et éducateurs de jeunes enfants pour l'ensemble de la France).

2.2. Promouvoir une culture de l'égalité partout dans le monde

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes est un des axes forts de la politique internationale de la Région Île-de-France. Tant à travers les actions de coopération décentralisée qu'à travers les projets qu'elle soutient, la Région s'affirme ainsi comme porteuse de valeurs dont la culture de l'égalité doit être un des éléments essentiels.

La lutte contre les violences faites aux femmes doit cependant faire l'objet d'une intervention renforcée. L'excision et les mariages forcés sont encore aujourd'hui des réalités dans de nombreuses régions du monde. Soutenir les ONG qui luttent contre ces violences permet de faire reculer ces atteintes à l'égalité à l'extérieur de nos frontières mais constitue également une protection pour les femmes qui, sur notre territoire, redoutent d'avoir à subir ces violences en cas de retour dans leur pays d'origine.

Le rapport propose de renforcer la promotion de l'égalité et la lutte contre les violences faites aux femmes dans la politique internationale de la Région.

2.3. Les activités physiques et sportives, des vectrices décisives pour développer la culture de l'égalité

La pratique d'une activité physique et sportive est un droit fondamental pour l'émancipation de toutes et tous ; elle fait partie intégrante du droit à disposer de son corps.

En théorie et réglementairement, les femmes peuvent pratiquer tous les sports. Dans les faits, les inégalités et les discriminations entre les sexes perdurent à tous les niveaux de la pratique sportive : accès à la pratique et aux diverses disciplines sportives, place dans le sport de haut niveau, accès aux postes de responsabilités, invisibilité ou présence conditionnelle dans les médias.

En Île-de-France, sur 2,3 millions de licencié-e-s, seulement 36% sont des femmes. Une quarantaine de fédérations sportives comptent moins de 20% de licenciées femmes ; il y a toujours très peu de femmes dans les sports considérés comme « masculins », tels le football, le rugby, les sports de force, de combat rapproché, les sports à risques et motorisés etc. Elles y sont minoritaires et surtout encore malvenues. Le football féminin n'a pas connu l'engouement annoncé par les medias, malgré les résultats des équipes nationales, notamment l'équipe de France des moins de 19 ans, championne du monde 2012. La ligue Île-de-France de football compte à ce jour moins de 3% de femmes. Plus généralement, les femmes ne représentent qu'un tiers des licencié-e-s, moins de 40% des sportif-ve-s de haut niveau « aidé-e-s » et elles sont sous-représentées dans les postes d'encadrement, puisqu'elles représentent moins de 10% des cadres techniques et administratives. Des déclarations de principe sur la mixité et au mieux la parité dans les instances sportives existent de longue date au plan national et international, sans effet permettant d'inverser la tendance.

La Région Île-de-France s'est engagée dans son rapport cadre sur sa politique régionale du sport adopté en février 2011, à la mise en œuvre de plusieurs dispositifs permettant de construire une culture d'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport.

Dans le cadre de la Conférence régionale du sport, un atelier a été mis en place sur la mixité et le développement du sport féminin. La première réunion qui s'est tenue a abouti à des pistes de réflexion : valorisation des manifestations sportives qui favorisent la mixité, mise en place d'une communication spécifique destinée aux jeunes filles pour accéder à un club, renforcement de la participation de la région dans les journées « sport en filles » sur les bases de loisirs, organisation d'une grande manifestation sportive mixte, « le grand stade de la mixité » etc.

Dans l'ensemble de ses dispositifs, qu'il s'agisse des terrains synthétiques de grands jeux, des clubs formateurs ou du soutien au mouvement sportif, la Région met en avant le développement du sport féminin, soit par la mise en place de critères d'éligibilité, soit en l'inscrivant dans ses relations partenariales avec les comités ou ligues régionales.

La mixité est un enjeu majeur de la culture de l'égalité dans le sport. Isoler les pratiquantes des pratiquants n'œuvre pas pour une réduction des inégalités. Pratiquer les mêmes activités dans les mêmes conditions permettrait d'assurer un développement profitable aux femmes. Qu'elles soient techniques, tactiques, physiques, les compétences sportives des femmes ont tout à gagner à la mixité. Les conditions vestimentaires, réglementaires, techniques ne devraient pas souffrir des « différences » trop souvent érigées en postulat indépassable. Pratiquer ensemble serait l'aboutissement logique d'une telle démarche afin que les femmes et les hommes accèdent à l'ensemble du patrimoine, sans discrimination de sexe ou de culture. Alors les stéréotypes qui génèrent exclusion et discrimination pourraient reculer afin que le corps des femmes ne soit plus soumis aux différentes formes de la domination masculine.

Enfin, l'invisibilité du sport féminin dans les médias est extrêmement significative: 80% du temps consacré au sport ne montre que des hommes. Elles sont d'autant moins médiatisées qu'elles font du foot, du rugby, de l'haltérophilie, de la lutte etc. Il s'agit pour la Région de promouvoir une meilleure représentation des femmes dans le monde sportif.

Le rapport propose de renforcer les actions de la Région en faveur d'une culture de l'égalité dans le sport en s'appuyant sur quatre piliers : le soutien au développement des pratiques féminines notamment dans les disciplines considérées comme « masculines », le développement des pratiques sportives mixtes, la promotion d'une représentation à égalité dans les instances sportives et la visibilité du sport féminin dans la communication régionale.

2.4. Agir en faveur de l'évolution des mentalités

La promotion de la culture de l'égalité nécessite de lutter contre les stéréotypes sexistes qui perdurent dans les espaces publics.

Bien que les femmes aient désormais le droit à la contraception et à l'avortement et qu'elles aient ainsi pris le pouvoir sur leur corps et leur sexualité, le contrôle social perdure : sacralisation de la virginité des femmes, désignation du corps des femmes comme lieu de péché, restriction de la circulation des femmes à certaines heures ou dans certains quartiers (harcèlement de rue), contrôle de leur tenue et de leur apparence (trop « sexy » ou pas assez)...

La publicité reste un vecteur important de diffusion des représentations sexistes. La Région a engagé en 2012 une étude sur la pratique et l'impact de la publicité dans les transports en commun franciliens. Un comité de pilotage a été constitué sous l'égide du vice-président en charge des transports et des mobilités pour suivre l'étude en cours sur le ressenti des usager-e-s par rapport à la publicité dans les transports en commun. Dans ce cadre, des rencontres ont été engagées avec la régie Média Transports évoquant notamment les contenus publicitaires violents, discriminatoires, dégradants ou sexistes et pourraient se poursuivre de façon régulière.

Le rapport propose que la Région et le STIF renforcent leur action pour refuser les campagnes sexistes dans les transports en commun, qui dégradent chaque jour l'image des femmes et apprennent aux petites filles qu'elles demeurent, près de 70 ans plus tard, le « deuxième sexe ».

3. Installer l'Observatoire régional contre les violences faites aux femmes

Les violences faites aux femmes sont la violation des droits fondamentaux la plus répandue en Europe. Loin d'être des actions individuelles isolées, elles sont le symptôme de rapports de domination masculine encore fortement tolérés dans notre société. En France, une femme meurt tous les 3 jours suite à des violences commises par son conjoint ou son ex-conjoint; 10 % des femmes ont subi des violences conjugales durant les douze derniers mois ; 85 % des victimes ont entre 20 et 45 ans. Ces violences s'exercent dans tous les milieux et ne sont donc pas liées à des catégories socioprofessionnelles particulières. C'est d'abord parce qu'elles sont femmes que les femmes subissent des violences.

La Région Île-de-France mène déjà des actions sur l'hébergement d'urgence, attribue des logements pour les femmes victimes de violences, soutient le dispositif du téléphone portable d'alerte pour les femmes en très grand danger.

L'installation effective de l'Observatoire régional des violences faites aux femmes dont la création a été décidée et budgétée en 2012 permettra de renforcer la lisibilité, la cohérence et l'efficacité de ces interventions. Il s'articulera à la fois à l'Observatoire départemental de Seine-Saint-Denis et à l'Observatoire national dont la création a été annoncée par la Ministre des droits des Femmes, Najat Vallaud-Belkacem. La politique de notre Région serait donc pleinement en cohérence avec l'action gouvernementale.

L'apport clé de l'Observatoire tient dans le caractère partenarial d'une telle structure. Il n'existe pas à ce jour d'outil pour mettre en synergie les actions menées par les services de l'État, les collectivités territoriales et des associations. Ce partenariat relatif à la conduite de projets crée un effet de levier pour les dispositifs existants. La Région se situerait donc dans son rôle d'ensemblier en coordonnant et en impulsant une dynamique avec tou-te-s les actrices et acteurs qui interviennent sur le territoire régional et en particulier avec l'ensemble des départements.

La dimension partenariale, de mise en réseau et d'optimisation des dispositifs existants est au cœur de chacune des missions de l'Observatoire.

- Collecte des données existantes relatives aux violences faites aux femmes

La spécificité de l'Observatoire sera de croiser au niveau régional les données existantes issues des institutions de recherches et de statistiques, les données recueillies par les associations et les analyses issues de recherches-actions sur les violences faites aux femmes qu'il initiera. Disposer de données fiables permettra de mener une véritable réflexion afin de mieux accompagner les associations qui interviennent sur ces questions et pour nourrir le travail de formation en direction des professionnel-le-s. Un effort significatif devra être réalisé en matière de recueil de données et statistiques relatives aux violences sexistes et sexuelles au travail qui sont aujourd'hui mal connues.

- Prévention, sensibilisation et formation

L'Observatoire initiera, en partenariat avec les associations et les pouvoirs publics, des actions de sensibilisation et de formation.

Celles dirigées vers les professionnel-le-s permettront de créer, par la construction d'un réseau, des référents communs et l'élaboration d'une démarche partagée pour mieux accompagner les victimes.

Celles à destination des Francilien-ne-s viseront à renforcer les campagnes existantes pour prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles et inviter les femmes à dénoncer les violences dont elles sont victimes.

- Protection et accompagnement des victimes

L'Observatoire permettra de développer l'accompagnement des victimes en facilitant le travail partenarial entre les structures existantes, en mutualisant les bonnes pratiques, en promouvant les solutions innovantes et en mettant en œuvre des expérimentations pour faire reculer les violences envers les femmes. Une attention particulière sera portée aux enfants victimes des violences dans le couple et à leurs mères et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les relations de travail.

Le dispositif du téléphone portable d'alerte, auquel participe la Région, pourrait être étendu à l'ensemble du territoire francilien grâce à un travail développé avec l'État et les départements. L'exemple de l'action menée par l'Observatoire de Seine-Saint-Denis a montré que le travail partenarial, en favorisant le travail commun des associations et de la justice, permettait d'améliorer l'application de la loi en augmentant le nombre d'ordonnances de protection prononcées.

De même, la Région réalise déjà un effort particulier pour permettre aux femmes victimes de violences de quitter leur domicile en réservant un contingent de logements parmi les logements régionaux. Cependant, ce dispositif n'atteint pas aujourd'hui sa pleine efficacité en raison des difficultés à identifier les femmes bénéficiaires. Renforcer le travail entre les différentes structures et institutions intervenant auprès des femmes victimes de violences pourra permettre de palier cette difficulté.

Le rapport propose donc l'installation de l'Observatoire régional contre les violences faites aux femmes et la définition de ses missions.

4. Une Région exemplaire en matière d'égalité femmes-hommes

La Région peut jouer un rôle décisif dans la lutte pour l'égalité femmes-hommes en mettant au cœur de ses interventions l'objectif d'égalité femmes-hommes et en prenant davantage cette question en compte en tant qu'employeuse.

Le conseil régional a pris des engagements en la matière dans le cadre de son Agenda 21 adopté en 2009 par lequel il s'engage à être un employeur socialement responsable et où il a mis en place un programme d'actions « Exemplarité de l'institution ». Des engagements concernant l'égalité femmes-hommes ont été pris avec la signature en 2008 de la Charte européenne pour l'égalité dans la vie locale.

Il s'agit d'approfondir immédiatement la réalisation de ces engagements en développant les actions de connaissance des inégalités pour développer la sensibilisation au sens large (sensibilisation des agents, de l'encadrement, féminisation de la communication régionale) et développer les actions d'incitation.

Les agents ont un rôle de premier plan à jouer aussi bien dans l'élaboration, dans la mise en œuvre que dans l'évaluation et le suivi de ces politiques. Les former tant aux enjeux généraux de l'égalité femmes-hommes qu'aux problématiques spécifiques à leurs secteurs (critérisation des aides, sélection des organismes de formation etc.) est la condition *sine qua non* de la réussite de ces politiques.

À moyen terme, la Région pourrait élaborer une charte régionale pour l'égalité qui développerait de manière systématique l'ensemble des thématiques en vue de rappeler ses propres engagements dans la lutte pour l'égalité et les faire partager par l'ensemble de ses partenaires (autres collectivités territoriales, partenaires sociaux, entreprises prestataires etc.).

4.1. L'exemplarité régionale : faire des agents des acteurs de l'égalité

En tant qu'employeuse, la Région se doit d'être exemplaire pour assurer l'égalité professionnelle au sein de la collectivité. L'exécutif régional et les directions des ressources humaines ont un rôle décisif à jouer, mais la réussite d'une telle entreprise ne peut être assurée que si tous les publics internes sont partie prenante et s'engagent pour l'égalité professionnelle.

En premier lieu, il s'agit de sensibiliser les agents, en tant que salarié-e-s, aux enjeux de l'égalité professionnelle.

Dans les plans de formation des agent-e-s, technicien-ne-s et ouvrier-e-s de service seront inscrits des modules relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Des modules de sensibilisation spécifiques seront délivrés à l'encadrement dont les pratiques sont déterminantes en matière d'organisation du temps de travail, de composition des jurys de recrutement, de promotion ou d'avancement, d'accès à la formation.

La Région pourrait s'inscrire dans la démarche d'obtention du label « Egalité professionnelle » délivré par l'AFNOR.

En second lieu, il s'agit de donner aux agents les outils pour leur permettre d'être des acteurs clés de la mise en œuvre des politiques régionales destinées à faire progresser l'égalité femmes-hommes. Ces modules seront donc adaptés aux fonctions occupées. De façon prioritaire, ces formations seront destinées aux agents des unités lycées et développement et aux technicien-ne-s et ouvrier-e-s de services et aux agents en contact avec le public.

4.2. L'exemplarité régionale : production et diffusion des données sexuées

La production de données sexuées doit se développer dans deux domaines : l'impact des politiques régionales et les actions engagées par la Région en tant qu'employeuse.

Production de données et évaluation sont étroitement liées dans la mesure où le manque de connaissance, en particulier de statistiques, est un frein à l'évaluation. S'il existe des données sur la situation des femmes en Île-de-France, il n'existe pas de données sexuées qui seraient produites de manière systématique et soumises à l'assemblée régionale sur ses interventions.

Il s'agit de développer un regard « genré » sur l'ensemble des politiques régionales pour permettre la prise en considération des problèmes rencontrés par les Franciliennes à tous les stades de l'élaboration et lors de l'évaluation. Cette évaluation doit se développer dans chacun des secteurs dont ceux pour lesquels les inégalités de genre ne sont pas - ou mal - identifiées à ce jour. Les objectifs sont les suivants : rechercher des causes des difficultés d'accès des femmes aux dispositifs régionaux, prendre mieux en considération des inégalités dont sont victimes les femmes et les besoins spécifiques des femmes dans les secteurs de notre institution.

Le rapport propose de développer la production de données sexuées dans le cadre de l'évaluation de l'action régionale. Pour chaque dispositif / aide, des données sexuées (pourcentage de femmes candidates, pourcentage de femmes bénéficiaires, causes des difficultés d'accès des femmes à ces mesures etc.) seront produites. Un effort particulier pourrait être fait pour développer la production de données sexuées qui prennent également en compte la dimension territoriale.

Les bilans mettant en avant les résultats des actions engagées par la Région en tant qu'employeuse en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont présentés aux instances paritaires. Le rapport propose qu'ils soient également présentés aux conseiller-e-s régionaux-ales.

4.3. L'exemplarité régionale : la féminisation des rapports et communications de la Région

Dans une communication relative au genre dans la communication institutionnelle (rapport COM20081016), la Région en 2008 reconnaissait le rôle déterminant de l'usage linguistique et de l'emploi des images dans la lutte contre les inégalités femmes-hommes et s'engageait dans une démarche volontariste basée sur l'identification et la diffusion de bonnes pratiques par la publication d'un document destiné à l'ensemble des intervenantes et intervenants de la communication institutionnelle de la Région.

Quatre ans plus tard, force est de constater, si on se concentre sur la question de l'usage de la langue, qu'il n'y a d'écriture épïcène ni dans les communications internes et externes de la Région, ni dans les textes soumis à l'assemblée régionale.

La langue en tant que véhicule des représentations n'est pas neutre. L'invisibilité actuelle des femmes dans le langage participe de leur relégation dans la société. L'écriture épïcène, qui a pour but de traiter d'une manière égalitaire la femme et l'homme dans les écrits peut jouer un rôle crucial dans la lutte pour l'égalité femmes-hommes. Des règles ont été définies. Elles consistent notamment à féminiser les noms et à utiliser des traits d'union qui permettent d'exprimer le féminin au même niveau que le masculin. Preuve des enjeux de cette nouvelle manière d'écrire et du fait qu'elle bouscule l'ordre établi, elle n'est pas sans susciter d'oppositions. L'usage de l'écriture épïcène par la Région contribuera à sa généralisation et à son entrée dans l'usage courant.

Le rapport propose de réaffirmer l'engagement déjà pris par la Région en 2008 en systématisant l'écriture épïcène par la collectivité régionale pour l'ensemble de ses rapports et communications, aussi bien internes qu'externes.

4.4. L'exemplarité régionale : la critérisation des aides

La Région dispose d'un levier d'intervention important pour que l'égalité de droits devienne égalité de fait : le conditionnement du versement des aides régionales au respect des obligations légales en matière d'égalité femmes-hommes conformément à la réflexion menée sur le label Haute Qualité Sociale dans le cadre du groupe de travail des états généraux de la conversion écologique et sociale.

La Région veillera également à faire émerger les questions relatives à l'égalité professionnelle au sein de chaque entreprise bénéficiant d'une aide économique régionale. Cette stimulation du dialogue social contribuera à lutter contre les inégalités constatées. Les structures qui le souhaitent pourront également être orientées vers les institutions spécialisées (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), afin de les encourager à mener des actions de lutte contre les inégalités. La Région s'attachera ensuite à diffuser largement les actions destinées à faire progresser l'égalité femmes-hommes et à organiser la mutualisation des bonnes pratiques.

L'entreprise ou l'association potentiellement bénéficiaire doit apporter aux services régionaux les éléments attestant du respect de ces obligations.

Pour les entreprises de plus de 50 salarié-e-s, il conviendra de fournir les éléments suivants :

- accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle ou plan d'action ;
- avis du comité d'entreprise sur le rapport écrit de la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Le rapport propose de mettre en place un dispositif de conditionnement du versement de l'ensemble des aides régionales au respect par les entreprises de la législation en matière d'égalité femmes-hommes. Afin d'avoir un rôle incitatif, le dispositif prévoit que si la structure ne respecte pas l'ensemble des obligations, elle bénéficie d'un délai allant jusqu'à la fin de la période concernée par l'aide pour fournir les preuves attestant du respect de ces obligations.

4.5. L'exemplarité régionale : sélectionner dans le cadre des marchés publics régionaux des entreprises respectueuses de l'égalité femmes-hommes

La Charte européenne pour l'égalité dans la vie locale, signée par la Région en 2008, insiste sur le rôle que peuvent jouer les collectivités dans la lutte pour l'égalité femmes-hommes via les appels d'offres.

En l'état actuel du droit, l'égalité professionnelle est clairement posée dans le préambule de la constitution et dans plusieurs lois successives. Or, on constate que les inégalités de fait persistent. La Région a donc un rôle à jouer en la matière en s'attachant au respect de la loi par les entreprises prestataires. La Région inscrira dans les cahiers des charges des clauses obligeant les entreprises à respecter la législation voire à mener des actions allant au-delà de l'obligation légale.

En vue de faire progresser la lutte pour l'égalité femmes-hommes par une action incitative, la Région pourra, dans un premier temps, valoriser les candidatures de structures qui sensibilisent leurs équipes, ont une politique de rattrapage salarial etc. On peut envisager que, dans un deuxième temps, ces actions deviennent des critères obligatoires pour les structures candidates aux marchés passés par la région.

L'entreprise potentiellement prestataire doit apporter aux services régionaux les mêmes éléments que ceux demandés aux structures bénéficiaires des aides régionales.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.

**Le président du groupe Front de Gauche,
Parti communiste français,
Gauche unitaire et Alternative citoyenne**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Massou', written over a horizontal line.

Gabriel MASSOU

PROJET DE DELIBERATION**DU****UNE REGION ENGAGEE POUR L'EGALITE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

LE CONSEIL REGIONAL D'ÎLE-DE-FRANCE

- VU** Le code général des collectivités territoriales
- VU** La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- VU** La loi n° 2010-769 du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants
- VU** La délibération CR 74-07 du 27 septembre 2007 « Engagement régional pour une politique intégrée de lutte contre les discriminations »
- VU** La délibération CR 09-08 du 17 avril 2008 habilitant le Président à signer la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale
- VU** La délibération CR 74-09 du 18 juin 2009 portant création du centre de ressources pour l'égalité des femmes et des hommes
- VU** La délibération CR 12-12 du 16 février 2012 « Politique régionale pour l'égalité réelle et contre les discriminations
- VU** La délibération CR 22-12 du 16 février 2012 « Politique régionale de prévention – médiation »
- VU** L'avis de la commission des lycées et des politiques éducatives
- VU** L'avis de la commission de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'alternance
- VU** L'avis de la jeunesse, de la citoyenneté et de la vie associative
- VU** L'avis de la commission des Finances, de la contractualisation et de l'administration générale
- VU** Le rapport CR 111-12 présenté par le groupe FdG du Conseil régional d'Île-de-France au titre de l'article 7.2 du règlement intérieur

APRES EN AVOIR DELIBERE

Article 1 :

Décide de renforcer ses actions en matière d'égalité professionnelle notamment en :

- menant une campagne annuelle de sensibilisation pour lutter contre les représentations sexistes des métiers ;
- menant une expérimentation d'accompagnement spécifique pour les lycéen-ne-s et apprenti-e-s qui suivent un cursus dans lequel ils sont, du point de vue de leur genre, largement minoritaires, en partenariat avec les rectorats et les organismes de formation, ainsi qu'en étant attentifs aux violences sexistes et sexuelles dont ils et elles pourraient être l'objet du fait de ces choix atypiques d'orientation ;
- intégrant dans toutes les formations destinées aux demandeur-se-s d'emploi et achetées par la Région un module de sensibilisation à l'égalité professionnelle ;

- engageant une réflexion sur la manière de dispenser aux formateurs-trices en CFA un module de sensibilisation à l'égalité professionnelle ;
- dispensant aux développeur-se-s d'apprentissage une formation de sensibilisation / perfectionnement à l'égalité professionnelle.

L'ensemble des modules de formation en matière d'égalité professionnelle devra intégrer la question des violences sexistes et sexuelles dans les relations de travail.

Article 2 :

Décide de développer une culture de l'égalité et de la liberté notamment en :

- élargissant le dispositif « Jeunes pour l'égalité » à davantage de lycées et en engageant une réflexion sur son élargissement aux collèges en lien avec les départements et les rectorats ;
- agissant pour intégrer aux formations sanitaires et sociales des enseignements relatifs à la construction du genre ;
- renforçant le soutien aux actions menées par les ONG contre les violences faites aux femmes dans le cadre de la politique régionale de coopération décentralisée ;
- renforcer les actions en faveur d'une culture de l'égalité dans le sport, notamment par le soutien au développement des pratiques féminines et mixtes, la promotion de la parité dans les instances sportives et la visibilité du sport féminin dans la communication ;
- intervenant pour la disparition des publicités sexistes dans les espaces publics de transport.

Article 3 :

Décide pour renforcer et mettre en cohérence les interventions en matière de lutte contre les violences faites aux femmes de procéder à la mise en place de l'Observatoire régional contre les violences faites aux femmes.

Dispositif partenarial en lien avec l'Observatoire national contre les violences faites aux femmes et les Observatoires départementaux, il aura pour missions de :

- croiser les données existantes issues des institutions de recherche et de statistiques et des associations pour disposer de données fiables ; initier des recherches-actions pour rendre davantage visibles l'ampleur des violences faites aux femmes ;
- mener des actions de sensibilisation et de formation en partenariat avec les associations et les pouvoirs publics ;
- développer les actions de protection et d'accompagnement des victimes en partenariat avec les structures existantes en matière d'hébergement d'urgence, de logement pérenne et d'alerte via le dispositif de téléphones portables d'alerte. Une attention particulière sera accordée aux enfants victimes des violences dans le couple ainsi qu'à leurs mères et aux violences sexistes et sexuelles dans les relations de travail.

Article 4 :

Décide de s'engager pour renforcer son exemplarité régionale en matière d'égalité femmes-hommes à :

- inclure dans le plan de formation des agents régionaux des modules de formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- donner les outils aux agents, via la formation aux problématiques de l'égalité femmes-hommes, pour être des acteurs efficaces des politiques régionales en la matière ;
- systématiser la production de données genrées concernant l'impact de chaque dispositif mis en œuvre par la Région ;
- présenter aux conseiller-e-s régionaux-ales les bilans annuels soumis aux instances paritaires mettant en avant les résultats des actions engagées par la Région en tant qu'employeuse en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- rendre effective l'écriture épïcène pour l'ensemble des rapports et communications internes et externes de l'institution régionale ;
- mettre en place, en 2013, un dispositif de conditionnement du versement des aides régionales en fonctionnement, au respect de la législation en vigueur relative à l'égalité femmes-hommes ;
- mettre en place, en 2013, un dispositif qui intègre aux critères de sélection des entreprises prestataires lors des appels d'offres régionaux, un critère de respect de la législation en vigueur relative à l'égalité femmes-hommes.

JEAN-PAUL HUCHON