



TERRITOIRE • ÉCONOMIE • FORMATION • ÉDUCATION • TRANSPORT • ENVIRONNEMENT • CULTURE & SPORT • TOURISME & PATRIMOINE • EUROPE

Direction de l'aménagement et de l'égalité

Session du Conseil régional  
Octobre 2015

## Pour une politique intégrée de l'égalité des droits La Région dans la mise en œuvre de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

La Région Bretagne mène depuis plus de 10 ans une politique « Pour passer de l'égalité de droit à l'égalité de fait » dans le cadre de l'ensemble de ses interventions, en interne, comme au sein des politiques publiques qu'elle met en œuvre. En cela, elle a été volontariste et précurseuse dans le domaine ; ce qui lui vaut d'être reconnue au niveau national.

La Région s'est également investie dans une démarche de co-élaboration avec toutes celles et ceux qui souhaitent promouvoir l'égalité professionnelle, faire reculer les inégalités entre les sexes, diffuser la culture de l'égalité auprès des plus jeunes et/ou lutter contre les discriminations liées au genre, à l'origine, à l'orientation sexuelle... Ainsi, en proposant l'installation d'un Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne (CpeG) en vue de mutualiser, débattre, définir des actions, qu'il s'agisse d'initiatives d'associations ou de collectivités, de pratiques professionnelles ou d'engagements citoyens, elle a œuvré dans la mise en place d'un laboratoire innovant du territoire en matière d'égalité femmes et hommes.

Afin de partager les expériences de tous les acteurs, au delà de ce seul conseil, et afin de diffuser ses réflexions, les bonnes pratiques, la Région a organisé les Biennales de l'égalité femmes et hommes, événements ouverts à tou.te.s les citoyen.ne.s.

Enfin, en tant qu'employeur, la Région a également mis en œuvre des démarches volontaristes qui lui ont permis de se voir décerner par l'AFNOR, en 2011, puis en 2014, le Label *Égalité professionnelle*.

« L'État et les collectivités territoriales ainsi que les établissements publics mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée » affiche aujourd'hui l'article 1er de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour « *l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* ».

La Région Bretagne n'a donc pas attendu cette obligation pour assumer sa responsabilité politique, institutionnelle et faire de l'égalité une de ses priorités.

Le nouveau cadre législatif national vient honorer la pertinence de cet engagement. C'est, en effet, la première fois que les inégalités entre les femmes et les hommes sont appréhendées dans un ensemble et un continuum formalisés par une loi-cadre, touchant toutes les dimensions de notre vie : actions de lutte contre la précarité des femmes, pour prévenir les violences sexuelles et stéréotypes sexistes, promouvoir l'égalité professionnelle, favoriser l'égal accès aux responsabilités, à la création culturelle, aux sports...

La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes d'août 2014 impacte directement les collectivités. Elle leur confie une responsabilité pour agir. Elle les soumet également à un rendu compte de leurs engagements et actions dans l'ensemble de leurs champs d'intervention.

Compte tenu de l'action déjà ancrée de la Région Bretagne, il s'agit donc de consolider l'acquis et, au-delà, d'élargir son intervention pour investir de nouveaux champs et poursuivre en déclinant encore davantage une véritable approche intégrée de l'égalité.

Conformément à l'article 61 de la loi et au décret n°2015-761 du 24 juin 2015, la **Région doit présenter « un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant son fonctionnement, les politiques qu'elle mène sur le territoire comme les orientations et les programmes de nature à améliorer son action »**. C'est donc l'objet de la présente communication.

Première Région à signer en 2006 la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale* soumise aux collectivités par le Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE), il a paru pertinent de structurer ce rapport selon la grille de lecture présentée par cette Charte et de proposer quelques indicateurs de suivi afin de progresser dans l'évaluation des actions.

L'égalité des droits nous concerne tou.te.s. Elle s'impose à chacun.e comme une affaire citoyenne. Très peu de collectivités ont un recul de tant d'années en la matière. « Marqueur » de la Région, la politique d'égalité des droits entre les femmes et les hommes était hier un choix volontariste ; elle est aujourd'hui aussi un devoir.

**Je vous propose de prendre acte de cette communication.**

Le Président

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'P. Massiot', written in a cursive style.

Pierrick MASSIOT

***POUR UNE POLITIQUE INTEGREE  
DE L'ÉGALITÉ DES DROITS***

***LA REGION DANS LA MISE EN OEUVRE  
DE LA LOI POUR L'EGALITE REELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES***

*« L'ETAT ET LES COLLECTIVITÉS  
TERRITORIALES, AINSI QUE LES  
ÉTABLISSEMENTS PUBLICS, METTENT EN  
ŒUVRE UNE POLITIQUE POUR L'ÉGALITÉ  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SELON  
UNE APPROCHE INTÉGRÉE »*

*Article 1<sup>er</sup> de la loi du 4 août 2014*

*« L'égalité réelle entre les femmes et les hommes »*

## Table des matières

<b><u>1-« L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES » .....</u></b>	<b><u>3</u></b>
<b>1.1LA LOI CADRE DU 4 AOÛT 2014.....</b>	<b>3</b>
1.1.1DE NOMBREUSES DISPOSITIONS POUR TOUTES ET TOUS.....	4
1.1.2DES DISPOSITIONS S'APPLIQUANT PLUS PARTICULIÈREMENT À LA COLLECTIVITÉ.....	5
<b>1.2LA RÉGION BRETAGNE, PRÉCURSEUR AVANT LA LOI.....</b>	<b>6</b>
<b><u>2-LA PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ DANS L'ACTION RÉGIONALE.....</u></b>	<b><u>8</u></b>
<b>2.1RESPONSABILITÉ DÉMOCRATIQUE ET REPRÉSENTATION POLITIQUE .....</b>	<b>9</b>
<b>2.2LE RÔLE D'EMPLOYEUR : LA RÉGION RESPONSABLE.....</b>	<b>11</b>
<b>2.3L'ÉGALITÉ DANS NOS POLITIQUES PUBLIQUES /COMPÉTENCES.....</b>	<b>16</b>
2.3.1LA COMMANDE PUBLIQUE.....	16
2.3.2L'ÉDUCATION ET LA FORMATION .....	17
2.3.3LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE.....	25
2.3.4LA SANTÉ.....	33
2.3.5 LE SPORT.....	34
2.3.6LA CULTURE.....	35
2.3.7LA PROMOTION DE TOUS LES DROITS.....	37
2.3.8LE DÉVELOPPEMENT DURABLE.....	40
2.3.9LES MOBILITÉS ET TRANSPORTS.....	41
2.3.10L'ENVIRONNEMENT.....	42
2.3.11LE NUMÉRIQUE.....	43
2.3.12LES POLITIQUES DE COOPÉRATION ET SOLIDARITÉ INTERNATIONALE.....	44
2.3.13LA PRISE EN COMPTE DES TERRITOIRES POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ .....	47
<b><u>3-CADRE GÉNÉRAL POUR L'ÉGALITÉ.....</u></b>	<b><u>50</u></b>

# 1- « L'égalité réelle entre les femmes et les hommes »

En France, l'égalité se traduit en droit depuis 1789. Mais c'est en 1946 que l'égalité entre les femmes et les hommes devient un principe constitutionnel garantissant aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines. Elle devient alors un droit fondamental de la personne humaine et un devoir pour les organisations.

L'article 1er de la Constitution de 1958 dispose que « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.* » Ce principe a été rappelé par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Malgré ces indéniables avancées, les inégalités persistent. Si celles-ci évoluent, se déplacent ou se recomposent, les inégalités au travail, les violences faites aux femmes ou encore la sous-représentation des femmes dans les « instances du pouvoir » sont trois des champs qui témoignent du chemin qu'il reste à conquérir. Il reste beaucoup à faire pour que l'idéal d'égalité devienne une concrète réalité. Tout droit nouveau acquis par et pour les femmes contribue à un recul des dominations, à un pas vers une avancée de civilisation, constitue un progrès démocratique, fonde une liberté émancipatrice. Il importe donc, toujours, de réaffirmer que toute avancée progressiste de notre société passe par une avancée de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La loi cadre n° 2014-873 du 4 août 2014 « *pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes* » fournit des points d'appui efficaces pour faire avancer significativement l'égalité des droits entre les sexes.

## 1.1 La loi cadre du 4 août 2014

Avec cette loi cadre, c'est la première fois que les inégalités entre les femmes et les hommes sont appréhendées dans un ensemble et un continuum, touchant toutes les dimensions de la vie. L'égalité des droits nous concerne toutes et tous. Elle s'impose désormais à chacun.e comme une affaire citoyenne.

### 1.1.1 De nombreuses dispositions pour toutes et tous

---

La loi renforce les mécanismes d'application des dispositions existantes.

#### **Égalité professionnelle :**

- simplification de la négociation annuelle sur l'égalité salariale : une négociation unique et globale sur l'égalité professionnelle est créée ; renforcement du rapport de situation comparée ;
- les entreprises qui ne respectent pas leurs obligations en matière d'égalité professionnelle seront limitées dans leur accès à la commande publique ;
- l'égal accès des femmes et des hommes dans la haute administration, les établissements publics et les entreprises doit s'accélérer : l'obligation de compter 40 % de femmes dans les flux de nominations aux postes de cadres dirigeant.e.s de l'État est ramenée de 2018 à 2017. A cette date, les conseils d'administration des grandes entreprises devront comporter 40 % de femmes et l'obligation devra être atteinte en 2020 pour les entreprises de 250 à 499 salarié.e.s et ayant plus de 50 M€ de chiffre d'affaire ;
- les actions de promotion de la mixité des métiers, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle seront éligibles aux fonds de la formation professionnelle ; cet axe doit s'imposer aux branches professionnelles ;
- incitation au partage du congé parental : Les futurs pères seront mieux protégés pendant la période suivant la naissance et autorisés à s'absenter de leur travail pour accompagner la mère à trois examens échographiques ; possibilité d'un congé parental plus court et mieux rémunéré pour les parents de deux enfants et plus.

#### **Lutte contre les violences :**

- les femmes étrangères victimes de violences seront mieux protégées ; l'éviction du conjoint violent du domicile du couple devient la règle ; l'ordonnance de protection est renforcée et sa durée prolongée de 4 à 6 mois. Le téléphone « grand danger », déjà expérimenté dans quelques départements, est généralisé pour protéger les victimes de violences conjugales ou de viols. Une procédure est en place dans le département du Finistère avec la mise à disposition de six téléphones « Grand danger ». Un stage de responsabilisation devient obligatoire pour les auteurs de violences faites aux femmes ;
- la lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles est renforcée dans l'armée et à l'université. Les propos sexistes et homophobes sur internet seront mieux identifiés et combattus. La pénalisation est renforcée contre toutes les formes de harcèlement moral ou sexuel.

#### **Droit :**

- le droit des femmes à s'informer sur l'IVG est amélioré ;
- l'exigence d'un « état de détresse préalable » est supprimée pour accéder à l'IVG ;

## **Parité :**

- les pénalités pour les partis politiques qui ne respectent pas la parité sont multipliées par deux ; à partir du prochain renouvellement de l'Assemblée nationale, l'aide publique dont ils bénéficient sera réduite deux fois plus qu'aujourd'hui si ceux-ci ne présentent pas de candidatures paritaires ;
- une nouvelle compétence est confiée au CSA pour veiller à la juste représentation des femmes et des hommes dans les media ; par une délibération du CSA du 4 février 2015, des chaînes peuvent être sanctionnées pour avoir encouragé des stéréotypes ou pour avoir présenté trop peu de femmes ;
- la loi établit une obligation de représentation plus équilibrée, d'au moins 40 %, pour les fédérations sportives dont plus d'un quart des licencié.e.s est de chaque sexe ;
- la place des femmes dans les organismes consulaires (chambres locales de commerce et d'industrie / d'agriculture/des métiers et de l'artisanat) doit être renforcée.

### 1.1.2 Des dispositions s'appliquant plus particulièrement à la collectivité

## **En interne :**

- les collectivités de plus de 20.000 habitant.e.s sont désormais directement désignées responsables de la mise en œuvre et de l'évaluation de cette politique ;
- elles doivent rendre compte de l'approche intégrée de l'égalité par un débat annuel, de préférence au moment des orientations budgétaires ; il s'agit de présenter un rapport d'activités avec la complémentarité de mesures, dites « spécifiques », pour réduire les inégalités femmes/hommes dans certains domaines et les déclinaisons systématiques, en transversalité, de cette politique publique dans toutes les compétences de la collectivité ; des « feuilles de route » sont attendues ;
- l'objectif de nomination d'au moins 40% de femmes aux postes de cadres dirigeants et d'emplois de directions de l'État, des grandes collectivités, des Régions de plus de 80.000 habitant.e.s est avancé au 1<sup>er</sup> janvier 2017. La loi sur la fonction publique du 12 mars 2012 avait fixé cet objectif au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Le seuil de 30 % de nominations s'appliquera en 2015 et 2016 ;
- "Dans ses relations avec l'administration", un article prévoit que l'utilisation du nom de famille devienne la règle générale ; le nom d'usage n'est utilisé qu'en cas de demande expresse de la personne concernée.

## **Au sein des politiques publiques :**

- la mixité devient systématique dans les politiques publiques d'orientation scolaire et professionnelle ; un travail spécifique avec les Régions est attendu pour proposer les outils indispensables au nouveau service public de l'orientation afin d'atteindre l'objectif d'un tiers de métiers mixtes d'ici 2025 (actuellement de 12%) ;

- la commande publique se doit d'être exemplaire ; elle peut être un levier par les outils qu'elle peut initier et dont elle peut doter la collectivité pour vérifier l'application du droit ;
- des modules sur les violences faites aux femmes sont rendus obligatoires dans la formation initiale et continue des professionnel.le.s (médecins, travailleurs sociaux..) susceptibles d'être en contact avec des victimes.

La loi pour « *l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* » crée les conditions pour intégrer l'égalité dans l'ensemble des politiques publiques portées par les collectivités.

## 1.2 La Région Bretagne, précurseure avant la loi

La Région Bretagne n'a pas attendu l'obligation de la loi du 4 août 2014 pour assumer sa responsabilité politique, institutionnelle et pour faire de l'égalité des droits une de ses priorités.

Depuis de nombreuses années, elle affirme, par son action, sa volonté de « passer de l'égalité de droit à l'égalité de fait » en cherchant à décliner en transversalité cette orientation stratégique dans l'ensemble de ses champs d'intervention, en interne comme au sein de ses politiques publiques, mais également en mettant en œuvre des actions dédiées. Le nouveau cadre législatif national vient conforter la pertinence de cet engagement.

Cet engagement à vouloir et à « faire de l'égalité » ne va pas de soi. Vouloir l'égalité, c'est dire l'exigence politique d'un projet porteur de développement et d'émancipation humaine, de transformation sociale, indissociable du processus démocratique. Cette revendication d'égalité, corollaire d'un combat pour le droit et la liberté, est un objectif républicain qui ne cherche ni à renverser les rôles ni à prendre un « pouvoir au féminin ». Au contraire, agir pour la promotion des droits des femmes relève d'une affaire de justice et reste un enjeu d'avenir pour la progression de toute la société.

L'égalité des droits, c'est « garantir l'égalité d'accès au(x) droit(s) et les moyens de l'exercer pleinement, à chacun.e, et ce, quel que soit son sexe, son origine, son orientation sexuelle » a toujours affirmé la Région Bretagne.

L'égalité des droits entre les femmes et les hommes engage donc chacun.e à se respecter dans ses différences, elle ne s'oppose pas aux autres discriminations. La lutte contre les inégalités de genre ne domine, ni ne supplante, la lutte contre la discrimination raciste, homophobe, liée au handicap, de résidence, et/ou d'origine politique, religieuse...

Structurelles et systémiques, ces inégalités traversent - tel un continuum - l'ensemble des autres discriminations. La lutte contre les discriminations peut être un instrument de la lutte pour l'égalité.

En agissant à la racine des inégalités, on agit aussi contre toutes les autres discriminations. C'est ce volontarisme et sa capacité à faire avec tou.te.s qui témoignent de la démarche régionale désormais reconnue par tou.te.s.

Très peu de collectivités territoriales ont un recul de dix ans en matière de politique d'égalité des droits entre les femmes et les hommes.



La Région Bretagne a été la première en France à signer en 2006 la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale proposée par le Conseil des communes et Régions d'Europe. Cette charte propose notamment une grille de lecture des engagements de ses signataires.

Alors que la Région doit, conformément à l'article 61 de la loi du 4 août 2014 et au décret n°2015-761 paru le 24 juin 2015, présenter un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la Région, les politiques qu'elle mène sur son territoire comme les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation, le présent rapport s'efforce de répondre à ces exigences, tout en rendant compte des engagements qu'elle a pris en signant la Charte européenne pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la vie locale. Pour ce faire, la restitution de ses actions se fera selon la grille de lecture de cette même charte. Il s'agira également de proposer quelques indicateurs de suivi à analyser afin d'évaluer la mise en œuvre de nos actions régionales.

### Zoom : Des engagements et des actions

- Vote de l'orientation transversale « Passer de l'égalité de droit à l'égalité de fait » dans la Stratégie régionale emploi-formation
- Inscription d'un critère « Égalité professionnelle et qualité de l'emploi » dans les appels d'offres des marchés « Formation »
- Adhésion à la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale*
- Tenue de la 1ère Biennale de l'égalité femmes et hommes à Brest

- Mise en ligne d'un site « Égalité professionnelle » hébergé par le GREF
- Tenue de la 2ème Biennale de l'égalité femmes et hommes à Saint-Brieuc
- Intégration d'une discipline Égalité dans le plan de formation interne
- Adoption en session de la *Charte bretonne de partenariat pour la qualité de l'emploi*
- Vote du rapport « La Région Bretagne contre l'homophobie au travail »
- Création du nouvel atelier « Lutte contre les discriminations genre et origine, le racisme au travail » au sein du CpeG

- Intégration d'un module « égalité » obligatoire pour tout.e stagiaire de la formation continue
- Signature du Plan régional d'actions pour l'entrepreneuriat féminin
- Signature de la déclinaison régionale de la *Convention pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes au sein de l'Education nationale*

- Tenue de la 4ème Biennale de l'égalité femmes et hommes à Lorient
- Intégration de l'objectif d'égalité femmes et hommes dans la SRDEIL et le SRESR
- Réalisation des premiers diagnostics sexués des bénéficiaires des aides régionales (Enseignement supérieur/Recherche et Culture)
- Organisation de l'Égalité Tour avec six étapes régionales
- Renouvellement du Label AFNOR « Égalité professionnelle »

- Élargissement du CpeG avec 7 ateliers
- Mise en place de sessions de formation à l'égalité au sein du Plan de perfectionnement régional des acteurs de la formation
- Signature de la Convention de partenariat avec l'Union régionale des Centres d'information des droits des femmes et des familles (UR CIDFF)
- Signature de la Convention « Territoires d'excellence : pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » avec déclinaison de six expérimentations

- Élection d'un exécutif strictement paritaire avant la loi, désignation d'une vice-présidence en charge de l'égalité professionnelle et de la qualité de l'emploi
- Création d'une mission et vote d'un budget dédié
- Installation du *Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne (CpeG)*
- 1ère célébration de la *Journée internationale des droits des femmes en interne*

- Communication en session de la *Charte de progrès pour l'emploi de qualité*
- Réalisation d'une étude exploratoire « égalité et genre » dans les universités
- Vote du rapport « La Région Bretagne contre les violences faites aux femmes »
- Création d'un groupe de travail « Égalité/mixité » au sein du Contrat d'objectifs et de moyens Apprentissage
- Adoption de la Charte d'engagements visant à garantir l'égalité professionnelle femme - homme au sein de l'administration - Second volet

- Inscription de la promotion de l'égalité des droits dans l'Agenda 21 de la Région
- Réalisation d'une étude sur les freins et les opportunités des filles dans l'apprentissage
- Inscription d'un axe transversal Égalité dans l'aide à l'emploi associatif
- Inscription d'un critère « Promotion sociale et civique des femmes » dans l'aide aux projets de solidarité internationale
- Élargissement du CpeG avec 5 ateliers

- Installation d'un comité politique transversal « Égalité »
- Tenue de la Commission d'évaluation de la *Charte bretonne de partenariat pour la qualité de l'emploi*
- Inscription d'un 5ème axe « Égalité filles/garçons et lutte contre les discriminations » dans Karta
- Obtention par la Région du Label AFNOR « Égalité professionnelle »
- Tenue de la 3ème Biennale de l'égalité femmes et hommes à Saint Malo

- Nomination de la Région Bretagne au Haut Conseil à l'égalité t.h
- Mise en œuvre de l'expérimentation « Approche intégrée dans les processus de reclassement et d'accompagnement des salarié-e-s du Groupe Doux »
- L'égalité des droits devient le 1<sup>er</sup> des 24 enjeux de la grille « Padus/Durable »
- Inscription d'un axe transversal dédié à l'égalité professionnelle au sein de « Bretagne Qualité Apprentissage » (BQA)
- Tenue de la 1ère réunion de la commission en interne « Label égalité professionnelle »

---

## 2- La prise en compte de l'égalité dans l'action régionale

Les rôles sociaux différents, attribués aux hommes et aux femmes, comme les représentations sexuées véhiculées par la société, produisent des discriminations. Ces stéréotypes influent tant sur les rapports entre les femmes et les hommes et la construction de leurs identités, que sur l'organisation de la société. De nombreuses inégalités sont ainsi générées : inégalités de salaire, inégal accès aux responsabilités politiques, économiques et sociales, aux ressources, au travail, aux loisirs, inégale répartition des tâches ménagères, stéréotypes sexistes, violences masculines envers les femmes, négation du droit des femmes à disposer de leur corps, etc.

Si les politiques publiques ne sont pas toujours à l'origine de la division sexuelle des rôles et des tâches, elles peuvent contribuer soit à amplifier, soit à réduire le phénomène : les politiques publiques sont-elles neutres ? Ou sexuées ? Nos politiques régionales participent-elles à réduire ou à accroître les inégalités entre les femmes et les hommes ?

Les politiques locales d'égalité visent à identifier et à analyser les inégalités entre les femmes et les hommes sur un territoire, en questionnant notamment la responsabilité de l'action publique locale dans leur production ou dans leur persistance, et à engager des actions pour les réduire. Il s'agit alors à la fois, de mener des actions spécifiques mais également d'intégrer de façon transversale cette préoccupation dans l'ensemble des politiques sectorielles conduites. En répondant mieux aux besoins du plus grand nombre d'usagers et d'usagères, l'efficacité de ces dernières s'en trouve ainsi renforcée.

La politique régionale d'égalité des droits entre les femmes et les hommes travaille à répondre concrètement à cette exigence : s'assurer qu'aucun.e dispositif/levier/politique issu.e du Conseil régional ne contribue et/ou n'aggrave une situation déjà inégalitaire entre les femmes et les hommes.

L'article 1 de la *loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* nous impose ce mode opératoire : « (...) les collectivités territoriales (...) mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une **approche intégrée** (...) ».

La Région, depuis de nombreuses années œuvre pour que l'égalité innerve toutes ses politiques. De très nombreuses politiques régionales peuvent être mobilisées au service de l'égalité réelle. Parallèlement, la Région a également souhaité se doter d'une ligne budgétaire dédiée dans le cadre du programme 331 («Affirmer un droit à l'orientation tout au long de la vie et assurer l'égalité femme-homme») pour mettre en œuvre des actions concourant à «Garantir l'égalité des droits et promouvoir l'innovation sociale» .Ce

budget dédié permet à la Région Bretagne de soutenir une vingtaine d'actions par an, essentiellement dans l'objectif de diffuser une culture de l'égalité et de former à l'égalité.

La collectivité territoriale, par les politiques publiques qu'elle met en œuvre, a réellement capacité à agir pour produire des améliorations, modifier les réalités et contribuer à instaurer une égalité réelle.

## 2.1 Responsabilité démocratique et représentation politique

La Région s'est depuis longtemps engagée à reconnaître et à faire appliquer le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes comme un préalable à la démocratie. Ainsi, elle a :

- mis en place en 2004 un exécutif strictement paritaire avant que la loi, quatre ans plus tard, n'en fasse une obligation pour les Régions ;
- désigné en 2004, une vice-présidence en charge de *l'égalité professionnelle et de la qualité de l'emploi*, renouvelée, à *l'égalité des droits et à l'innovation sociale*, en 2010 ;
- voté un budget dédié annuel.

La Région s'est également engagée à reconnaître le droit des femmes et des hommes à participer pleinement à la conduite des affaires publiques et à être associé.e.s aux différentes formes de consultation. Elle a ainsi :

- procédé à l'élection paritaire des membres du Conseil régional des jeunes, lycéen.ne.s et apprenti.e.s ;
- créé un groupe « Égalité/mixité dans l'apprentissage » au sein du Contrat d'objectif et de moyens Apprentissage (2006 à 2013).

Elle a travaillé avec de nombreux partenaires pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. A ce titre, elle a :

- signé la déclinaison régionale de la *Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif* en 2005, 2010, 2014 ;
- mis en place un observatoire régional de la parité (2005) ;
- signé la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale* (2006) ;
- signé avec la ministre des Droits des femmes, une convention-cadre s'engageant dans six expérimentations jusqu'à fin 2015, la Région étant désignée « Territoire d'excellence pour l'égalité professionnelle » (2012) par l'État ;
- installé un *Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne* (CpeG).

## ZOOM : le Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne (CpeG)

L'action de la Région Bretagne est singulière. Depuis sa mise en œuvre et la réalisation d'un état des lieux conduit par le CESER, elle s'appuie et « fait avec » un collectif de citoyen.ne.s, d'élu.e.s, de représentant.e.s d'associations généralistes et féministes ou féminines, d'entreprises, d'organismes de formations, d'agent.e.s de collectivités, de syndicalistes, d'universitaires, de lycées...rassemblé.e.s au sein du Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne (CpeG).

Ce lieu de démocratie citoyenne est mixte et ouvert à tou.te.s. A ce jour, plus de 700 personnes, dont environ 30 % d'hommes et 70 % de femmes, en sont membres. Près de 300 structures travaillent autour de sept thématiques : « Agir pour l'accès des femmes à la formation et à l'emploi », « Diffuser la culture de l'égalité », « Agir contre les violences faites aux femmes », « Écrire des politiques d'égalité au sein des politiques publiques », « Lutter contre l'homophobie au travail », « Agir contre les discriminations liées à la fois au genre et à l'origine », « Jeunes et Égalité : quelles relations à venir ? ».

L'activité de ces sept ateliers de travail favorise la connaissance, l'échange d'idées, la confrontation d'expériences, la formulation de propositions d'actions. L'idée de certains des dispositifs du Conseil régional est issue de cet espace original et unique en France.

En répondant à des besoins non-satisfaits par ailleurs, en rassemblant des femmes et des hommes qui, sans ce lieu, n'échangeraient ni ne deviendraient partenaires, la mise en place du CpeG interpelle la responsabilité de chacun.e, à faire de l'égalité ; isolément et/ou tou.te.s ensemble.

Par les liens d'interconnaissances qu'il a tissés entre des domaines non-institutionnels et/ou non spécialistes, par la constitution de nouveaux réseaux en Bretagne, par des rencontres - parfois vives - entre des savoirs érudits, d'expert.e.s et des « sachant.e.s par l'expérience », le Conseil a favorisé des connexions non-conventionnelles, parfois hors du commun, sur le territoire.

Les Biennales de l'égalité femmes et hommes y sont également imaginées : pendant plus d'un an de préparation et de rencontres tous azimuts, fil rouge de l'événement, programmation, tempo des débats/expositions/animations pédagogiques, intervenant.e.s...toutes les modalités de la rencontre sont proposées, déclinées, rendues concrètes grâce à l'investissement, au travail, à la richesse de toutes celles et ceux qui ont fait de ce lieu - et de ce moment - un laboratoire d'idées et d'actions totalement innovant ; qui assure à la fois un événement ponctuel mais régulier pleinement populaire et la co-élaboration de la politique régionale d'égalité des droits entre les femmes et les hommes.

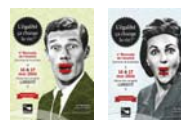
Enfin, elle a, conformément à ses engagements dans *la Charte européenne*, mis également en œuvre des actions pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et contrer les stéréotypes.

Dans ce cadre :

- elle célèbre la *Journée internationale pour les droits des femmes* en présence des agent.e.s et élu.e.s de la collectivité : le « 8 mars ». Cette journée est désormais un rendez-vous traditionnel ;
- elle a organisé des « Biennales de l'égalité femmes et hommes ».

## ZOOM : les Biennales de l'égalité femmes et hommes

1 500 participant.e.s à la 1ère Biennale - février 2006 - Brest  
3 000 participant.e.s à la 2ème Biennale - mars 2008 - Saint-Brieuc  
4 000 participant.e.s à la 3ème Biennale - décembre 2011 - Saint-Malo  
4 000 participant.e.s à la 4ème Biennale - mai 2014 - Lorient  
150 partenaires en moyenne co-constructeurs de la programmation.



Parce que les inégalités sont présentes à tout âge, dans tous les milieux et tout au long de la vie, la Région fait de la Biennale de l'égalité, une manifestation gratuite ouverte à tou.te.s pour promouvoir l'égalité. Mis en place depuis 2006, cet événement inédit et unique en France est le fruit d'un travail collaboratif de l'ensemble des acteur.trice.s faisant avancer l'égalité des droits en Bretagne dans tous les domaines.

La dernière édition 2014 invitait chacun.e à venir interroger ses habitudes, déconstruire ses stéréotypes, se faire chambouler par des expériences inédites d'égalité à l'école, au travail, en po-

litique... Ainsi, pendant 2 jours, 4 débats, 12 tables rondes, 4 conférences, 3 flash-mob, 17 ateliers de formation, 2 petits-déjeuners de professionnel.le.s, 8 expos, 6 films, 1 concert et des dédicaces de livres ont été organisés et s'adressaient à tou.te.s : femmes et hommes, jeunes et seniors, grand public et professionnel.le.s.

Invitée de cette édition, Najat Vallaud-Belkacem, alors ministre des Droits des femmes, de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, a eu l'occasion de répondre aux questions du public présent et représentant.e.s du panel citoyen lors du débat «Les politiques égalité changent-elles nos vies ? ».

Par ses actions, la Région favorise ainsi le regard critique sur les/nos propres représentations stéréotypées, interroge les causes des freins (culturels, sociaux, économiques, politiques....) extérieurs mais également en interne.

Quelques indicateurs de suivi :

Conseil régional : 51.8 % de femmes élu.e.s (83 membres)

Commission permanente : 36 membres dont 18 femmes et 18 hommes

Vices président.e.s : 15 vices président.e.s dont 7 femmes et 8 hommes

Conseil régional des jeunes lycéen.ne.s et apprenti.e.s de Bretagne : 83 tandems garçons/filles

CESER : 37.6 % en 2013 contre 22.1 % de femmes en 2007 à l'occasion de son renouvellement.

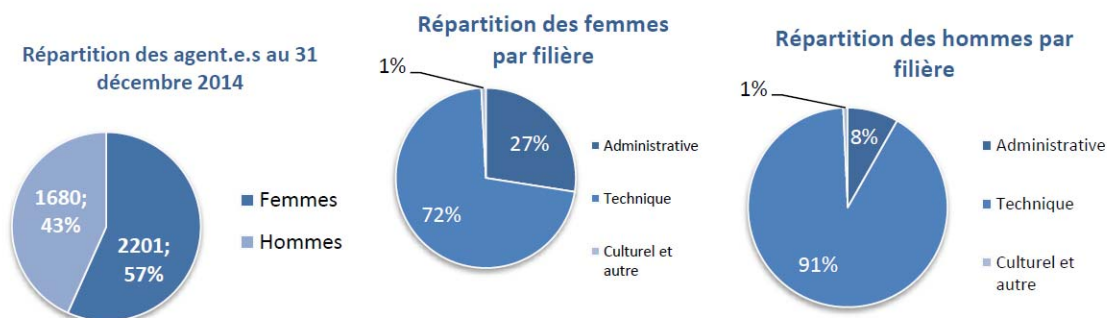
## 2.2 Le rôle d'employeur : la Région responsable

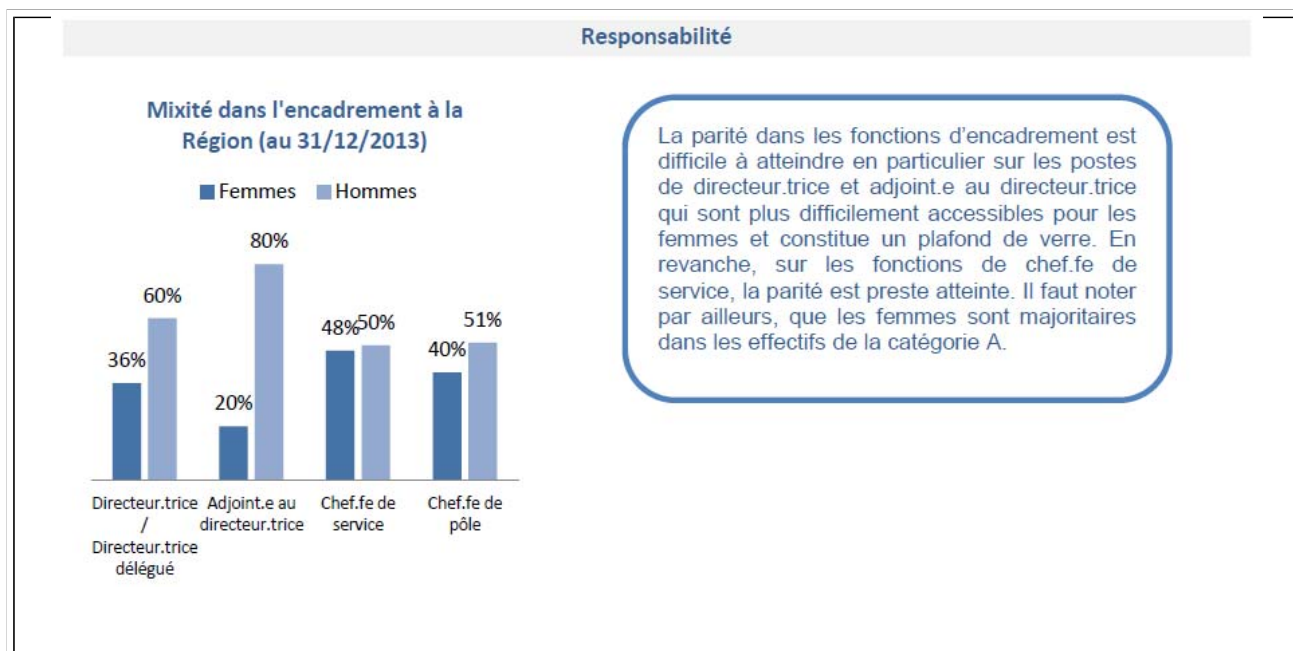
Le statut ne protège pas des inégalités. Tel est le constat de nombreux travaux consacrés à l'égalité professionnelle dans la fonction publique ces dernières années. La fonction publique territoriale ne fait pas figure d'exception.

En matière d'accès aux responsabilités, le secteur public fait encore peser un épais plafond de verre sur les femmes : elles représentent 60% du personnel, mais seulement 18% de l'encadrement supérieur et moins de 5% des directeurs généraux de services des très grandes collectivités.

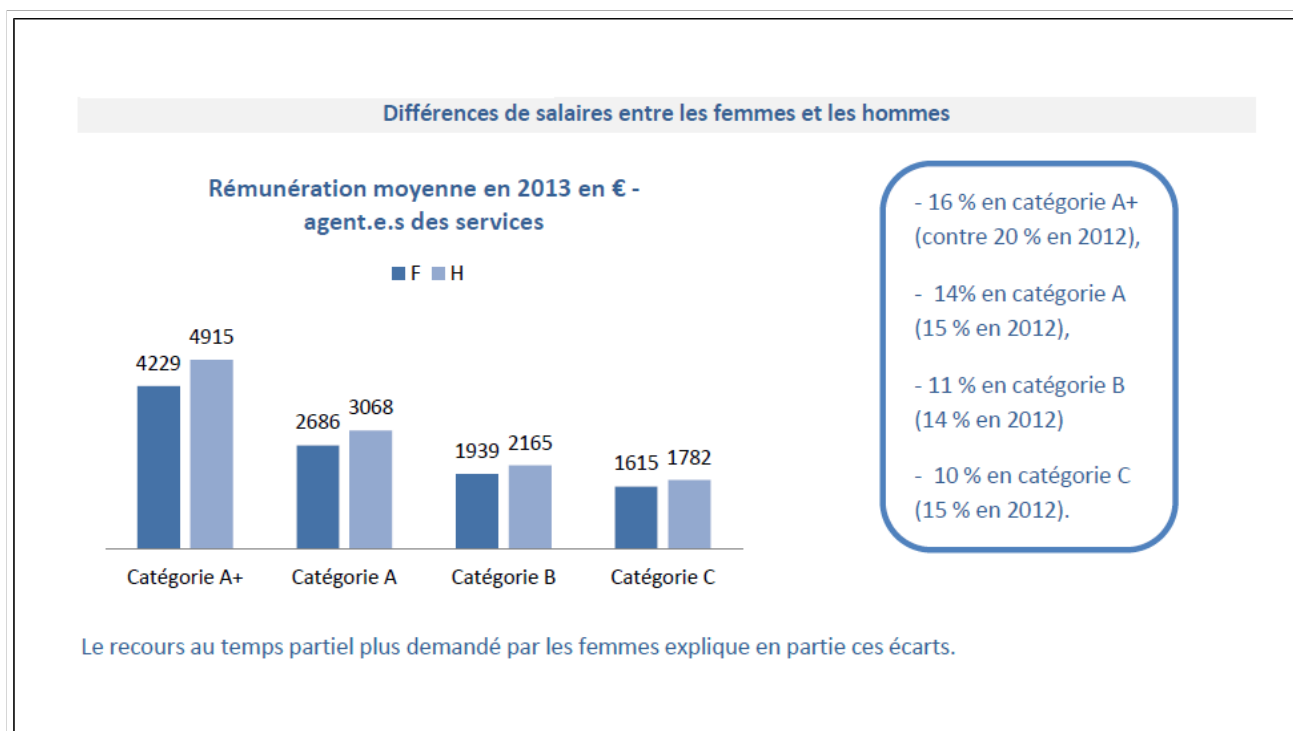
Zoom : les effectifs de la Région en 2014

Répartition des agent.e.s

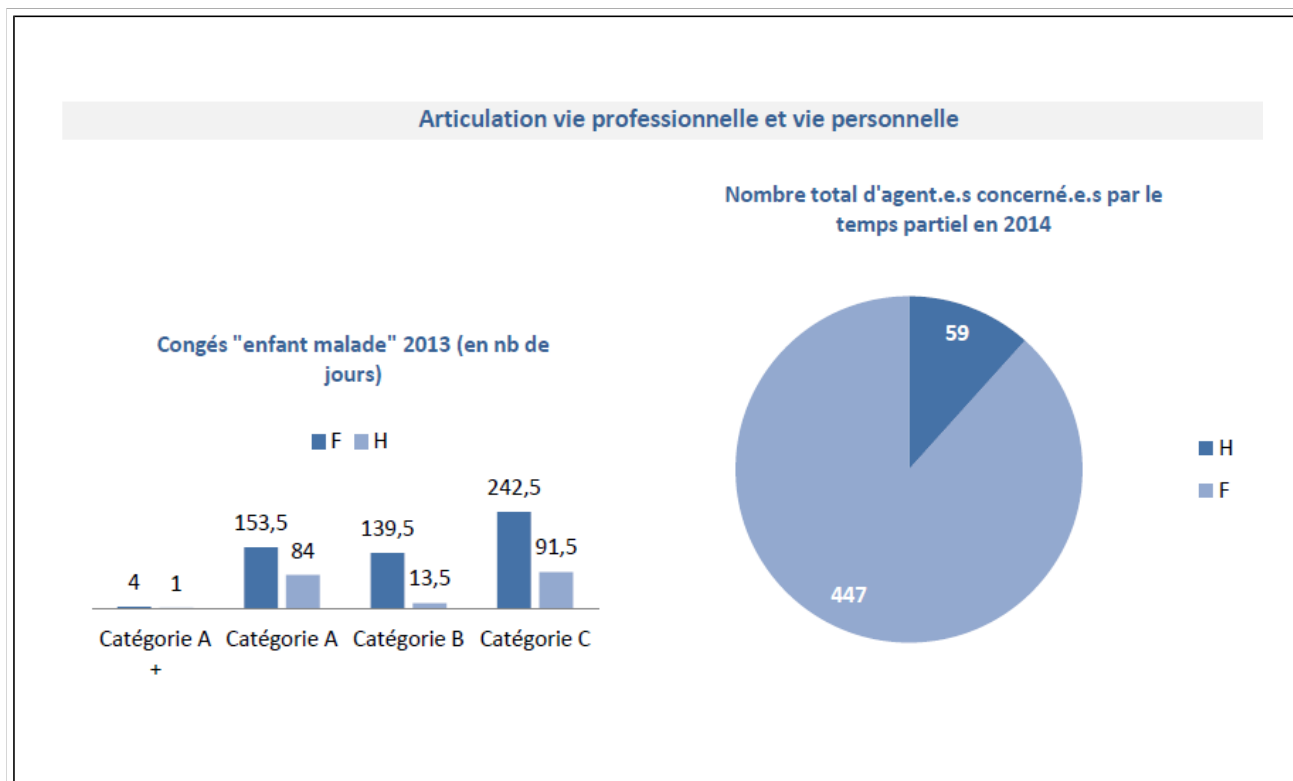




Au titre de la qualité de l'emploi, les femmes subissent, à la fois une plus grande précarité – en France, près de 69% des non-titulaires sont des femmes - et des inégalités salariales : les femmes à temps complet gagnent en moyenne 9% de moins que leurs homologues masculins, cet écart s'élevant à 16% pour les cadres.



Conditions de travail, articulation des temps... les femmes et les hommes souffrent là aussi des préjugés et des stéréotypes sexués pouvant les affecter au quotidien et les limiter dans leurs choix de carrière : des discriminations, directes ou indirectes, une persistance de métiers et de filières genrés, des phénomènes d'autocensure...



**La loi relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agent.e.s contractuel.le.s dans la Fonction publique** (mars 2012) soumet les collectivités locales à des obligations en tant qu'employeurs dans ses articles relatifs à la promotion de l'égalité professionnelle. Ainsi, les employeurs doivent notamment présenter devant le comité technique un rapport sur l'égalité professionnelle dans le cadre du bilan social.

La Région est également soumise au **protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (8 mars 2013)**. Ce protocole fournit un cadre global, attend des actions exigeantes et incite à des résultats probants. Il choisit le dialogue social pour parvenir à l'égalité professionnelle. Il propose ainsi de :

- rendre obligatoire l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle et d'élaborer des plans d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle, et fournit une grille d'indicateurs ;
- engager une réflexion partagée avec les organisations syndicales afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des instances représentatives des personnels.

Il affiche la volonté de garantir l'égalité des rémunérations et des parcours professionnels. Il propose :

- une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes et cible en premier lieu les personnes ayant bénéficié d'un congé lié à la parentalité ou travaillant à temps partiel ou disposant d'un poste à temps non complet ;

- de mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement ;
- de supprimer les freins à l'avancement.

Pour y parvenir, ce deuxième axe identifie la nécessité de former les acteurs.trices de la gestion des ressources humaines et les cadres aux enjeux de l'égalité professionnelle.

Il opte pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Il suggère de :

- rendre de droit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique,
- mieux informer les agent.e.s sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel,
- définir des dispositifs d'organisation du temps de travail précis.

Enfin, la prévention de toutes les violences faites aux agent.e.s sur leur lieu de travail et à ce titre la lutte contre les harcèlements sexuels et moraux devient un axe prioritaire de l'égalité au sein de la fonction publique. La mise en place de formations spécifiques pour les agent.e.s des services de ressources humaines et pour l'encadrement pour mieux connaître, prévenir et traiter le harcèlement sexuel et moral est là aussi préconisé. Il est rappelé que cette action relève également de la compétence des comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail comme des acteur.trice.s opérationnel.le.s que sont les médecins du travail, assistant.e.s sociaux, psychologues du travail.

A ce titre, la Région a traduit les axes de ce protocole dans la politique de ressources humaines, au travers d'actions destinées aux agent.e.s de la collectivité.

Ainsi en tant qu'employeur, la Région Bretagne affirme le droit à l'égalité des femmes et des hommes dans tous les aspects de l'emploi, dans l'organisation et les conditions de travail. Elle reconnaît le droit à l'articulation de la vie professionnelle, sociale et privée, ainsi que le droit à la dignité et à la sécurité au travail.

La volonté de promouvoir le droit à l'égalité des femmes et des hommes a tout d'abord été formalisée dans la **Charte d'engagement relative à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations**. Adoptée par le Conseil régional en octobre 2005, cette charte se compose de trois volets : le handicap, l'égalité femmes/hommes et la lutte contre les discriminations. Son second volet, consacré à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et co - rédigé avec l'ensemble des partenaires sociaux a été adopté à l'unanimité en Comité technique paritaire et voté en session plénière par l'assemblée régionale en décembre 2007.

A travers cette charte, la Région s'est engagée à :

- révéler les inégalités ou les déséquilibres entre les femmes et les hommes,
- affirmer une volonté, favoriser l'engagement de toutes et tous,
- organiser l'information et la formation,
- agir pour la mixité, la diversité et la parité des recrutements,



- accompagner la mobilité, la promotion, le déroulement de carrière,
- agir pour l'accès des femmes aux responsabilités et pour l'égalité salariale,
- améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle par la gestion des temps et de l'organisation du temps de travail,
- améliorer les conditions de travail et prévenir les situations de souffrance.

Deuxième collectivité à obtenir le Label *Égalité professionnelle*, la Région s'est engagée à déployer un plan d'actions pour améliorer durablement l'égalité professionnelle en interne. Ce plan a été élaboré en collaboration étroite avec les organisations syndicales et repose sur trois axes identifiés comme structurants et prioritaires :

- Développer la culture de l'égalité en interne,
- Développer l'égalité dans la gestion des ressources humaines et le management,
- Favoriser l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle.

#### ZOOM : le Label *Égalité professionnelle*

Le label est un support à la mise en œuvre de l'égalité professionnelle attribué par AFNOR certification. Créé en 2004, il est d'abord un outil d'émulation pour les entreprises privées.

Depuis 2010, il s'adresse également aux associations et aux administrations.

La labellisation consiste en une évaluation des actions mises en place par la structure candidate en matière d'égalité et de mixité professionnelles, selon un cahier des charges de 15 critères. Le label est attribué pour 3 ans avec une évaluation à mi-parcours. Il valorise les actions de promotion d'égalité professionnelle de structures de petite taille comme des grands groupes.

Dans l'instruction, trois champs sont examinés :

- la prise en compte de l'égalité professionnelle dans les relations sociales, l'information et la culture de l'organisme ;
- l'égalité dans la gestion des ressources humaines et le management ;
- l'égalité par la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel.

La Région Bretagne s'est vu décerner le Label pour la première fois en 2011 ; cette reconnaissance a été renouvelée en décembre 2014. Une commission composée d'agent.e.s volontaires de la collectivité se réunit deux à trois fois par an. Elle a pour objet de suivre la mise en œuvre du plan d'actions triennal.

La mise en œuvre d'une approche intégrée nécessite compétences et savoirs. Dès 2006, des moments de sensibilisation ont été proposés aux agent.e.s. En 2008, l'intégration d'une action de formation en matière d'égalité dans le plan de formation de la collectivité a fourni une première réponse à ce besoin. Plus de 200 encadrant.e.s ont été sensibilisé.e.s.

Les ateliers de formation proposés traditionnellement aux agent.e.s pendant les Biennales sont toujours pertinents : plus de 100 agent.e.s ont participé à la vingtaine d'ateliers proposés lors de la 4ème édition. Les échos restent très favorables.

Désormais, et conformément au cahier des charges du Label *Égalité professionnelle* et à son plan d'actions, tou.te.s les agent.e.s de la collectivité sont invité.e.s à se former à l'égalité. La promulgation de

la loi *pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* renforce cette responsabilité, encourage les premiers efforts et en appelle d'autres.

Quelques indicateurs de suivi :

Représentant.e.s de l'administration au Comité technique : 30 membres à parité

Représentant.e.s de l'administration au Comité d'hygiène et de sécurité : 20 membres à parité

Représentant.e.s de l'administration en Commissions administratives paritaires : 16 membres à parité

## 2.3 L'égalité dans nos politiques publiques /compétences

### 2.3.1 La commande publique

L'article 16 de la loi du 4 août 2014 crée de nouvelles contraintes pour les entreprises qui ne respecteraient pas les objectifs de promotion de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Ainsi rédigé, l'objectif du législateur n'est pas seulement d'empêcher l'accès à la commande publique aux entreprises ayant fait l'objet d'une condamnation définitive ou d'une infraction à la législation sociale ou fiscale mais plus globalement celles qui ne participent pas à un objectif de lutte contre les inégalités professionnelles. Ce principe s'inscrit pleinement dans les principes de développement durable auxquels le Conseil régional est particulièrement attentif et vigilant.

Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE f.h), dans son rapport relatif à la lutte contre les stéréotypes « *Pour l'égalité femmes et hommes et contre les stéréotypes de sexe, conditionner les financements publics* » remis en octobre 2014 à la ministre Marisol Touraine, formule 34 recommandations pour encourager une démarche progressive et globale : les finances publiques ne doivent plus alimenter des activités qui alimentent les stéréotypes. La proposition d'« éga-conditionnalité » fournit un levier qu'il serait possible d'actionner.

Pour la Région Bretagne, le critère d'égalité professionnelle et de la qualité de l'emploi inscrit pendant trois ans pour les appels d'offres Formation de la collectivité, l'obligation d'un module de sensibilisation à l'égalité pour tou.te.s les stagiaires, la *Charte bretonne de partenariat pour la qualité de l'emploi...* sont autant de points d'appui pour accompagner les changements favorables à l'amélioration et à la promotion des droits, comme pour témoigner de son choix en faveur de l'innovation sociale et de la modernité.

La Région agit :

- par la poursuite du travail engagé avec l'État en région (Direccte et Drdfe) afin d'unifier une proposition de documents ressources supports relatifs à l'intégration de clauses particulières « Égalité professionnelle » dans le Code des marchés publics destinés à tout éventuel prestataire du territoire ;
- par une information dédiée auprès de tous les services du Conseil régional comme auprès des partenaires extérieurs régionaux les sensibilisant à cette nouvelle disposition ;

- par la mise en place de formation-action des agent.e.s de la collectivité directement confronté.e.s au Code des marchés publics (rédacteur.trice.s, instructeur.trice.s, contrôleur.se.s...) ainsi qu'un accompagnement des services ;
- par une sensibilisation en amont des services pour intégrer l'égalité femmes-hommes dans l'analyse des offres ou comme clause d'exécution ;

La démarche pourrait être poursuivie de multiples façons :

- par la mise en place d'actions en lien avec l'Observatoire de la commande publique de l'association Breizh small business act (Breizh SBA) afin d'accompagner les acteurs publics et privés bretons dans l'intégration de l'égalité dans les procédures juridiques et les marchés publics simplifiés ;
- par un droit à l'expérimentation de la Région, alors motrice, au sein du Réseau Grand Ouest (RGO) - déjà engagé dans la recherche d'une effectivité concrète en matière de commande publique responsable – pour envisager, au-delà d'une application effective de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes poursuivi par la loi, des dispositions d'exécution des marchés publics visant à promouvoir l'égalité professionnelle.

Quelques indicateurs de suivi:

Nombre total de marchés publics ayant une clause d'exécution et/ou un critère Égalité au regard du nombre total de marchés publics  
Nombre de candidatures rejetées pour non-respect de l'interdiction de soumissionner lorsque les obligations en matière d'égalité professionnelle ne sont pas remplies  
Nombre d'agent.e.s chargé.e.s de la préparation des appels d'offres des marchés publics formé.e.s à l'approche genre

### 2.3.2 L'éducation et la formation

L'école est impliquée à la fois dans la production et la reproduction des inégalités et, dans le même temps, interpellée pour agir et être plus efficace contre celles-ci. Du plus jeune âge, et tout au long du parcours scolaire, pour l'ensemble de ses usager.e.s que sont aussi bien les jeunes que les adultes (équipes pédagogiques ou non), les réalités de l'Éducation nationale sont empreintes de ce paradoxe. Toute la chaîne des apprentissages en est marquée.

L'égalité est un savoir qui se transmet. Son apprentissage relève d'un acte volontaire, permanent, critique. Par la volonté de diffuser la culture de l'égalité, la Région manifeste l'ambition de participer à déconstruire ces inégalités entre les sexes qui ont des impacts sur chacun.e d'entre nous et notre vivre ensemble.

L'enjeu n'est pas uniquement de permettre aux filles/femmes d'investir les métiers majoritairement occupés par les hommes et réciproquement. L'enjeu nécessite d'intervenir à la fois, dans tous les champs

de la vie pour que l'action ait une chance d'aboutir et, que la sensibilisation produise ses effets, au risque de devoir réitérer la formation à chaque nouvelle génération. L'objectif reste la mise en œuvre.

Le fil conducteur de la politique régionale s'est d'abord développé au sein de la formation, une compétence clé de la Région ; parce que l'égalité, comme la formation, relève d'une pédagogie, d'une éducation permanente, et de qualifications. Le monde de la formation a donc une responsabilité particulière en matière de diffusion de cette culture de l'égalité .

« Passer de l'égalité de droit à l'égalité de fait » s'adresse à une diversité de publics liés à la formation :

- aux lycéen.ne.s, au travers de Karta et de son 5ème axe « Égalité filles-garçons et lutte contre les discriminations » et des Biennales qui voient à chaque édition leur participation par milliers ;
- aux apprenti.e.s, engagé.es dans des actions de mixité et de prévention des violences sexistes et sexuelles ;
- aux institutions, élu.e.s et professionnel.le.s de l'éducation via la Convention régionale et académique pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif ;
- aux enseignant.e.s, lors des réunions de proviseur.e.s et du Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne (CpeG) auxquelles elles et ils participent ;
- aux agent.e.s des lycées, acteurs et actrices incontournables de la vie lycéenne, en leur proposant des formations à l'égalité comme le préconise le plan d'actions du Label Égalité professionnelle ;
- aux familles, invitées aux Biennales et « bénéficiaires/actrices » des politiques régionales.

### **2.3.2.1 L'orientation**

En Bretagne, comme ailleurs, les filles réussissent mieux que les garçons à l'école, et à tous les âges de la vie. Pour autant, elles s'insèrent en moyenne dans 12 familles professionnelles parmi les 87 existantes. A l'université, les filles sont majoritaires, plus encore dans des filières de formation...très sexuées : art, lettres, langues, .. et aujourd'hui médecine. La part des filles parmi les terminales scientifiques n'évolue que très peu et très lentement : 38 % en 2005 à 40 % en 2011, 41,5 % en 2013.

Ces constats sont le résultat de déterminismes sociaux. Les compétences ne sont pas sexuées ; elles s'acquièrent et se développent au fil des apprentissages de la vie.

Les filles et les garçons ne se projettent pas de la même manière dans l'avenir. Ce qui apparaît souvent comme un libre choix d'orientation/de filière/de métier est le résultat parfois d'une « figure imposée » : intériorisation de rôles sociaux et de leurs futures contraintes, du « devoir de mère » pour les filles, du rôle de « gagne-pain, chef de famille du père ». Les études de l'Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle confirment cette différenciation : « le salaire » arrive comme le critère essentiel du choix de métier pour les garçons, « le temps de travail » pour les filles. Elles concluent sur « *l'influence de l'apprentissage des stéréotypes et des pratiques « rôles de sexes » sur les choix d'orientation des filles et des garçons à l'adolescence* ».

Pour agir, trois leviers :

- l'expérimentation régionale qui vise à « Faire progresser la mixité à travers des actions de sensibilisation en direction des publics, et des acteurs de l'orientation, de la formation et de l'insertion professionnelle » issue de la Convention-cadre «Territoires d'excellence», signée entre la Région et l'État en décembre 2012. Cette expérimentation aborde « l'orientation comme un processus continu sur plusieurs années qu'il convient donc de traiter à différents moments : collège, lycée, notamment dans la préparation de l'admission post-bac, enseignement supérieur (entre L et M, et entre M1 et M2), au moment de l'orientation professionnelle. Cette expérimentation concerne également la formation tout au long de la vie pour les salarié.e.s, les personnes en phase de construction d'un projet professionnel ou d'une reconversion, les demandeur.euse.s d'emplois, les femmes qui souhaitent reprendre une activité, les candidat.e.s à la VAE, ... » ;
- la *plate forme d'actions de la mixité* lancée au niveau national en 2014 qui stipule la « prise en compte de manière systématique de la mixité dans les politiques publiques d'orientation scolaire et professionnelle » et « un travail spécifique, en lien avec les Régions, pour proposer au nouveau service public de l'orientation l'objectif de passer d'ici 2025 de 12% à un tiers de métiers mixtes » ;
- la loi du 4 août 2014 précise que « les négociations de branches sur les classifications professionnelles devront désormais prendre en compte l'objectif de mixité dans les emplois. Les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de lutte contre les stéréotypes sexistes, pour l'égalité professionnelle seront désormais éligibles aux fonds de la formation professionnelle ».

Ces points d'appui viennent compléter l'engagement de la prise en compte transversale de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de référence du Service public régional de l'orientation (SPRO).

Concrètement, la Région agit par :

- l'organisation d'une prochaine demi-journée de formation à l'égalité entre les femmes et les hommes auprès des neuf référents des réseaux régionaux membres du SPRO ;
- l'inscription dans le cahier des charges de l'Accueil personnalisé et individualisé (API) d'un temps dédié à l'égalité sur la posture du/de la professionnel.le accueillant du public ;
- la mise à disposition de ressources Égalité dans tous les outils créés dans le cadre du SPRO, à l'intention des professionnel.le.s ou des publics ; de veiller à l'usage du féminin dans les termes et à la mixité des images utilisées ;
- la demande aux chambres consulaires de travailler, dans le cadre du conseil en entrepreneuriat, sur l'égalité entre les femmes et les hommes, soit en formant leurs professionnel.le.s, soit en les faisant travailler avec des associations d'entrepreneuriat par les femmes ;
- la vigilance qu'elle exercera pour produire systématiquement, et/ou pour obtenir, notamment dans les travaux du GREF, des données croisées et sexuées des diagnostics à venir ; encore mal

outillée en matière de statistiques régionales homogènes, comparatives, évolutives sur la durée, directement utilisables, la Région renouvelle ici sa détermination à obtenir les moyens nécessaires au repérage systématique des inégalités entre les femmes et les hommes en formation.

### **2.3.2.2 La formation initiale**

Un.e jeune sur dix est en difficulté face à la lecture et au calcul : les difficultés sont plus prononcées chez les garçons (11,1 %) que chez les filles (8,1 %) en lecture, et inversement en calcul. Les filles connaissent moins de difficultés scolaires, poursuivent des études plus longues. A la fin de la 3<sup>ème</sup>, 42% des garçons et 31% des filles entrent dans l'enseignement professionnel. Le taux de réussite 2014 des filles au baccalauréat (95%) dépasse en Bretagne aussi, celui des garçons (92 %).

Le Centre Hubertine Auclert (centre de ressources Égalité de la Région Île de France) dénonce le constat dans les manuels scolaires. Les femmes y sont invisibles : 3,2 % de femmes parmi les personnalités historiques citées dans les livres d'histoire et de mathématiques ; 6,1 % de femmes mentionnées en histoire de la littérature et/ou d'artistes dans les manuels de français. Les femmes ne représentent que 3,7 % des auteur.e.s cité.e.s, 6,7 % des artistes, 0,7 % de l'ensemble des personnages. Sur 254 biographies recensées, 11 seulement sont consacrées à des femmes. De plus, lorsque des compétences sont mises en jeu, elles le sont quasi exclusivement par des hommes ; quant aux femmes, elles n'apparaissent qu'à travers le regard des hommes, comme des épouses, des amantes ou des muses.

Pour agir, plusieurs leviers peuvent être mobilisés :

La *Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif* pour les années 2013 à 2018 qui s'est fixée pour objectifs de :

- généraliser la formation initiale et continue de l'ensemble des personnels ;
- mobiliser de nouvelles ressources ;
- dédier des moyens académiques à l'élaboration d'un diagnostic quantitatif et qualitatif de la situation comparée des filles et des garçons pour connaître les différences de leurs parcours scolaires, l'état des pratiques discriminatoires fondées sur le sexe et les violences à caractère sexuel, ou encore leur participation à la vie scolaire ou lycéenne.

Et sa *Déclinaison régionale* - signée en décembre 2014 - qui partage les mêmes ambitions :

- l'ensemble des signataires, dont l'Université européenne de Bretagne, des Conseils départementaux, des villes..., ont d'ores et déjà inscrit à leur agenda la tenue d'un colloque pour la prévention des violences sexistes et sexuelles en novembre 2015. Sur proposition régionale, il a été acté d'associer aux professionnel.le.s « Jeunesse » les acteurs de l'apprentissage ;
- un partenariat fructueux avec le Rectorat qui s'est notamment illustré par une forte participation des lycéen.ne.s aux Biennales de l'Égalité.

Les orientations prioritaires de la Région sont :

- favoriser les relations de respect mutuel entre les filles et les garçons ;

- améliorer l'accompagnement des filles et des garçons en formation, dans une spécialité où elles et ils sont minoritaires par la sensibilisation de leur environnement « d'accueil » ;
- faire progresser la part des filles dans les filières scientifiques et techniques ;
- faire reculer les préjugés, les stéréotypes, les comportements homophobes ;
- former à l'égalité et développer la formation des formateur.trice.s à l'égalité ;
- intégrer l'objectif d'égalité et des indicateurs de suivi sexués aux dispositifs et actions régionales ;
- associer et mettre à la disposition des professionnel.le.s des ressources théoriques et pratiques.

La Région consolide sa démarche par la poursuite de son soutien aux actions « Karta Egalité ».

Depuis son intégration en 2011 au dispositif Karta, le 5<sup>ème</sup> axe « Égalité filles-garçons et lutte contre toutes les discriminations » a rempli son objectif : donner plus de visibilité à cette priorité régionale transversale et aux projets lycéens. En 2014-2015, 99 actions ont été soutenues par 76 établissements. Les thématiques abordées – les relations garçons-filles/le poids des préjugés/la sexualité/la lutte contre les violences/le handicap – témoignent de la prégnance d'un besoin de bien-être et d'un « vivre-ensemble » à l'école.

La Région innove également :

- par la mise en ligne d'un guide « Ressources » et sa version « Égalité » sur l'extranet Karta et sur le portail « lycées » ;
- par le co-financement avec l'État d'outils pédagogiques relatifs à la mixité professionnelle destinés aux établissements de formation (expositions, ...).

### **2.3.2.3 L'apprentissage**

Globalement, l'apprentissage est une voie de formation traditionnellement masculine. Au cours des dix dernières années, la part des filles formées dans le cadre d'un contrat d'apprentissage en région Bretagne est restée stable alors que celle-ci a légèrement progressé au niveau national. Les filles représentent à peine 30% des effectifs contre 31,8% au niveau national (GREF- 2011). Les formations restent très sexuées. Le taux de mixité ne varie pas.

Cette faible féminisation des effectifs est à mettre en perspective avec la nature des formations dispensées. 81% des filles suivent une formation dans le domaine tertiaire. 82% des garçons se forment sur une spécialité de production. Seules quelques spécialités de formation (1/3 des effectifs) accueillent un public mixte. Toutefois, à l'instar des autres dispositifs de formation initiale ou continue, la mixité augmente avec l'élévation du niveau de formation.

Lorsqu'elles signent un contrat d'apprentissage, les filles sont autant exposées que les garçons au risque de rupture. Celui-ci s'établit autour de 18% pour les contrats rompus hors période d'essai. Identique même si toutefois, des écarts se profilent en fonction des spécialités de formation. Ainsi, lorsque les filles suivent une formation dans le domaine de la production, elles sont plus souvent en situation de rupture

que les garçons. Inversement, les garçons rompent davantage que les filles leur contrat de travail lorsqu'ils suivent une formation dans le domaine tertiaire.

A la sortie du dispositif, les filles ont pourtant un niveau de formation plus élevé que les garçons et sont plus diplômées. Mais lorsqu'elles entrent sur le marché du travail, elles ont de nouveau un peu plus de difficultés à s'insérer que les garçons : 7 mois après la fin de leur contrat d'apprentissage, 68% des garçons sortant d'apprentissage ont un emploi contre 67% des filles.

Les leviers :

- *La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale* renforce les missions des CFA (Centre de formation des apprentis) en : favorisant la mixité au sein de leurs structures, en sensibilisant les formateur.trice.s, les maîtres d'apprentissage et les apprenti.e.s à la question de l'égalité entre les sexes et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations. Ils sont appelés à participer à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;
- *L'étude régionale pour « Favoriser l'entrée et l'accompagnement des filles dans l'apprentissage »* conduite avec l'État a alerté sur « cette minorité qui intériorise des freins spécifiques à cette voie de formation (...) qui entraînent chez les apprenties des efforts supplémentaires, des silences et des acceptations que ne connaissent pas les garçons » ; comme un cumul d'obstacles entretenus par la famille/l'éducation/ la formation/l'entreprise qui provoque parfois des situations graves ;
- Interpellée lors de la 4ème Biennale par le témoignage d'une apprentie à l'occasion de la table ronde dédiée, la Région Bretagne a souhaité tout dernièrement, en complémentarité avec l'État, dénoncer la gravité de certains faits liés à des violences sexistes et/ou sexuelles subies par des apprenti.e.s dans le cadre de leur stage en entreprise. Des CFA ont été invités à témoigner. Le devoir de rappeler le droit, la volonté d'apporter notre solidarité aux apprenti.e.s victimes, le sentiment de, peut-être, « ne pas tout savoir », mais surtout le besoin d'agir vite et ensemble ont animé l'échange. Trois groupes de travail sont désormais constitués autour de trois priorités : la mise en œuvre d'actions pour accompagner spécifiquement les apprenti.e.s minoritaires de genre ; le besoin de formaliser un temps pour encourager l'expression et les paroles des jeunes pendant leur contrat ; d'envisager une meilleure coordination de l'ensemble des acteurs avec les services d'inspection. Tous les CFA bretons sont invités à s'inscrire dans cette démarche.

#### **2.3.2.4 La formation continue**

Les taux d'accès à la formation continue des hommes et des femmes salarié.e.s sont proches. Néanmoins, des écarts existent selon la catégorie socioprofessionnelle. Les femmes, qu'elles soient cadres ou dans les professions intermédiaires se forment plus souvent que les hommes tandis que les employés et ouvriers masculins se forment davantage que les femmes. Les femmes plus qualifiées ont davantage de moyens financiers pour déléguer une partie de la charge familiale, ce qui explique pour partie cet écart d'accès à la formation continue : 29 % pour les ouvrières contre 81 % pour les femmes cadres. L'incompatibilité de



l'organisation de la vie personnelle et les coûts induits handicapent un accès totalement égalitaire à la formation continue.

Les dispositifs régionaux d'aide à la formation sont fortement sexués ; avec ses prestations collectives, le *Programme Bretagne formation (PBF)*, majoritairement dédié aux secteurs du BTP, du transport logistique, de la mécanique, de l'industrie et de la métallurgie, bénéficie largement aux hommes avec 68 % des stagiaires. Les femmes sollicitent davantage les aides individuelles : 64 % de femmes ont ainsi bénéficié en 2014 du *Chèque formation* et 70 % du *Chèque force* où les secteurs du tertiaire, du commerce et de la distribution sont prédominants.

Les leviers :

- Après l'intégration d'un critère « Égalité professionnelle et qualité de l'emploi » dans le cahier des charges des appels d'offres Formation - qui a permis que 60 % des organismes de formation s'engagent en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle en interne et /ou auprès des publics accueillis - la Bretagne a inscrit l'obligation aux prestataires de formation de dispenser un module de sensibilisation à l'égalité aux stagiaires. Depuis cette exigence, près de 40 000 stagiaires ont été sensibilisé.e. ;
- De nombreuses formations à l'égalité fleurissent, dont les contenus peuvent être très variables. En l'absence d'un référentiel national de formation à l'égalité, la Région Bretagne propose MégalitE conformément à l'expérimentation « Accompagner les établissements bretons dans la promotion de l'égalité professionnelle et de la qualité de l'emploi » des « Territoires d'excellence », et en écho aux exigences de *la loi pour l'égalité réelle*. Ce dispositif est destiné aux organismes de formation et aux CFA volontaires qui souhaitent bénéficier d'un accompagnement de 4 à 6 jours pour décliner une approche intégrée de l'égalité dans l'ensemble de leur process par la réalisation de diagnostics, l'organisation et le suivi de formations, la mise en œuvre d'actions concrètes.

### **2.3.2.5 L'enseignement supérieur et la recherche**

45 % des filles obtiennent un diplôme d'enseignement supérieur, 37 % des garçons. Il y a aujourd'hui 25% d'étudiantes en écoles d'ingénieur.e.s en France. Les garçons représentent 60 % des effectifs des classes préparatoires aux grandes écoles et des IUT. Ils sont notamment très majoritaires dans les filières sélectives à caractère scientifique. Les filles sont en revanche largement majoritaires dans les formations paramédicales ou sociales (80 %) et majoritaires dans les formations universitaires de santé (62 % en médecine, odontologie et pharmacie). La quasi parité est obtenue en « sciences humaines » et « droit » avec 53,4% des filles.

Cette orientation n'assure pas la même insertion professionnelle ni les mêmes carrières...ni pour les étudiant.e.s ni pour les professionnel.le.s ; en 2013, avec 6,5 % de directrices dans les établissements d'enseignement supérieur, la France obtient la pire moyenne européenne. Comme illustration, parmi ses 17 membres, le bureau de la Conférence des présidents d'universités compte deux femmes.

## La Région agit :

- La promotion de l'égalité dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) s'est illustrée en 2013 par la présentation de l'expérimentation devant les membres du *Comité consultatif régional de la recherche et du développement technologique de Bretagne* (CCRRDT), la mise en réseau de nouveaux acteurs et nouvelles ressources régionales, et par l'intégration de la promotion de l'égalité des droits entre les sexes dans le *Schéma régional de l'enseignement supérieur* ; cette priorité fait désormais partie intégrante des objectifs stratégiques mis en œuvre pour le développement de l'ESR en Bretagne ;
- La Bretagne est le seul des neuf « *Territoires d'excellence* » à avoir mis en place une expérimentation spécifique à l'enseignement supérieur et à la recherche. Les femmes, majoritairement diplômées, n'occupent au final que peu de postes à « *haute valeur ajoutée* » sur notre territoire, sans qu'on sache ce qu'elles deviennent entre ces deux moments. La collecte de toutes les informations existantes, le recueil de données manquantes et leur analyse permettront d'observer, de comprendre les parcours des femmes et d'agir ;
- Alors que « Sciences Po » intègre un enseignement de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de ses formations et que les « Gender studies » se développent en France et en Europe, un diplôme numérique inter-universitaire (DIU) « Études sur le genre » a été également créé à Rennes 2, avec le soutien de la politique régionale à l'enseignement supérieur et à la recherche, pour répondre à la demande de formation professionnelle sur les questions liées au genre ; pour partie, la création de ce DIU répond aux préconisations de l'étude « État des lieux sur ressources Égalité/genre » menée auprès de 5 établissements universitaires et de 21 grandes écoles en Bretagne par l'Université de Rennes 2 et co-financée par la Région Bretagne en 2007 ;
- Alors qu'une convention nationale avec le CNOUS (centre national des œuvres universitaires et scolaires) favorise aujourd'hui l'hébergement dans les CROUS (centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires) des étudiant.e.s victimes de violences et qu'un décret vient désormais faciliter les poursuites et les sanctions en cas de harcèlement sexuel à l'université, la Région a choisi d'apporter son soutien au projet de mise en place d'une cellule de veille et d'appui contre le harcèlement sexuel et sexiste pour agir au sein des universités et des grandes écoles bretonnes ; cette cellule agira contre le harcèlement subi par des étudiant.e.s et des professionnel.le.s.

### Quelques indicateurs de suivi :

Nombre d'actions mises en œuvre par le Plan de professionnalisation des acteurs du SPRO/an/montant  
Nombre de projets « pour une orientation non sexuée et un élargissement des choix professionnels » financés par Karta / Nombre de projets « Karta Égalité »  
Nombre de lycées et CFA présents aux Biennales / Nombre de lycées et CFA bretons  
Nombre d'apprenti.e.s femmes/hommes par formation  
Nombre de primes « mixité » versées pour l'accueil des filles dans des métiers occupés majoritairement par des hommes et réciproquement/an  
Nombre de stagiaires femmes/hommes en formation continue/par dispositif/par formation

Nombre de femmes/hommes bénéficiaires des Chèques Formation, Reconversion, en VAE  
Nombre d'étudiant.e.s femmes/hommes en Bretagne/an  
Nombre de bénéficiaires femmes/hommes du dispositif Aide recherche doctorale (ARED)  
Nombre de bénéficiaires femmes/hommes du dispositif Stratégie d'attractivité durable (SAD)

### 2.3.3 Le développement économique

#### **2.3.3.1 L'emploi**

67 % des femmes et 75 % des hommes âgé.e.s de 15 à 64 ans sont actifs en France. Le taux d'emploi des femmes et des hommes présente un écart de 9 % (2013). 80 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes ; 31 % des femmes qui travaillent sont à temps partiel, pour seulement 7 % des hommes. La part des emplois non qualifiés d'employés/d'ouvriers est près de 2 fois plus importante pour les femmes que pour les hommes : 27 % des emplois « féminins » et 15 % des emplois « masculins » (2013). Le taux de pauvreté des femmes de moins de 65 ans excède de 1,3 point celui des hommes. Une famille monoparentale sur trois est sous le seuil de pauvreté. 57 % des bénéficiaires du revenu de solidarité active sont des femmes ; ces difficultés se repercutent sur les niveaux de retraites.

Les femmes représentent 39 % des cadres ; 40 % des femmes changent d'emploi une fois devenues mères ; 57% des mères et 19% des pères actifs estiment qu'être parent.e rend plus difficile l'évolution professionnelle.

À 60 ans, 71 % des hommes sont en retraite contre 60 % des femmes. Deux fois plus de femmes que d'hommes attendent 65 ou 66 ans pour liquider leur retraite afin de compenser une carrière incomplète. Les femmes, avec 932 € mensuels en moyenne, disposent d'un montant de pension (calculée en contrepartie des cotisations versées) inférieur de près de 42 % à celui des hommes (1603 €).

En Bretagne, le taux d'emploi des femmes (59 %) est aussi inférieur à celui des hommes (68 %). En 2014, l'aggravation du chômage breton a été plus sensible chez les femmes (+0,9 %) que chez les hommes (+0,8 %). Elles sont toujours plus nombreuses en recherche d'emploi, particulièrement chez les 20 - 25 ans. La Bretagne est la 5<sup>ème</sup> région qui compte le plus de CDD, la 6<sup>ème</sup> qui compte le plus de temps partiels (près de 33 % des femmes et 6 % des hommes). L'emploi non-qualifié se concentre pour les femmes sur les tranches d'âge plus élevées. Quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, elles ont des conditions d'emploi plus défavorables : 25 % des femmes et 45 % des hommes travaillent en CDI à temps complet. Un écart de rémunération de 27 % sépare toujours les hommes et les femmes.

Dans le cadre du Contrat de plan État-Région (CPER) 2015-2020, en prenant appui sur les expérimentations menées ainsi que sur la loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle, l'État et la Région en Bretagne se sont engagés à soutenir « *des projets de nature régionale, à visée stratégique, ouvrant la porte à des déclinaisons territorialisées et souhaitent :*

- *Poursuivre la promotion de la mixité professionnelle des filières et des métiers ;*

- *Accompagner les entreprises et les branches professionnelles dans la mise en œuvre de l'égalité professionnelle ;*
- *Prendre en compte, avec les collectivités, la question de la parentalité en entreprise ou de la création d'activités par les femmes et leurs conséquences en termes d'articulation des temps professionnels et familiaux ;*
- *Améliorer les conditions de travail des salarié.e.s, et valoriser les emplois à prédominance féminine ;*
- *Accompagner les femmes dans les territoires fragiles, dans une démarche d'anticipation des mutations économiques et d'orientation tout au long de la vie ».*

### **2.3.3.2 Les Territoires de l'excellence**

Face aux constats d'inégalités professionnelles persistantes entre les femmes et les hommes, et soucieux de contribuer à « faire bouger les lignes » et à participer à modifier les réalités de la vie au travail des Bretonnes et Bretons par l'utilisation déterminée et coordonnée de tous les leviers disponibles, le Conseil régional de Bretagne, s'est engagé, aux côtés de l'État, à conduire un programme d'actions innovantes articulées autour de six expérimentations. Il s'agit de : répondre aux urgences ; être utile aux Bretonnes et Bretons ; témoigner que l'égalité des droits entre les femmes et les hommes peut « modifier la donne ».

Une convention-cadre « Les territoires de l'excellence : égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » signée en décembre 2012 par l'État et la Région Bretagne, en présence de Najat Vallaud-Belkacem, alors Ministre des Droits des femmes, affiche l'objectif de « *mettre en œuvre au niveau des territoires des politiques exemplaires qui devront permettre d'installer durablement en Bretagne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de générer des changements concrets, des pratiques exemplaires transposables, de gagner une véritable mobilisation des acteurs concernés* ».

La démarche consiste à travailler, à l'échelle régionale, dans six directions:

- Inscrire une approche intégrée au sein des politiques publiques (expérimentation 1),
- Promouvoir l'égalité professionnelle dans les entreprises : Développer la négociation dans les entreprises, notamment les PME et les TPE en matière d'égalité professionnelle en mobilisant tous les acteurs de l'entreprise (expérimentation 2),
- Faciliter le retour à l'emploi des salarié-e-s licencié-e-s du groupe DOUX : inscrire l'égalité professionnelle dans les processus de suivi, de reclassement, de ré - insertion professionnelle (expérimentation 3),
- Faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche (expérimentation 4)
- Faire progresser la mixité (expérimentation 5),
- Lutter contre l'éloignement de l'emploi des bénéficiaires du complément de libre choix d'activité (expérimentation 6).

## ZOOM : L'expérimentation<sup>1</sup> Doux »

Été 2012 : Le groupe Doux Frais licencie 422 personnes à Pleucadeuc, Sérent, La Vraie Croix dans le Morbihan ;

La Région décide de répondre à l'urgence : de s'intéresser aux salarié.e.s licencié.e.s, à leurs situations, leur parcours de vie afin d'essayer de leur être utile le plus concrètement possible, d'aller à leur rencontre, de mieux les connaître.

L'expérimentation vise à s'interroger au titre de l'égalité professionnelle sur ce qui est mis en œuvre - ou non - dans les processus de reclassement et de suivi, dans les aides au retour à l'emploi des personnes licenciées : analyse sexuée des personnes concernées ? Quels indicateurs de suivi ? Les parcours sont-ils différenciés ? Quels moyens réellement opérants ? Quelle approche globale de la personne ? Elle s'articule autour de :

- l'établissement d'un diagnostic genré du territoire : Que se passe-t-il lorsqu'une entreprise ferme et/ou supprime tout ou partie de ses emplois ? Pour les femmes, les hommes, pour le territoire ? Il y a-t-il des différences quand la majorité du salariat est féminin ? Comment les salarié.e.s licencié.e.s vivent-ils.elles la suite ? Empruntent-ils.elles le même chemin ? Suivent-ils.elles le même parcours ? Que se passe-t-il dans la vie de ces femmes, ces hommes, à l'échelle du territoire ? Pour les services publics, les commerces ?

- d'un questionnement des acteurs du territoire sur le retour vers l'emploi. En Bretagne, 90% des entreprises sont des PME et des TPE. Quels liens entre les personnes licencié.e.s et ces entreprises ? Quels regards, quelles propositions des interlocuteurs du reclassement, de l'emploi, de la formation ? La promotion de l'égalité professionnelle peut-elle apporter « un plus » dans l'accompagnement de la personne licenciée ? Si oui, en quoi et comment ? Quelles représentations du territoire et quelles actions pour faciliter le chemin vers l'emploi des femmes licenciées ?

- la réalisation d'un rendu-compte au Ministère (mémoire : actions conduites, freins et propositions) fin 2015.

Dès la mise en route du projet, la Région constate que personne ne dispose de tableaux de bord sexués de façon systématique, pour suivre mensuellement, organiser, favoriser le reclassement des personnes licenciées. Sur 422 licencié.e.s, 280 sont des femmes soit 66 % des ex-salarié.e.s du groupe Doux Frais. 84 % d'entre elles sont ouvrières ou employées (59 % des hommes). 62,6 % des femmes ont plus de 50 ans (38,8 % des hommes).

Au cours des 18 mois, 103 femmes et 6 hommes ex-salarié.e.s ont été interrogé.e.s ; 40 femmes ont été accompagnées.

Juin 2013 : 12 % des femmes sont en CDD ou CDI et 27 % des hommes ; 31 % des femmes suivent une formation et 11 % des hommes.

Août 2014 : 60% des ex-salarié.e.s ont retrouvé un emploi mais cela ne concerne que 53% des femmes et 72% des hommes.

Mars 2015 : Il existe un écart de 20 points entre les femmes et les hommes « en emploi » ; les premier.e.s licencié.e.s arrivent en fin de droit. Trois ex-salariés sont aujourd'hui agents de la Région : ils occupent depuis avril et jusqu'en octobre 2015 un emploi saisonnier sur les voies navigables.

Inédite dans son objet comme dans ses modalités, l'expérimentation bretonne a produit :

- un tableau de suivi des données sexuées,
- une analyse genrée des dispositifs traditionnels d'accompagnement qui a favorisé la prise de conscience pour tou.te.s de cet impératif ;
- une dynamique inédite et collective entre des acteurs « classiques » amenés à intervenir à la suite de licenciements et des nouveaux partenaires (associations de promotion d'égalité des droits entre les femmes et les hommes, élu.e.s, communautés de communes, TPE, etc),
- des rencontres non-conventionnelles entre acteurs du développement économique et personnes licenciées elles-mêmes,
- une mise en lumière des freins spécifiques des femmes licenciées,
- un soutien personnalisé, une approche individualisée absolument indispensable pour être efficace dans la réponse « en dentelle » qu'il faut faire aux aspirations des personnes licenciées,

1 « Approche intégrée dans le processus de suivi et de reclassement des personnes licenciées du groupe Doux ».

- des rendez-vous mensuels à l'initiative de la Région entre technicien.ne.s du retour à l'emploi, des cellules de reclassement, représentant.es de l'État, des syndicats de l'entreprise... ; des comités de pilotage réguliers avec les collectivités du territoire et leurs représentant.e.s économiques.

Un mémorandum, en cours de rédaction, sera transmis au Ministère afin de rendre compte des premières pistes pour agir.

L'expérimentation « Territoires d'excellence » circonscrite à neuf Régions en 2012 est désormais développée sur l'ensemble du territoire national. Des leviers identifiés ici, pourraient être transposables.

### **2.3.3.3 L'égalité professionnelle**

Les femmes se concentrent dans 12 familles professionnelles, tandis que les hommes se répartissent dans plus de 20 familles, sur les 87 existantes ; seules 19 familles professionnelles sont mixtes. Les métiers qui comptent la plus forte proportion de femmes sont les métiers du tertiaire, tandis que ceux qui en comptent le moins sont les métiers de l'industrie ou de la construction (Insee).

Pour aboutir à une répartition équilibrée des femmes et des hommes dans les différents métiers, il faudrait que 51,6 % des femmes ou des hommes changent de métiers.

Le nombre d'accidents du travail chez les femmes est en augmentation depuis 10 ans, alors qu'il est enfin en diminution chez les hommes : moindre mobilité de parcours, difficile articulation vie privée/vie professionnelle, cumul des tâches « domestiques », secteurs professionnels dont l'organisation du travail est moins solidaire et collective, efforts que les femmes pensent devoir fournir pour garder leur place, plus nombreuses que les hommes à travailler plus de 40 heures par semaine... : quelques explications sont avancées.

Par ailleurs, le temps moyen consacré aux tâches ménagères par les hommes, avec 2h par jour, bricolage compris, a augmenté d'une minute ; les femmes y consacrent en moyenne 3h26 par jour. Autre indicateur, lorsque les enfants sont malades, c'est la mère qui reste à la maison dans 62 % des cas.

Ces quelques constats témoignent du chemin qu'il reste à parcourir pour modifier les réalités au travail des salarié.e.s. En gardant en mémoire, que le passage à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes ne se fait jamais par le bas, en supprimant et/ou réduisant des droits des uns au profit des autres.

Depuis 1972, quatre lois se sont attaquées à réduire les inégalités salariales. Un jour « Equal Pay Day » a même été instauré pour dénoncer la partie visible de l'iceberg des inégalités professionnelles, ce « quart en moins<sup>2</sup> » sur la fiche de paye des femmes.

Dans le privé, tous temps de travail confondus, la rémunération annuelle des femmes est inférieure de 24% à celle des hommes. L'écart de salaires s'explique par la part importante de femmes occupant des postes à temps partiel, les interruptions de carrière et le fait qu'elles effectuent moins d'heures supplémentaires que les hommes. En outre, les femmes sont moins nombreuses que les hommes aux postes d'encadrement et occupent plus souvent des emplois peu qualifiés et dans des secteurs non mixtes et moins rémunérateurs. Enfin, 9 % d'écarts de salaires entre femmes et hommes restent « inexplicables ».

<sup>2</sup> Titre de l'ouvrage de Rachel Silvera, primé meilleur ouvrage 2015 sur le monde du travail.

Dans la fonction publique d'État et la fonction publique territoriale, les écarts (respectivement de 15% et de 10,8 %) sont un peu plus faibles.

Au rythme actuel de réduction des inégalités salariales, il faudrait attendre 75 ans pour que les femmes soient payées autant que les hommes pour le même travail.

De réelles procédures de contrôle sont désormais mises en place pour sanctionner les entreprises qui ne respectent pas leurs obligations en matière d'égalité professionnelle. Les entreprises de plus de 50 salarié.e.s doivent déposer leur accord ou plan d'action auprès des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRRECTE), sous peine de pénalité financière. Depuis 2012, année de la mise en œuvre des obligations pour les entreprises, 6 500 accords sur l'égalité professionnelle ont été signés en France, 1 154 entreprises ont été mises en demeure et 47 ont été sanctionnées pour non-respect de l'obligation de négociation en matière d'égalité professionnelle ; l'embauche, la formation, l'articulation des temps, la rémunération (thématique dorénavant obligatoire), la promotion sont les principales thématiques des accords ; les conditions de travail, la classification et la qualification sont des thèmes peu traités.

En Bretagne, sur 1 930 entreprises assujetties à ces obligations, 710 accords et plans d'égalité ont été déposés - et toujours en vigueur à ce jour - soit 37 % des entreprises bretonnes concernées.

En 2014, 39 mises en demeure pour inexistence ou non conformité d'un accord et/ou d'un plan d'action ont été adressées aux entreprises ; 4 d'entre elles ont, au final, été sanctionnées.

A titre de comparaison, en 2013, 59 entreprises ont été mises en demeure et aucune sanction n'avait été prononcée ; depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, 180 entreprises ont été mises en demeure et 4 sanctions ont été prononcées, aucune à recouvrer.

Les politiques économiques peuvent pérenniser ces inégalités, les atténuer ou contribuer à les faire disparaître ; le choix des secteurs soutenus (qui y travaille?), les modalités d'aide (exclusivement des réseaux généralistes et/ou à côté des actions ciblées?), les conventions de partenariat avec les structures économiques, chambres consulaires, filières, branches (des objectifs en matière de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes y sont-ils intégrés ?) concourent à promouvoir ou non l'égalité professionnelle.

La *Charte bretonne de partenariat pour la qualité de l'emploi* se trouve renforcée dans son esprit par les *lois d'août 2012* et la *loi pour l'égalité réelle* de 2014.

La Région agit :

- Conduits dans le cadre de la convention « Territoires de l'excellence », des clusters « égalité » ont été mis en place par l'ARACT (Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail). Organisés dans trois départements bretons, ils ont concerné 21 entreprises, chacune représentée par un binôme direction/salarié.e.s. Cette opération, saluée par la Secrétaire aux droits des femmes lors de son déplacement en Bretagne le 15 octobre 2014, a favorisé la réalisation de rapports de situation comparée et leur analyse paritaire, le repérage d'inégalités femmes-hommes au sein de l'entreprise et la mise en œuvre de solutions correctrices. Sur la base du savoir faire déployé, mais avec une logique d'essaimage pour entraîner un plus grand nombre

d'entreprises bretonnes, il est d'ores et déjà prévu l'organisation d'un « Cluster Égalité 2 » en 2015 dont le lancement vient d'être annoncé à Lorient ;

- Le Plan régional d'actions de promotion de l'entrepreneuriat des femmes (PAR) - signé dès 2010 par la Région, la Caisse des dépôts et l'État - contribue à l'objectif national de passer de 30 % à 40% de femmes cheffes d'entreprises en 2017. En Bretagne, avec 27 %, ce taux stagne depuis plusieurs années et demeure particulièrement insuffisant dans certains secteurs : ainsi, dans le secteur de l'innovation où les femmes ne représentent que 8 % des créations. 1000 projets devront être soutenus chaque année ;
- La Région finance une quarantaine de structures œuvrant pour la création-transmission d'entreprises. Ces dernières, qui maillent l'ensemble du territoire, contribuent à améliorer les projets qui leur sont soumis et augmentent ainsi la capacité de ces derniers à être à la fois pérennes et « rémunérateurs » pour leurs porteurs. Au vu des chiffres ci-dessus, l'ensemble des partenaires financés est mobilisé pour contribuer à l'atteinte de cet objectif. Cela est d'autant plus important que la création d'entreprises est un des moyens aujourd'hui de création de son propre emploi. C'est dans ce cadre que la Région a validé l'adaptation des outils de financement régionaux (garanties, prêts d'honneur...) aux spécificités liées à l'entrepreneuriat par les femmes (moindre apport personnel, plus grande difficulté à accéder aux financements bancaires...) ;
- Dans ce contexte, il s'agit de continuer à améliorer l'articulation des divers réseaux/associations/structures qu'ils soient généralistes ou dédiés aux femmes, pour qu'ils s'inscrivent ensemble, dans le cadre d'actions concertées permettant d'obtenir une couverture territoriale optimale de l'action publique et ce, quelle que soit la typologie des projets. Il s'agit enfin de s'adosser à cette orientation prioritaire désormais inscrite dans les nouveaux contrats de ville 2015-2020 au titre de l'égalité.

Avec 66 % des salarié.e.s femmes contre 49 % de femmes dans le salariat breton, l'économie sociale et solidaire (ESS) est marquée par une forte féminisation ; même si ce taux est légèrement inférieur à la moyenne nationale. En revanche, le poids de l'ESS dans l'emploi des femmes en région est le plus élevé de France. L'ESS bretonne représente 17,5 % de l'emploi féminin contre 13,5 % en France. L'ESS emploie ainsi quasiment une femme sur 5 en Bretagne. Depuis sa mise en œuvre, l'aide à l'emploi associatif intègre la promotion de l'égalité des droits, la diffusion d'une culture de l'égalité dans ses critères de choix et d'instruction. Encore trop peu d'associations de défense et de promotion des droits des femmes émergent à ce dispositif puisque seulement 9 d'entre elles ont bénéficié d'un emploi associatif de 2010 à 2015. Un chiffre à rapprocher d'un état des lieux de la parité encore très inégalitaire pour les associations : si 69 % des salarié.e.s des associations sont des femmes, 69 % des président.e.s des associations demeurent des hommes.

Enfin, aux côtés des outils de l'État, la Région, par son budget dédié à l'égalité, accompagne les TPE/PME dans la conduite d'actions pour la promotion de l'égalité professionnelle. Une enquête du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle réalisée en 2013 révèle la « *persistance d'un sexisme ordinaire et ses effets négatifs sur la qualité de vie au travail des femmes* : près de 80 % des femmes considèrent que



*dans le monde du travail, elles sont régulièrement confrontées à des attitudes et à des décisions sexistes ».*

#### **2.3.3.4 L'agriculture**

En Bretagne, les femmes représentent aujourd'hui 25% des exploitant.e.s agricoles, 31 % des actifs agricoles, 33% des candidat.e.s à l'installation, 27 % des chef.fe.s d'exploitation. Les métiers de l'agriculture sont encore perçus comme des « métiers d'hommes » et le nombre de femmes cheffes d'exploitation tend à diminuer. L'effectif des actives agricoles diminue également ; au niveau régional, elles représentent 44 % des actifs de 55 à 60 ans contre 22 % des actifs de moins de 30 ans.

Quand les femmes choisissent de travailler en agriculture, c'est un choix de plus en plus personnel – et non plus seulement pour les besoins de l'exploitation – et souvent après avoir exercé un autre métier. Elles choisissent en conséquence un statut adapté à leur situation et à leur souhait. Les jeunes exploitantes sont plus diplômées que leurs collègues masculins mais leur accès à la formation professionnelle reste très faible en comparaison des hommes. En effet, seulement 8,6 % d'entre elles y accèdent, 13,5 % pour le public masculin.

Des leviers existent :

- plusieurs initiatives visent en Bretagne à favoriser l'accès des femmes agricultrices à la formation, ainsi de la Chambre d'agriculture du Morbihan à l'initiative de la mise en place d'un *Brevet Professionnel en agriculture à temps partagé* ;
- par la complémentarité d'objectifs et de financements partagés par les politiques régionales « agricole » et « égalité », la Région accompagne l'action « Agricultrices de Bretagne : visibilité, égalité et responsabilité professionnelle » depuis 2006 ; ce projet de la Chambre d'agriculture de Bretagne, toujours présenté aux Biennales, vise à diffuser la culture de l'égalité et la parité, à promouvoir la mixité sur les métiers en agriculture, et à encourager l'engagement et la prise de responsabilités par les femmes. En 2014, 13 élu.e.s et conseiller.es ont été formé.e.s à l'égalité ;
- enfin, de nouvelles candidates ont pu être élues dans les instances décisionnelles (bureaux départementaux, bureau régional) lors des dernières élections des Chambres d'agriculture en 2013. La profession a également présenté une liste paritaire au Conseil économique, social et environnemental régional (CESER) : Deux femmes et deux hommes membres de la Chambre d'agriculture de Bretagne y siègent.

#### **2.3.3.5 L'économie maritime**

64 femmes sont marins-pêcheurs en Bretagne pour 5120 marins-pêcheurs, soit 1 %. 21 % des chef.fe.s d'entreprise de la conchyliculture sont des femmes. Sur les 2700 emplois du secteur de la poissonnerie et du mareyage, 55 % des effectifs pour la poissonnerie et 57 % pour le mareyage sont féminins.

Les filles représentent 2 à 3 % des effectifs en formation dans les lycées professionnels bretons ; à saluer, le lycée professionnel maritime d'Étel qui fait figure d'exception dans ce paysage : un taux de 10 % de filles, un internat pouvant accueillir des filles, 52 % de professeur.es femmes (notamment dans des secteurs comme la mécanique), une participation active des lycéen.ne.s à la 4ème Biennale pour diffuser

une vidéo réalisée par eux-mêmes....Des choix qui concourent au changement des représentations pour les filles comme pour les garçons et qui témoignent des possibles en matière d'égalité.

Afin de contribuer à faire évoluer la place et le rôle des femmes au sein du monde maritime, la démarche de promotion de l'égalité professionnelle de la politique maritime régionale s'est accélérée :

- sensibilisation des jeunes à l'égalité des droits entre les filles et les garçons, par le biais de l'appel à manifestation d'intérêt (AMI) « Les jeunes et la mer » qui a sensibilisé 6000 jeunes bretonnes et bretons à l'économie maritime en prenant soin de porter une attention particulière à l'égalité professionnelle chez les jeunes ;
- présence active à la 4ème Biennale de l'égalité : Organisation d'une table-ronde « Les femmes montent à bord » abordant la mixité des métiers avec des témoignages de femmes et une participation des services de la Région ; présentation de l'exposition "îles et elles" de la Maison de l'emploi et de la formation professionnelle de Brest sur l'emploi des femmes insulaires et péninsulaires (Batz, Ouessant, Molène, Sein, presqu'île de Crozon).

et se poursuit :

- une attention particulière est apportée à l'égalité des droits pour soutenir l'éducation à l'égalité dès l'orientation (participation à des forums, formation dans les LPM,...) et à l'égal accès à l'emploi pour les femmes peu représentées sur ce secteur ; avec l'association la Touline, une convention de 3 ans (2014-2016) en faveur de la qualité de l'emploi maritime relève le besoin de développer et d'entretenir la connaissance des métiers actuels et futurs, en proposant un suivi de l'évolution des métiers et des compétences requises pour les satisfaire ; la Touline s'inscrit ainsi dans la logique de mixité revendiquée par le SPRO ;
- sur proposition des lycéen.ne.s et en accord avec la Région, le nouveau lycée maritime de Saint - Malo porte désormais le nom d'une femme, Florence Arthaud, aujourd'hui disparue ;
- dans la continuité de l'AMI pré-cité, l'appel à projets « éducation à la mer et au littoral » proposait un « bonus » pour les projets abordant l'égalité entre les femmes et les hommes et la mixité sociale ;
- soutien régional à l'exposition « *Regards des femmes sur la mer* » présentée par le collectif Regard 9 dans le cadre du festival photo du Guilvinec (mai-septembre 2015).

Quelques indicateurs de suivi :

Budget alloué/an à l'aide à la création/transmission, d'entreprise ; par sexe du porteur du projet/par montant  
Nombre de primes à l'installation d'une exploitation agricole par sexe  
Pourcentage de femmes / hommes bénéficiaires de la prime de service civique  
Pourcentage de femmes / hommes bénéficiaires d'emplois associatifs

#### 2.3.4 La santé

---

En Bretagne, les femmes vivent plus longtemps que les hommes et bénéficiaient à ce titre en 2012 d'une espérance de vie à la naissance de 84,4 ans, alors qu'elle n'est que de 77,3 ans pour les hommes (source : INSEE). Cependant, elles passent une partie de ces années supplémentaires avec des maladies, des incapacités et en situation de dépendance.

Sur la période 2008-2010, la Bretagne est au 1er rang des régions françaises concernées par le suicide avec une surmortalité masculine de +59% et une surmortalité féminine de +66%. Si, en Bretagne comme en France, les décès par suicide sont majoritairement masculins (630 décès annuels chez les hommes et 234 chez les femmes en 2008-2010), les patient.e.s pour tentative de suicide sont à prédominance féminine : 3 362 femmes (60,5%) et 2 195 hommes (39,5%) au cours de l'année 2010. (Source : Observation du phénomène suicidaire en Bretagne – ORSB – mars 2013). Parmi les 15-75 ans, les femmes s'avèrent près de deux fois plus nombreuses que les hommes à recourir aux médicaments psychotropes. Cette consommation s'intensifie avec l'âge (source DARES).

L'accès aux soins se révèle inégalitaire pour les femmes selon les territoires : un manque croissant de médecins gynécologues dans certains territoires ruraux et/ou l'éloignement des centres de planification en sont deux illustrations.

Lors des deux Biennales de l'égalité femmes et hommes, des professionnel.le.s de certains établissements scolaires et CFA témoignent d'un nombre croissant et préoccupant de grossesses de mineures.

Les leviers:

- Dans le cadre de l'appel à projets 2012 – 2014 lancé par la Région pour accompagner les actions de promotion et de prévention à la santé auprès des jeunes portant sur 50 projets, 11 d'entre eux ont été soutenus concernant la promotion de la santé dans la vie affective et sexuelle des jeunes (le respect filles-garçons, la lutte contre les discriminations, les stéréotypes, les violences, le partage des responsabilités en matière de contraception) ; ainsi de la mise en œuvre par le Planning familial de permanences d'accueil, d'écoute et de prise en charge psychologique pour les adolescent.e.s et jeunes adultes (12 à 25 ans) confronté.e.s à des problématiques de violences : violences dans la relation amoureuse, dans la sphère familiale, violences sexuelles... ;
- Par le soutien aux 13 « Points accueil écoute jeunes » (PAEJ) où il est constaté une très forte majorité de jeunes filles accueillies, principalement pour des difficultés liées à un conflit au sein de la famille (séparation/divorce des parents...) ;
- Par l'identification de la thématique « vie affective et sexuelle » (soutien à la parentalité, lutte contre les violences...) dans le volet territorial des contrats d'animation territoriale de santé de 6 territoires : les Pays de Redon - Bretagne Sud, Vitré - Porte de Bretagne, Saint-Malo, Dinan, Fougères et la Ville de Rennes.

Par ailleurs, la Région agit :

- par la reconduction en 2015 de certains projets liés à la promotion de la santé dans la vie affective et sexuelle ;

- par la demande, désormais systématique, auprès des porteurs de projets de la répartition femmes-hommes des bénéficiaires de leurs actions ;
- par la demande à l'Observatoire régional de santé de l'ensemble des données sexuées existantes nécessaires à une meilleure déclinaison de l'approche égalitaire au sein de la politique régionale de santé.

Quelques indicateurs de suivi :

Nombre de jeunes femmes / hommes reçu.e.s dans les Points 13 Points d'accueil écoute jeunes breton.ne.s/an/motif de la demande  
Nombre d'animateur.trice.s Santé femmes / hommes

### 2.3.5 Le sport

En France, les femmes représentent aujourd'hui 35 % des licencié.e.s des fédérations sportives, 35 % des sportif.ve.s de haut niveau, un tiers des étudiant.e.s de la filière universitaire « Sciences et techniques des activités physiques et sportives ». Elles occupent 14 % des postes de conseiller.ère.s techniques, 10 % des entraîneur.e.s nationaux, 5 à 10% des journalistes sportifs. Le total des licenciées dans les 6 fédérations les plus féminisées ne représente que 50% du volume des licencié.e.s dans les 6 fédérations les plus masculinisées (Ministère - 2013). Parmi les 2 millions de licencié.e.s de la Fédération Française de football, 2,7 % seulement sont des femmes.

La façon de pratiquer le sport diffère sensiblement selon que l'on soit un homme ou une femme. Si 64 % des femmes déclarent avoir pratiqué au moins une discipline sportive durant l'année écoulée, elles ne représentent que 35 % des licencié.e.s. Elles s'orientent davantage vers des fédérations « multi-sports », comme la Fédération sportive et culturelle de France (où elles sont 67%) ou la Fédération française d'éducation physique et de gymnastique volontaire (où elles sont 94%), au sein desquelles l'esprit de compétition est moins entretenu, au profit d'une pratique plus ludique, d'entretien de la forme physique.

Côté encadrement, à l'issue des dernières élections des instances dirigeantes des fédérations sportives pour la période 2013-2016, les femmes représentent 12,5 % des présidences, 23 % des secrétariats généraux et 13,5 % des trésoriers, 26,5 % des membres élu.e.s des comités directeurs. Seules sept femmes sont directrices techniques nationales dans les 117 fédérations. Le CIO - 24 femmes parmi les 106 membres - a adopté pour son agenda 2020 l'engagement d'une participation féminine à hauteur de 50% et un encouragement aux épreuves mixtes.

Si ces chiffres traduisent néanmoins une nette amélioration de la présence des femmes depuis près de 20 ans, dans la pratique sportive comme pour l'accès aux responsabilités, ils reflètent aussi des écarts persistants. L'égalité dans le sport reste à construire ; un processus à long terme qui requiert l'adhésion de l'ensemble des acteurs. En complément du levier éducatif, des actions doivent s'attacher à la fois à rénover l'image des sports, mais aussi à adapter la pratique sportive aux attentes des femmes/filles et aux conditions dans lesquelles elles peuvent les exercer.

## Les leviers :

- depuis 2013, par la loi, les fédérations ont l'obligation de s'engager à féminiser leurs structures : la composition de leur conseil d'administration ne doit pas conduire à attribuer moins de 20 % des sièges au sexe le moins représenté parmi leurs licencié.e.s. Comment la Région peut-elle contribuer à la satisfaction de cette exigence ? Comment encourager les fédérations et les ligues à davantage de mixité ?
- l'égal accès des femmes et des hommes aux activités physiques et sportives ne peut pas être subordonné au critère exclusif de la performance ; le bien-être, l'épanouissement personnel et leur valeur ajoutée en termes de santé pourraient être davantage valorisés dans nos partenariats ; quelles réponses aux conditions pratiques de l'accès des femmes aux activités physiques et sportives ? Quelle prise en compte de cette part du « sport santé » dans la gamme des activités physiques et sportives soutenues dans l'aide aux projets et dans les critères d'éligibilité ?

### Quelques indicateurs de suivi :

Nombre de bénéficiaires du *Chèque Sport* par sexe  
Nombre de femmes présidentes de ligues et comités régionaux affiliés au CROS de Bretagne/part relative sur l'ensemble des président.e.s  
Nombre de subventions pour l'ensemble des clubs « féminins »/part relative sur l'ensemble des subventions affectées  
Nombre de compétitions exclusivement dédiées à un public féminin/masculin financées

### 2.3.6 La culture

« *La croyance est assez répandue que les artistes, pourvoyeuses et pourvoyeurs d'imaginaires, vivraient dans un monde à part, plus libre, sans doute plus juste, et donc... plus égalitaire ? Ce qui, au contraire, renforce la résistance au changement... voire nous interpelle sur l'activité qui a à charge de produire et de proposer des représentations... par là même, ce monde n'aurait-il pas tendance à illustrer et à justifier l'organisation inégalitaire et le fonctionnement ségrégué qui sont les siens tout autant que ceux de l'ensemble du corps social ?* ». Les rapports de Reine Prat en 2006 et 2009, en dénonçant, chiffres à l'appui, l'invisibilité des femmes dans le milieu culturel, lancent le signal du besoin impérieux d'une prise de conscience du monde culturel sur ses propres stéréotypes en la matière.

En France, 8 % des centres dramatiques nationaux et régionaux et des opéras nationaux, 29 % des scènes nationales et 26 % des centres chorégraphiques nationaux, 9 % des pôles cirque sont dirigés par des femmes ;

14 % des postes d'encadrement supérieur des orchestres et 13 % des scènes de musiques actuelles sont occupés par des femmes.

En Bretagne, en 2014-2015, sur 77 lieux de diffusion et festivals, 15% des textes et musiques entendus ont été écrits ou composés par des femmes ; 22% des structures culturelles et 17% des spectacles sont dirigés par des femmes. En 2013-2014, sur 36 lieux et 5 manifestations d'art contemporain en Bretagne, 46% des

manifestations et établissements sont dirigés par des femmes et 29% des artistes exposé.e.s sont des femmes.

Ce secteur a une responsabilité particulière dans ce qu'il donne à voir, à imaginer, à réfléchir, à remettre en cause...et une incidence possible sur nos comportements, sans toutefois bien sûr nier la liberté d'interprétation de chaque spectateur ou spectatrice.

Les leviers :

- Création d'une antenne régionale du « mouvement HF » en 2013 avec un soutien complémentaire des politiques régionales culturelle et égalité. Membre du CpeG, « HF Bretagne » s'est aussitôt impliquée dans la préparation de la 4ème Biennale en participant notamment à la table-ronde "Femmes, culture, médias : comment sortir des coulisses ?" ;
- Réalisation d'un premier diagnostic sexué des bénéficiaires des aides afin de mieux connaître la réalité du subventionnement des projets culturels soutenus par la Région. Celui-ci confirme les grandes tendances observées au niveau national. Il met toutefois en évidence de fortes disparités entre les disciplines. Ainsi, toutes disciplines confondues, 65 % des projets aidés par la Région dans le domaine culturel sont portés par des hommes ; les femmes sont 40 % à piloter les projets dans le domaine du livre et de la lecture et 48 % dans le domaine du cirque et des arts de la rue. Enfin, le domaine de la danse fait exception à la prépondérance masculine observée, avec 54 % des structures soutenues dirigées par des femmes ;
- Contribution de la politique régionale culturelle au financement de projets visant à lutter contre les discriminations et les stéréotypes de sexe, notamment dans les domaines du cinéma et du livre.

La Région poursuit son action :

- Ce premier exercice inédit dans la collectivité sera complété par un focus sur les compagnies ;
- Une attention particulière est apportée à la composition des comités de lecture des films et à la composition des jurys lors des recrutements des responsables d'équipements culturels de Bretagne, pour lesquels une parité entre les femmes et les hommes est recherchée ;
- La désignation des représentant.e.s de la Région au sein des Établissements publics de coopération culturelle (EPCC) s'effectue de façon paritaire.

Quelques indicateurs de suivi :

Pourcentage de femmes / hommes membres des conseils d'administration des EPCC dont la Région est membre fondateur/membres des directions  
Pourcentage de femmes / hommes membres des comités de lecture « cinéma et audiovisuel »

## 2.3.7 La promotion de tous les droits

---

### 2.3.7.1 La lutte contre les violences faites aux femmes

Majoritairement commises par des hommes, les violences conjugales touchent les femmes de toutes classes sociales. Les représentations de l'insécurité restent focalisées sur des agressions commises dans l'espace public au détriment de celles commises dans la sphère privée ou intime. Pourtant, la réalité est autre ; les viols par un inconnu, dans l'espace public, le soir ou la nuit, ne représentent qu'une petite partie des violences sexuelles. C'est au sein du couple, de la famille que les violences sont les plus fréquentes et les plus meurtrières.

En moyenne, chaque année en France, plus de 200 000 femmes se déclarent victimes de violences conjugales soit une femme sur 10 dans sa vie. Tous les 2,5 jours, une femme meurt, assassinée par un mari, un ex-conjoint, un amant. 83 000 femmes âgées de 18 à 59 ans (et 13 000 hommes) se déclarent victimes de viols ou de tentatives de viols par une personne qu'elles connaissaient pour 83 % d'entre elles. Seules 11 % ont porté plainte.

C'est seulement depuis 2007 que la France décompte les meurtres commis au sein du couple.

Malgré leur diffusion répétée, à l'occasion du 25 novembre, *Journée internationale pour l'élimination des violences faites à l'encontre des femmes*, les résultats des enquêtes démontrent que l'ensemble des faits de violences (physiques, sexuelles, psychologiques) reste sous-déclaré et donc sous-évalué.

Les violences sexuelles ont un caractère massif dans l'expérience de vie des femmes. Parmi celles de 18 à 69 ans, une sur cinq a subi au moins une fois dans sa vie une violence sexuelle (attouchements forcés, tentatives de rapports forcés ou rapports forcés) et 6,8 % au moins un rapport sexuel forcé. Ces proportions sont respectivement de 6,8 % pour les femmes et de 1,2 % pour les hommes.

Sur le champ de la prostitution et de la traite des êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle, les données de l'Office central pour la répression de la traite des êtres humains (OCRTEH) concernant essentiellement la prostitution visible (prostitution de rue) estiment entre 20 000 et 40 000 le nombre de personnes se prostituant en France. En Bretagne, comme ailleurs, cette violence existe ; elle est régulièrement dénoncée auprès des jeunes notamment par l'association *Le Mouvement du Nid* qui, toute l'année durant va à la rencontre des collégien.ne.s et lycéen.ne.s du Morbihan.

Toutes ces violences ont un coût pour la puissance publique estimé à près de 2,5 milliards d'euros par an en France. Qu'il s'agisse de violences au sein du couple, de mutilations sexuelles féminines, de mariages forcés, de violences au travail, de viols et agressions sexuelles ou bien encore de prostitution, l'ensemble des données date depuis plus de 10 ans. L'État a désormais choisi de relancer le chantier de la réactualisation des données issues de l'ENVEFF<sup>3</sup>, 15 ans après sa première édition, et s'adresse aujourd'hui aux Régions pour contribuer à ce travail.

---

<sup>3</sup> Première Enquête nationale sur les violences envers les femmes en France, 2000.

Adopté à l'unanimité en juillet 2007, le rapport « La Région contre les violences faites aux femmes » fixe des orientations dans le cadre desquelles :

- sont financées des actions sur les territoires. Les projets culturels et artistiques dénonçant les violences faites aux femmes se multiplient : la programmation de la 4ème Biennale s'en est faite l'écho ;
- sont mis en œuvre des projets Karta pour le respect entre les filles et les garçons, et contre les violences sexistes et/ou sexuelles, des apprenties témoignent de violences sur leur lieu d'alternance... ;
- La *Convention régionale et académique pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif* consacre un colloque régional en novembre prochain ;
- Est renouvelé le conventionnement triennal - 2014 à 2016 - avec l'Union régionale des Centres d'information des droits des femmes et des familles (UR-CIDFF), dont un des axes prioritaires demeure la lutte contre les violences faites aux femmes ; il se concrétise par exemple par l'organisation de permanences juridiques gratuites dédiées.

A ce titre :

- Sont co-financées des formations conduites par le Mouvement du Nid auprès de travailleurs sociaux dans le Morbihan ; un travail a été conduit par l'Instance régionale d'éducation et de promotion de la santé (IREPS) pour la 4ème Biennale ; dans le cadre de notre champ d'intervention sur les formations sanitaires et sociales, il conviendra de réfléchir à la complémentarité des actions régionales en cours et des nouvelles obligations législatives, notamment en matière de formations à l'égalité ;
- Présentés à l'occasion d'une étape de « l'Égalité Tour » en 2014, les enseignements de la première enquête régionale conduite par l'Espace Femmes du Pays de Dinan auprès des professionnel.le.s de la formation continue illustrent la nécessité de donner corps à l'exigence - aujourd'hui juridique - de privilégier la formation des formateur.trice.s à la prévention des violences faites aux femmes. Il convient d'identifier les relais et points d'appui en Bretagne pour co-participer à l'accompagnement de ces formations ;
- Parce que ce n'est pas « ailleurs », la Région Bretagne a répondu favorablement à la demande des associations de défense des droits de femmes, migrantes notamment, d'intégrer la lutte contre l'excision dans son périmètre d'intervention ; des outils pédagogiques et un film réalisé au cours d'une Marche bretonne conduite par des femmes de la région côte à côte avec des Maliennes, - présentés à la 4ème Biennale – sont à la disposition de tou.te.s.

### **2.3.7.2 La lutte contre toutes les discriminations**

Le combat pour l'égalité implique de lutter contre toutes les discriminations, celles liées au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'origine...quelles qu'elles soient.



Sans égalité des droits pour chacun.e, la société ne peut avancer. Et parce qu'il y a des inégalités partout, il faut agir à tous les niveaux et sur tous les champs. La Région Bretagne a choisi d'agir - dans le périmètre de ses compétences - contre ces discriminations notamment dans l'accès à la formation, à l'insertion professionnelle et au sein du développement économique.

L'autonomisation des femmes migrantes est devenue un enjeu majeur de nos sociétés. Le développement de leur autonomie s'insère pleinement dans le combat des femmes, de toutes les femmes. Les conditions doivent être créées pour que leurs droits à accéder à l'espace public, à la formation, au travail salarié, aux fonctions de décision... soient effectifs.

Dans le même temps, la lutte contre toutes les formes de violences physiques et psychologiques envers ces femmes doit être poursuivie avec une grande détermination, ainsi que l'accompagnement de celles qui en sont ou qui en ont été victimes.

Les leviers :

- un atelier dédié au sein du Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne pour agir contre les inégalités liées au genre et à l'origine avec la participation et la représentation des quatre départements bretons d'associations de défense des droits des femmes d'origine étrangère qui a notamment pour objectifs de « participer à la création d'un lieu d'échanges d'expériences et de connaissances, de définitions et propositions d'actions » ;
- le co-financement de projets qui affichent l'objectif d'agir contre le sexisme et le racisme ;
- la venue et l'expression des témoignages de plus de 60 femmes issues de 17 nationalités lors des 3ème et 4ème Biennales de l'égalité femmes-hommes à l'occasion de tables-rondes dédiées et/ou d'échanges en direct avec les élu.e.s présent.e.s.

La Région poursuit son action pour :

- rendre visible ces femmes doublement discriminées par le genre et par l'origine ;
- favoriser leurs témoignages et dénoncer leurs sentiments d'« hyper-isolement », d'être « doublement, triplement discriminées », et exprimer leur volonté « d'apporter notre pierre » ;
- favoriser la connaissance de leurs droits juridique, administratif, accès à l'insertion professionnelle, à l'emploi, aux soins.... Ces femmes souffrent de ne pas pouvoir exercer leur pleine et entière citoyenneté ;
- faire un examen des conditions d'entrées aux dispositifs d'accès à la formation et/ou d'insertion professionnelle afin de s'assurer qu'aucun d'entre eux ne discrimine à raison de l'origine et/ou du genre ;
- former les acteurs de la formation, de l'insertion socioprofessionnelle et de l'emploi à la lutte contre les discriminations liées au genre et à l'origine.

### **2.3.7.3 Agir contre l'homophobie**

L'idée que l'homosexualité est une « sexualité comme une autre » semble désormais majoritairement approuvée ; même si elle l'est davantage par les femmes (60%) que par les hommes (49%) et par les

jeunes (66 % chez les 18-24 ans) que par les plus âgé.e.s (36 % chez les 60-69 ans). Toutefois, envisagée « dans son univers, chez soi », l'homosexualité suscite plus de réticences : même chez les jeunes générations (25-34 ans) : 59 % des hommes et 41 % des femmes considèrent que cela leur poserait un problème « si l'un de leurs enfants leur déclarait qu'il est homosexuel ». Cela reste la cause principale de la surexposition des jeunes hommes homosexuels aux risques de dépression et de suicide.

La Région affiche sa détermination à agir contre cette discrimination dans l'accès à la formation et dans l'emploi.

Les leviers :

- Octobre 2008, le rapport « La Région Bretagne contre l'homophobie au travail » est adopté par l'assemblée régionale : ce vote symbolique intervient après un long travail mené avec les membres de l'atelier dédié du CpeG et une étude réalisée pendant plusieurs mois auprès des entreprises bretonnes pour contribuer à lever le tabou relatif à cette discrimination ;
- Le film « *Si j'avais su* » réalisé par les jeunes du Conseil régional des jeunes (CRJ) lors de leur mandat 2008-2010 qui témoigne toujours de sa pertinence à dénoncer le risque 14 fois plus grand de suicide pour les jeunes hommes homosexuels qu'hétérosexuels ; il est diffusé encore à ce jour dans les établissements scolaires bretons et à toutes les Biennales depuis sa création ;
- L'engagement régional de définir des propositions d'actions contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle au titre d'un 3ème volet de la *Charte relative à l'égalité professionnelle et à la lutte contre toutes les discriminations* en interne, à l'image du travail déjà conduit par la collectivité avec le 1<sup>er</sup> volet (handicap) et le 2<sup>ème</sup> volet (égalité).

Dans ce cadre, la Région :

- Apporte son soutien depuis 2011 aux manifestations régionales annuelles, organisées par des associations LGBT du territoire telles que *la Marche des fiertés* à l'occasion de la *Journée internationale contre l'homophobie* en mai ou *les Folies gourinoises* en été ;
- A apporté son soutien, aux côtés d'associations de défense des droits humains, d'élus.e.s, de représentant.e.s de la Commission européenne, de juristes, d'universitaires....au 1<sup>er</sup> Forum international intersexe organisé cet été par le Festival du Film de Douarnenez.

### 2.3.8 Le développement durable

Dès la conférence de Rio de 1992, fondatrice des Agenda 21, la participation des femmes a été identifiée comme un levier des démarches territoriales de développement durable. Lorsque la Région Bretagne a initié son propre Agenda 21, elle s'est fortement appuyée sur ce cadre international de réflexion. Ainsi, dans la première génération de ce programme d'action, la lutte pour l'égalité et contre les discriminations a eu toute sa place tant dans le volet interne - « La Région responsable » - que le volet externe - « La Région partenaire » -.

Depuis 2012, la Région a mis en œuvre un Agenda 21 de « seconde génération », qui permet de mieux intégrer l'ensemble des enjeux économiques, sociétaux, environnementaux et démocratiques d'un projet de développement durable. L'Agenda 21 est un vecteur de la politique d'égalité des droits de la collectivité.

La Région examine toute mise en œuvre d'une nouvelle politique publique au regard de 24 enjeux parmi lesquels figure donc l'égalité des droits entre les femmes et les hommes. A titre d'exemple, ce questionnement permet de vérifier si le dispositif visé reproduit ou accroît une inégalité, d'interroger sur la collecte de données sexuées, sur la mise en œuvre de mécanismes correctifs ; Cette grille de questionnement - PADUS/ DURABLE – est donc applicable à tous types de projets, de la stratégie régionale au dispositif d'intervention. Il a, ainsi, été décliné et appliqué dans le cadre des nouveaux contrats de partenariat 2014-2020 Europe/Région/Pays.

#### Un indicateur de suivi

Nombre de politiques et / ou dispositifs ayant été conçus ou réactualisés au prisme de la grille Padus/durable qui intègre une approche genre

### 2.3.9 Les mobilités et transports

53% des usagers des transports express régionaux sont des usagères. Les femmes utilisent davantage le TER Bretagne que les hommes, selon une enquête réalisée en janvier 2008 sur 100 trains et cars TER. Elles sont plus souvent abonnées (55,5% de femmes) surtout quand elles sont jeunes : 64,7% des abonnements mensuels destinés aux jeunes et étudiants de moins de 26 ans sont utilisés par des femmes.

Les femmes disent prendre le train parce qu'elles n'ont pas le permis pour 56,8% d'entre elles (43,2% pour les hommes).

Elles sont plus nombreuses sur les distances courtes et moyennes (56% de femmes sur le secteur périurbain de Rennes) et restent majoritaires sur les distances plus longues à 51,7%.

Si les femmes sont aussi nombreuses que les hommes parmi les abonné.es domicile-travail, elles utilisent beaucoup moins le train dans le cadre professionnel (60% d'hommes/30% de femmes). Enfin, si elles se déplacent davantage en train pour rendre visite à des parents ou ami.es, les femmes représentent 68,6% des personnes ayant cité la motivation « des achats et des courses » pour expliquer leur déplacement.

La politique régionale des transports par la mise à disposition d'une gamme diversifiée de tarifs illustre le souhait de répondre au plus près des usages et des moyens financiers de celles et ceux qui prennent majoritairement le train.

Néanmoins des questions restent en suspens : quel accès des femmes/des hommes aux transports en commun en Bretagne ? Quelles mobilités, quels déplacements pour les un.e.s et les autres ? Quelle place des femmes dans l'espace public ? Des diagnostics restent à établir. Il convient d'examiner les possibilités d'un travail complémentaire avec la SNCF d'une part, et les collectivités et opérateurs présents sur les

territoires d'autre part. Pour la Région, un suivi annuel sexué de l'évolution des abonné.es du TER Bretagne est envisagé.

Quelques indicateurs de suivi :

Pourcentage de femmes et d'hommes des abonné.e.s du TER  
Pourcentage de femmes et d'hommes membres des comités de ligne

### 2.3.10 L'environnement

---

Le développement durable nécessite d'agir sur trois fronts : social, économique, environnemental. Les femmes, dans le monde, jouent un rôle capital dans chacun de ces domaines, comme l'a rappelé l'accord de Rio+20 signé en 2012. Comme le rappelle également l'ONU qui défend l'autonomisation des femmes par « l'économie verte ».

Le rapport le plus récent sur les impacts du réchauffement climatique du groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) souligne les différences entre les femmes et les hommes quant à leur vulnérabilité face aux risques liés au changement climatique. Les effets des changements climatiques sont souvent ressentis plus sévèrement par les populations les plus pauvres, exposées à des risques accrus en raison de la mauvaise qualité de leur habitat, du manque d'accès aux services et aux infrastructures appropriés ; et touchées davantage par les baisses de rendement des cultures agricoles et les hausses de prix des produits alimentaires. Les femmes sont majoritaires au sein de la population la plus pauvre du monde.

Autre indicateur : la recherche de combustibles incombe aux femmes ; une récente étude portant sur 25 pays d'Afrique subsaharienne révèle que 71 % de celles et ceux qui vont chercher de l'eau dans la région sont des femmes et des filles et estime qu'elles consacrent 16 millions d'heures par jour à puiser de l'eau, 6 millions d'heures pour les hommes.

Enfin, il est à noter que les femmes demeurent particulièrement absentes des cercles et lieux de consultation/participation/décision en matière de planification et de gestion environnementale.

Dans le cadre de la tenue de la COP 21 pour le climat (Conférence des Parties) à Paris en décembre prochain, il convient de travailler en étroite collaboration avec les associations de promotion des droits des femmes ici et ailleurs, avec les organisations non gouvernementales de solidarité internationale afin d'interroger les contenus de la Conférence à l'aune de ces réalités ; notamment en partageant avec elles quelques-unes des préoccupations pour lesquelles elles agissent : quel accès des femmes aux ressources naturelles, aux énergies et à la terre? Quelle prise en compte de leurs points de vue ? Quelle appréhension de l'égalité des droits par les acteurs de l'environnement et du changement climatique ?

### 2.3.11 Le numérique

---

Parallèlement au déploiement du très haut débit, la Région a souhaité améliorer l'accès pour tou.te.s aux usages numériques. Les inégalités femmes/hommes dans ces usages numériques méritent d'être mieux appréhendées. Aujourd'hui, le numérique est une porte d'entrée indispensable à l'accès à l'information, à la connaissance de ses droits, à de multiples services : emploi, santé, impôts, banques, loisirs, etc.

En Bretagne, on observe que les femmes et les hommes n'ont pas la même pratique quant à l'usage des outils numériques. Il ressort d'une enquête réalisée par le groupement d'intérêt scientifique MARSOUIN, soutenu par la Région, qu'en 2012, les hommes étaient plus équipés que les femmes en smartphones, consoles de jeux non portables et lecteurs de musique MP3 et MP4. L'écart de temps passé sur Internet et devant la télévision par les hommes et par les femmes confirme cette observation : 27% des femmes (contre 37% des hommes) passent plus de deux heures par jour sur Internet et 64% des femmes (contre 55% des hommes) passent plus de deux heures par jour devant la télévision. Le genre n'est pas le seul déterminant. Chez les personnes issues de catégories socioprofessionnelles supérieures, bénéficiant d'un niveau de revenus élevé et ayant plusieurs enfants au sein du foyer, on observe un taux d'équipement et un temps consacré à Internet plus élevé, tandis que celui dédié à la télévision est plus faible.

Dans le cadre de son partenariat avec Marsouin, la Région souhaite améliorer sa connaissance sur les publics et les usages numériques.

Si les usages numériques sont porteurs de progrès, ils présentent également des dangers. Ainsi, en 2014, en France, plus de 40 % de collégien.ne.s et de lycéen.ne.s déclarent avoir été victimes de « cyberviolence ». La cyberviolence est l'utilisation des ressources virtuelles (internet ou réseau téléphonique) comme moyens de faire subir une violence à quelqu'un.e. La rapidité et le possible anonymat des échanges en ligne ne sont pas en eux-mêmes nocifs mais ils accentuent le caractère oppressant de ces violences. La victime a rapidement l'impression que le harcèlement ne s'arrêtera jamais et que sa situation est sans issue.

Les leviers :

- Les enseignant.e.s, psychologues scolaires, infirmier.e.s sont d'ores et déjà dans les établissements des relais du droit et des points d'appui à la mise en œuvre de projets pour permettre la prise de parole et l'expression des jeunes afin de dénoncer ces nouvelles formes de violence ;
- Associées à cet objectif en région, des actions notamment portées par les associations Liberté Couleurs et Pulsart ont permis, en amont des deux précédentes Biennales de l'égalité femmes hommes, de faire témoigner lycéen.ne.s et apprenti.es sur cette réalité afin de les rendre davantage acteurs et actrices dans la prévention de cette violence ; des outils pédagogiques ont été créés ;
- La cyberviolence en tant que telle n'est pas punie, mais la loi offre des protections permettant d'en sanctionner les auteurs. Des associations comme E-enfance gèrent un numéro vert<sup>4</sup> qui vient

---

4 Numéro vert : 0 800 200 200 appel gratuit et anonyme de 9h à 19h en semaine.

en aide aux victimes de violences et à leurs proches ; à l'instar d'autres numéros, ce dernier pourrait être relayé sur des supports de communication régionaux.

Quelques indicateurs de suivi :

Pourcentage de femmes et d'hommes utilisateur.trice.s de smartphones, consoles de jeux non portables et lecteurs de musique MP3 et MP4  
Temps journalier passé par sexe sur Internet et devant la télé

### 2.3.12 Les politiques de coopération et solidarité internationale

La lutte contre la pauvreté, les inégalités et les exclusions reste l'objectif majeur des associations de coopération et de solidarité internationale membres du CpeG. Des femmes du monde entier luttent pour leurs droits ; pour la paix, contre tous les extrémismes et intégrismes. Des réseaux tels que le « *Réseau international féministe pour l'égalité* » (RIFE) ou « *Femmes, Paix et Sécurité* », s'organisent et militent pour des coopérations respectueuses des droits des femmes. Agir pour les droits des femmes ici participe de la promotion des droits économiques, sociaux et culturels des femmes sur toute la planète.

#### **2.3.12.1 En Europe**

La *Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2014-2017* du Conseil de l'Europe vient d'être adressée à ses 47 États membres pour dénoncer « la persistance des stéréotypes de sexe, la violence permanente à l'égard des femmes » et appeler « à réduire l'écart entre l'égalité *de jure* et l'égalité *de facto* ».

L'entrée en vigueur de la *Convention d'Istanbul sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et contre la violence domestique* marque un tournant et constitue déjà une référence mondiale et un levier majeur pour les acteurs et actrices de l'égalité en Europe notamment pour contribuer à faire modifier certaines des législations gouvernementales en matière de violences.

La contribution du Parlement européen sur la nouvelle *stratégie de l'Union européenne pour l'égalité des sexes 2015-2020* souligne les progrès accomplis et témoigne du lien entre la promotion de l'égalité professionnelle et la santé économique des pays ; ainsi, le PIB de l'UE pourrait augmenter de 12 % s'il existait une réelle égalité entre les sexes dans l'emploi.

Les leviers pour agir :

- Destinée à l'ensemble des collectivités territoriales européennes, la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale* invite les territoires à s'engager en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes leurs politiques. Cet instrument européen fixe des priorités, des actions et les ressources nécessaires à sa bonne utilisation. Les collectivités signataires, s'organisent au sein d'un réseau européen et bénéficient d'un retour d'expériences irremplaçables. A ce jour, l'Observatoire<sup>5</sup> compte plus de 1 482 autorités locales et

<sup>5</sup> <http://www.charter-equality.eu>

régionales en Europe signataires de la *Charte européenne* ; 33 pays sont concernés. En France, 127 communes, 19 EPCI, 23 Conseils départementaux, 15 Conseils régionaux sont actuellement signataires. En Bretagne, le Conseil régional, les Conseils départementaux d'Ille et Vilaine, des Côtes d'Armor et du Finistère, Brest métropole et 4 municipalités bretonnes – Rennes (35), Corps-Nuds (35), Cesson-Sévigné (35), Quimper (29) sont signataires.

La Région agit :

- Dans le cadre du précédent programme opérationnel, le principe du respect de l'égalité entre les hommes et les femmes était déjà un principe directeur de sélection commun à tous les projets ; La Région en tant que nouvelle autorité de gestion veille à ce que le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes soit systématiquement rappelé tout au long de la vie du programme (actions de sensibilisation, d'information, de communication...), accentuant et améliorant ainsi l'accompagnement des bénéficiaires ;
- Le principe d'égalité des droits entre les femmes et les hommes sera mis en œuvre de manière spécifique à travers certains dispositifs ; des actions collectives dans le domaine des ressources humaines et de la gestion des emplois et des compétences, peuvent aujourd'hui intégrer cet enjeu.

### **2.3.12.2 Dans le monde**

La majorité des pauvres sont des femmes (3 milliards de personnes vivent avec moins de 2 dollars par jour dont 1 milliard en dessous du seuil de pauvreté fixé à 1 dollar). Discriminées dans l'accès aux ressources économiques, elles occupent la majorité des emplois précaires et informels sans protection sociale ; Au rythme actuel, il faudrait attendre 2095 pour que l'égalité professionnelle devienne une réalité dans le monde. 58 millions d'enfants dont 31 millions de filles ne sont pas scolarisés ; en Afrique subsaharienne, 43 % d'entre elles sont scolarisées moins de quatre ans. Chaque jour, 800 femmes meurent de causes évitables liées aux complications dues à la grossesse et à l'accouchement. Une femme sur sept est victime de violences dans le monde ; 60 millions de filles sont mariées avant l'âge de 18 ans et 100 millions sont victimes de mutilations sexuelles.

Les leviers :

- Soutien d'actions relatives à la défense des droits des femmes dans le monde ; la Région accompagne financièrement la participation de femmes bretonnes à la *Marche mondiale des femmes* qui, du 8 mars au 17 octobre 2015 (arrivée au Portugal), réunit des femmes de toute la planète tous les cinq ans depuis l'année 2000 ; 10 femmes de notre région sont actuellement inscrites pour marcher toutes ensemble contre tous les intégrismes religieux et pour la laïcité, pour un monde de paix, de justice, d'égalité, de liberté et de solidarité ;
- La 4ème Conférence mondiale sur les femmes de Pékin, Pékin + 20, fête ses 20 ans cette année : tous les États sont priés d'entreprendre un examen national sur les progrès accomplis et les défis relevés dans la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Pékin<sup>6</sup> ;

---

<sup>6</sup> Adoptés par 189 gouvernements en 1995, et avec l'objectif d'ouvrir la voie à la participation totale et égale des femmes à toutes les sphères de la vie et de la prise de décision.

- Introduction d'un critère « promotion sociale et civique des femmes » dans les modalités d'instruction des projets déposés par les associations bretonnes de solidarité internationale ;
- Inscription de la promotion de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes dans les principes de la *Charte régionale des collectivités locales en faveur de la coopération et de la solidarité internationale*.

La Région agit pour :

- Une plus grande promotion de l'égalité par les acteurs bretons de solidarité internationale : par l'organisation de journées thématiques ou de formations sur l'intégration du genre dans les actions de coopération internationale à travers la plate-forme régionale de concertation ABCIS (Acteurs Bretons de la Coopération Internationale) ; par une présentation « de quoi parle-t-on quand on parle d'égalité ? » en comité de pilotage ABCIS ; par une prise en compte du genre et des droits des femmes dans la charte des valeurs partagées d'ABCIS ; par l'interrogation faite aux collectivités membres d'ABCIS de leur éventuelle signature de la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale* ;
- Intégrer davantage l'égalité dans les actions de coopération décentralisée comme vient d'en témoigner une délégation du Conseil régional au Burkina Faso ;
- La prise en compte du genre et des droits des femmes dans le projet de charte commune des bénéficiaires d'aides ;
- La mise en place systématique d'indicateurs sexués dans ses dispositifs d'aides individuelles ; la mise en place d'indicateurs sexués pour les aides à la mobilité internationale des jeunes a permis de mettre en avant le plus fort engagement solidaire des filles qui représentent les 2/3 des jeunes soutenus par la Région en 2014 ;
- Interroger - par le biais du dossier de demande de subvention - les structures sur la façon dont le genre et l'égalité entrent dans leur périmètre d'action et les inciter à y réfléchir et la parité dans leurs instances.

Quelques indicateurs de suivi :

Evolution du nombre de collectivités bretonnes signataires de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale

Nombre de projets pour lesquels la promotion du rôle et des responsabilités politiques, économiques et sociales des femmes fait partie des critères sélectifs par an/Nombre de projets étudiés

Pourcentage par sexe des projets individuels de mobilité internationale solidaire financés

Pourcentage par sexe des projets collectifs de mobilité internationale solidaire financés

Nombre d'actions financées en matière d'éducation à la citoyenneté mondiale portant spécifiquement sur le thème des inégalités femmes-hommes



### 2.3.13 La prise en compte des territoires pour promouvoir l'égalité

---

Les femmes et les hommes n'ont pas le même accès aux droits et aux services, ne disposent pas des mêmes ressources sur un même territoire. Elles et ils vivent leur territoire en fonction de rôles, de responsabilités, d'organisation, de contraintes et modes de vie différents. Ainsi en est-il de leurs déplacements, mais également du choix de leurs activités dans les associations, de leurs participations aux réseaux.

Le rapport EGALiTER du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE fh) « *Pour l'égalité femmes-hommes dans les quartiers politique de la ville et en zones rurales : agir mieux, plus vite et dès maintenant* » de juin 2014 témoigne de réalités très contrastées. Si les inégalités se retrouvent aux quatre coins de France et dans tous les milieux sociaux, elles sont particulières dans ces territoires, souvent par leur intensité, parfois par leurs spécificités.

Ainsi, près de la moitié des femmes vivant en zones urbaines sensibles (ZUS), sont absentes du marché du travail (31 % des hommes en ZUS) ; un tiers des femmes salariées issues des ZUS et 39 % de celles venant de zones rurales travaillent à temps partiel alors que la moyenne nationale féminine se situe à 29 % et à 7 % pour les hommes.

La pauvreté y est concentrée, notamment par des inégalités aiguës en matière d'emploi, souvent précaire. Un quart des femmes est en situation de pauvreté dans les ZUS. Parmi elles, un tiers des familles monoparentales – pour 90 % des mères seules – vit sous le seuil de pauvreté.

La Bretagne, où les naissances hors mariages sont les plus nombreuses, voit à ce titre augmenter fortement le nombre de familles monoparentales ; la taille des ménages y deviendrait inférieure à la moyenne française.

Si l'on est jeune, à la tête d'une famille monoparentale, migrante ou issue de l'immigration, les difficultés en matière d'emploi, de pauvreté, d'accès aux services se posent avec encore plus d'acuité.

Parmi les femmes, on dénombre en proportion davantage de diplômées dans les territoires ruraux qu'à l'échelle de la France - 21,3% de la population féminine rurale a un niveau de diplôme de bac + 2 ou plus, contre 19% nationalement -. « *Les femmes diplômées émigrent moins que les hommes diplômés vers les zones urbaines les plus vastes et les plus dynamiques*<sup>7</sup> » : Un « plancher collant » des campagnes pour les femmes diplômées, phénomène renforcé par l'idée que ces jeunes femmes reviendraient davantage et plus vite que leurs homologues masculins vivre à la campagne auprès de leur famille. Enfin, le moindre éventail de métiers qualifiés pour elles en région, la tendance encore persistante de devoir suivre son compagnon muté et/ou primé... renforcent un phénomène qu'il reste néanmoins à mesurer de façon plus fiable.

Enfin, le HCE fh note que la présence des femmes dans les **assemblées** intercommunales est dérisoire - de 20 à 25 % de conseillères dénombrées -, mal évaluée néanmoins, faute de statistiques sexuées et en conséquence d'un mode de désignation revenant in fine aux maires. Le seul chiffre officiellement établi témoigne de 7 % de présidentes.

---

7 cf. « Le mystère français » d'Emmanuel TODD et Hervé LE BRAS

Concourir à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et lutter contre les discriminations est un des objectifs de la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014.

A ce titre, la Région, signataire des nouveaux **contrats de ville**, a désormais inscrit cette priorité en transversalité notamment avec :

- Le soutien aux actions pour favoriser l'insertion professionnelle des femmes, notamment des familles monoparentales et des femmes migrantes...via les ATE ;
- L'objectif de favoriser la création des entreprises par les femmes dans les territoires ;
- L'engagement de faire un lien entre les ATE actuellement financées par la Région et les clauses d'insertion sociale dans les marchés publics pour les grands chantiers ; de chercher à tisser de nouveaux partenariats avec les entreprises désormais confrontées à l'obligation de mise en œuvre d'actions concrètes en faveur de l'égalité professionnelle ; l'amorce d'un travail, sur la GPECT, conjoint entre les compétences formation, développement économique et aménagement du territoire, issu des premiers enseignements de l'accompagnement réalisé auprès des salarié.e.s licencié.e.s de Doux y contribue ;
- La volonté de développer la connaissance, la sensibilisation et la formation sur l'égalité des droits entre les femmes et les hommes auprès des EPCI (établissements publics de coopération intercommunale), Conseils de développement... ; à cet égard, souvenons-nous du témoignage des élu.es municipaux de Bretagne démuni.e.s pour agir dans leurs communes contre les violences faites aux femmes et de leur volonté de bénéficier à la fois d'un partenariat plus tenu sur les territoires et de formations en la matière.

Décliner les objectifs de l'égalité entre les femmes et les hommes en prenant en compte les territoires est indispensable.

Ainsi, en matière **économique** par exemple, sans une mobilisation partenariale, sur le terrain, au plus près des besoins des jeunes, des chômeur.euse.s ou des salarié.e.s, l'ensemble des leviers peut s'avérer inefficace, obsolète. Il s'agit là d'un des enseignements de l'expérimentation « Territoires d'excellence » sur l'« Aide au retour à l'emploi des femmes en congé parental » qui note une part importante de « non-recours à des aides existantes de la part de femmes isolées, cumulant des difficultés financières, de garde d'enfants, de mobilité ». Ce type de freins, une fois identifiés, peut être levé par la mise en mouvement et en synergie d'acteur.trice.s divers mais connecté.es dans un même réseau.

Il s'agit donc :

- d'inciter toutes les structures membres du service public régional de l'orientation (SPRO) à se former et à travailler sur l'égalité dans le cadre des actions partenariales inter-réseaux organisées au niveau local ; à l'image des 448 salarié.e.s des missions locales de Bretagne formé.e.s à l'égalité depuis 2008 ;
- d'outiller davantage les délégué.e.s territoriaux (DT) et animateur.trice.s des Points Région, et les relais associatifs structurants de l'insertion professionnelle en matière d'égalité professionnelle, par l'organisation d'un module « déconstruction des stéréotypes » délocalisé par département,

dispensé par exemple par un.e membre du CpeG ; bénéficiaires de cette sensibilisation, les DT verront ainsi renforcer leurs missions d'animateur.trice.s opérationnel.le.s et de « passeur.euse.s » d'informations ;

- de prendre appui sur les actions territoriales et expérimentales (ATE) en cours et leurs principaux enseignements afin de favoriser l'intégration des leviers désormais identifiés dans les dispositifs de droit commun du Conseil régional ;
- de favoriser l'expérimentation locale afin de faciliter le montage de projets et l'échange de pratiques.

Les enseignements de l'expérimentation «*Approche intégrée de l'égalité professionnelle dans l'accompagnement des salarié.e.s licencié.e.s du Groupe Doux*» pourront utilement contribuer à améliorer la prise en compte de l'égalité dans le développement économique, la formation, les politiques d'insertion, l'emploi sur les territoires, notamment dans la mise en œuvre de l'action relative à l'accompagnement des mutations économiques inscrite dans le volet territorial du CPER.

Les contrats de partenariat que la Région a négocié avec les pays comportent tous un volet économique qui œuvrera également dans ce sens.

A ce titre, au croisement des politiques économique, formation, aménagement du territoire, égalité, un travail expérimental est initié sur le concept et les réalités de « *Gestion territoriale des emplois et des compétences* » (GTEC). Un examen des ATE (actions territoriales expérimentales) "recrutement" 2013 et 2014 devrait permettre d'identifier et de visualiser les dynamiques territoriales initiées ou accompagnées par la Région en matière de GTEC et de tirer des enseignements utiles sur les pays dans le cadre de la mise en œuvre des Contrats de partenariat.

#### Quelques indicateurs de suivi

Nombre de salarié.e.s des missions locales formé.e.s à l'égalité au total / par an  
Nombre d'actions territoriales expérimentales (ATE) Égalité /an au regard de l'ensemble des ATE en montants

---

# 3- Cadre général pour l'égalité

Être doté.e de capacités d'observation et de données fiables est indispensable pour bien analyser la situation relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Comme indiqué précédemment, les inégalités de genre s'ajoutent, se combinent, à d'autres inégalités, notamment territoriales. Il convient donc de se doter, à côté de données géographiques, de données relatives à la population bretonne.

Les indicateurs de genre<sup>8</sup> doivent être compris non pas comme des instruments de contrôle – supplémentaires – et/ou de « performance », mais comme les seuls outils permettant de rendre visibles les inégalités liées au sexe ; les seuls, une fois mis en place de façon transversale et systématique, capables de favoriser les changements, de supprimer de façon durable les inégalités entre les femmes et les hommes.

Il est vrai que peu de données sexuées existent pour décrire un paysage breton de ce panorama. Or, le repérage des inégalités est toujours le préalable à la mise en œuvre d'actions en faveur de l'égalité.

Pour y remédier, un travail va être engagé avec l'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques) Bretagne dans le cadre de la convention annuelle passée avec la Région afin d'obtenir davantage, et de façon plus systématique, de statistiques sexuées dans les études et travaux à venir.

A côté de cette connaissance genrée des territoires, il est important que la Région puisse mieux encore mesurer les impacts de ses actions dans la réduction des inégalités. Dans ce cadre, il est important d'analyser la situation respective des femmes et des hommes par compétence, dans son contexte, et d'envisager les conséquences des actions menées ou à mettre en œuvre. Le travail mené dans le présent rapport en est les prémices. Il n'est pas simple. Néanmoins, des outils sont à notre disposition : les leviers que constituent la mise en place d'un budget genré (ou « gender budgeting ») comme les actions mises en œuvre au titre d'une commande publique responsable et/ou participent d'une transversalité opérationnelle, indispensable à une approche intégrée de l'égalité. Afin de poursuivre la démarche engagée sur l'évaluation de la politique régionale d'égalité et la réflexion sur la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques régionales, mais également, désormais, pour répondre à l'obligation posée par la loi de 2014 de dresser un rapport annuel, ce travail devra être intensifié, notamment dans la capacité à renseigner les premiers indicateurs évoqués dans ce rapport.

---

<sup>8</sup> L'indice européen de genre est élaboré depuis 2010