



Ille & Vilaine
LE DÉPARTEMENT

Égalité femmes - hommes : le Département s'engage

2017 ▶ 2021



Sommaire

- P. 3 ÉDITORIAL
- P. 4 POURQUOI LA DÉMARCHE ?
- P. 5 UN CHANTIER PARTICIPATIF
- P. 6 LES ACTEURS ET ACTRICES DU CHANTIER ÉGALITÉ
- P. 7 UNE CONSULTATION DES AGENT.ES DU DÉPARTEMENT
- P. 8 PLAN D'ACTION ET ENGAGEMENTS
- P. 10 L'ÉGALITÉ DANS LA GESTION ET LE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES
- P. 11 L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES ET LES DISPOSITIFS DU DÉPARTEMENT

“Vous ne devez jamais avoir peur de ce que vous faites quand vous faites ce qui est juste.”

Rosa Parks



Si l'égalité entre les individus quel que soit leur sexe est reconnue depuis la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, l'observation de la réalité fait apparaître des situations encore marquées d'inégalités persistantes.

En effet, les disparités se retrouvent dans tous les domaines de la société. Un écart de 19 % subsiste entre les salaires des hommes et ceux des femmes. Il est d'environ 16 % au sein de la fonction publique malgré l'indexation des salaires sur une grille indiciaire. Une seule femme dirige l'une des entreprises du CAC 40.

Sur le plan politique, le pouvoir est encore concentré majoritairement dans les mains des hommes : seuls 16 % des maires sont des femmes et 26,9 % des députés. Au-delà de cette question des inégalités, les violences spécifiques faites aux femmes perdurent : en France, une femme décède tous les 3 jours sous les coups de son conjoint et le Haut conseil à l'égalité estime à 230 par jour le nombre de femmes victimes de viols ou de tentatives de viol.

Cette situation alarmante n'est pas « l'ordre naturel des choses » et encore moins une fatalité. Elle résulte d'une organisation sociale inégalitaire sur laquelle nous pouvons agir.

Nous pouvons agir

La responsabilité des collectivités est grande et la capacité d'action du Département forte : compétent sur les questions de parentalité, de collèges, de solidarité, de petite enfance, notre collectivité dispose de nombreux leviers pour construire l'égalité. Au-delà de la question des compétences, nous avons tenu à mener une démarche intégrée pour débusquer les inégalités qui peuvent exister dans toutes les politiques publiques départementales. C'est ce qui nous a amené.es à lancer un chantier transversal qui a réuni les professionnel.les départementaux-ales et les personnes ressources, institutionnelles ou associatives, dans les différents domaines évoqués : la culture, le sport, le social, les violences, l'égalité professionnelle, l'éducation, la protection maternelle et infantile...

Cette démarche participative a eu pour effet que chacune et chacun s'interroge sur ses propres pratiques et sur les incidences de telle ou telle politique sur les rapports sociaux de sexe et, de ce fait, de permettre une montée en compétence des participant.es sur la thématique de l'égalité. C'est aussi grâce au chantier que nous avons pu produire le premier plan d'action du Département, ambitieux, proportionné à nos moyens et à nos objectifs, pour la période 2017 - 2021. C'est ce document que nous vous présentons.

Armelle Billard,
Conseillère départementale
déléguée à l'égalité
femmes – hommes

Jean-Luc Chenut,
Président
du Conseil départemental
d'Ille-et-Vilaine

Pourquoi la démarche ?

Une obligation légale

4 août 2014 : vote de la **loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes**. Elle engage les collectivités publiques de plus 20 000 habitant.es à rédiger un rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport doit interroger les inégalités dans la collectivité en tant qu'employeur ainsi que les politiques et dispositifs menés par le Département.

Une volonté politique

L'enjeu de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est un enjeu démocratique de justice, un facteur de développement, de cohésion sociale et économique durable. Le Département d'Ille-et-Vilaine s'engage au quotidien pour l'égalité. Cet engagement est matérialisé par :

- ▶ la signature en février 2014 de la **charte européenne** pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, impliquant la rédaction d'un plan d'action.
- ▶ la signature le 4 décembre 2014 de la **convention régionale et académique** pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif en Bretagne.



Des engagements dans le Projet de mandature du Département pour 2016 - 2021

L'un des 10 engagements prioritaires du Département consiste à « **Conforter la qualité de vie et la cohésion sociale** par des politiques volontaristes dans les domaines de la culture, du sport, de la jeunesse, de l'éducation populaire, de **l'égalité femmes / hommes** et du développement durable. »

- ▶ l'égalité est au cœur d'un des 3 principes d'actions : « Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations dans notre société. ».
- ▶ une élue a été déléguée à l'égalité entre les femmes et les hommes.



Parmi les **président.es** élu.es de leur Département
10%
sont des femmes



65%
de présentatrices
mais seulement **18%** d'expertes
dans les journaux télévisés en 2013

Jeunes 18-29 ans vivant sous le seuil de pauvreté selon le sexe
(seuil à 60% de la médiane)

13,7%  **20%** 

Un chantier participatif

Une consultation ouverte à toutes et à tous

Le Département veut construire un **plan d'action** qui réponde au plus près aux enjeux de la collectivité et aux réalités du territoire.

En s'appuyant sur la charte qui préconise que le signataire mène « de larges consultations avant d'adopter son plan d'action pour l'égalité », le Département a engagé un chantier transversal sur l'égalité.

L'élaboration du plan d'action s'est faite avec la participation de l'ensemble des actrices et acteurs de l'égalité en Ille-et-Vilaine et en collaboration avec les comités consultatifs départementaux. **Un chantier transversal** égalité femmes – hommes, alternant des temps d'information et des temps de travail collectif, a démarré le 21 janvier par une conférence de Louis Maurin, directeur de l'Observatoire des inégalités, sur le thème « Inégalités femme-hommes, inégalités sociales : faut-il choisir? ». Ce chantier transversal s'est poursuivi autour de **quatre rencontres** thématiques de mars à juin 2016.

D'une durée de deux heures et demie, ces rencontres étaient animées par **Perfégal**, cabinet expert en matière d'égalité professionnelle et de prise en compte de l'égalité femmes - hommes dans les politiques publiques. Les thèmes suivants ont été abordés :

- 17 mars : travail, social, précarité/vulnérabilité et protection de l'enfance;
- 19 avril : petite enfance, collège et protection de l'enfance;
- 24 mai : égalité professionnelle, insertion et entrepreneuriat;
- 27 juin : culture et sport.

Toutes les rencontres ont été organisées sur le même format : une première partie autour d'une **table ronde** réunissant des représentant.es du Département et des partenaires institutionnels ou associatifs proposant un regard croisé sur la thématique. La deuxième partie consacrée à des temps d'échange entre les participant.es a permis un partage d'expérience et l'émergence de pistes d'action.

Ces 4 rencontres ont réuni à chaque fois entre 20 à 40 personnes, élu.es, cadres et agent.es du Département, membres des comités consultatifs, partenaires institutionnels et associatifs.

Vous nous avez dit...

« Dans le pays de Brocéliande, ..., on s'est réuni en réseau : forces publiques, justice, centres sociaux, médicaux-psychologiques, les collectivités locales, etc. On a fait appel au CIDFF et à la déléguée départementale à l'égalité. On a créé un réseau, pas un dispositif. Le premier effet a été la fluidité. »
Xavier Fournier, responsable du service vie sociale de l'Agence départementale de Brocéliande.

« Les filles réussissent mieux que les garçons à l'école. Et pourtant, la méritocratie ne se vérifie pas pour les filles car elles restent ensuite en situation moins favorable sur le marché de l'emploi. C'est pourquoi, nous avons fait évoluer la convention régionale de l'égalité. »
Nicole Guenneuges, chargée de mission égalité filles-garçons au Rectorat-Académie de Rennes.

« Dans le monde du sport, c'est « Monsieur le président » et « Madame la secrétaire » ! 59 % des dirigeants rennais sont des hommes, 70 % des présidents sont des hommes, 80 % des secrétaires sont des femmes. »,
Isabelle Daniel, présidente générale du Cercle Paul Bert.

Les chiffres clés de la démarche

4 rencontres thématiques ouvertes à toutes et tous



8 rencontres avec les agent.es, les pôles et les agences départementales



Environ **280** participant.es au chantier transversal

7 engagements **41** actions

Les acteurs et actrices de la démarche



Photo : Dominique Ermine

Présentation par Armelle Billard lors de la rencontre thématique du 19 avril 2016.

Les élus

- ▶ Armelle Billard, conseillère départementale déléguée à l'égalité femmes – hommes.
- ▶ Béatrice Hakni-Robin, vice-présidente en charge du personnel et des moyens des services.
- ▶ Claudine David, vice-présidente en charge de la citoyenneté, de la démocratie participative et des relations avec le monde combattant.

Le comité d'animation

- ▶ Il a eu la charge de structurer, d'organiser et d'animer le chantier transversal. Il regroupait des femmes et des hommes de tous horizons animés par un souci de promotion de l'égalité. Il s'est réuni 6 fois en 2016.

Les comités consultatifs

- ▶ Les membres des différents comités consultatifs ont largement contribué à l'organisation et à l'animation du chantier transversal en s'investissant dans le comité d'animation et en apportant leurs expériences lors des rencontres thématiques.

Les partenaires institutionnels

- ▶ La lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes nécessite une relation étroite entre les différents acteurs publics. L'État, la Région et la Ville de Rennes en tant que partenaires privilégiés du Département ont apporté leur expertise au cours de ce chantier.

Les partenaires associatifs

- ▶ Les acteurs et actrices du monde associatif qui s'investissent et agissent au quotidien pour l'égalité entre les femmes et les hommes, ont accompagné la démarche qui a pu bénéficier de leurs connaissances du terrain.

Les organisations syndicales

- ▶ En participant aux rencontres thématiques, au comité d'animation et à la consultation des agent.es, elles se sont fait l'écho des réflexions qu'elles ont engagées en interne.

Les services du Département

- ▶ Des agent.es du Département ont participé au chantier transversal en assistant aux différentes rencontres et en faisant part de leurs expériences de terrain. Certain.es ont aussi apporté leur contribution en siégeant au comité d'animation du chantier transversal.

Vous nous avez dit...

« Quand on lutte contre les inégalités sociales de façon générale, on lutte contre les inégalités qui touchent les femmes car elles sont plus concernées que les hommes. Elles sont davantage atteintes à la fois par la précarité et la vulnérabilité. »

Angèle Lamora, chargée de mission accueil petite enfance et parentalité, Département d'Ille-et-Vilaine.

« Il [Le rapport Reine Prat] a confirmé qu'au sein de la culture - le lieu de la création et de l'imaginaire, le lieu des sensations, de l'intellectuel - il y avait, comme ailleurs, un plafond de verre pour les femmes : zéro femme à la tête d'un orchestre, 10 % à la direction des scènes de musiques actuelles, etc. »

Véronique Charlot, directrice adjointe de la DRAC Bretagne.

« Sur les questions de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, la responsabilité de l'éducation des enfants dans le quotidien, repose plus sur les femmes. L'égalité passe par un meilleur partage des tâches. »

Nathalie Quémener, directrice adjointe de la Caf d'Ille-et-Vilaine.

« Le «Panier de la mer» est un chantier d'insertion créé à Saint-Malo en 2011, avec un objectif de parité car on constatait un déficit de chantier d'insertion pour les femmes. On est en permanence avec 4 femmes et 4 hommes, mais non sans mal! Sans volontarisme, on accueillerait en permanence 8 hommes depuis longtemps. »

Marie-France Ferret, directrice de l'AREP 35.

Une consultation des agent.es du Département

- ▶ L'ensemble de la collectivité a été associé à la rédaction du plan d'action afin de garantir sa cohérence, son caractère opérationnel et son appropriation par les services.

Des rencontres ont été organisées avec :

- ▶ les instances de direction des 5 pôles ;
- ▶ les directeurs-rices des 7 agences départementales ;
- ▶ la direction générale des services.

Ces différentes rencontres ont permis de :

- ▶ réaliser un premier temps de sensibilisation au sein de la collectivité et de commencer à bâtir une culture commune de l'égalité ;
- ▶ compiler les actions déjà menées sur le territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- ▶ présenter et de faire évoluer les 7 fiches-socles ;
- ▶ faire émerger des propositions d'actions dans les différents services grâce à un temps de travail collectif.



Photo : Dominique Ermine

Des participant.es au chantier transversal dans un atelier de travail.

Vous nous avez dit...

Propos d'agent.es recueillis lors de la réunion du 10 octobre 2016

« Il faut mettre la mixité en débat. L'individu est au centre d'une organisation, et la pression sur les équipes fait que l'on remplace souvent un homme par un homme ou une femme par une autre femme. »

« Féminiser les noms des métiers. »

« La mixité permet de changer le regard sur les métiers sexués. Elle apporte de la distance dans les rapports quotidiens, est gage de plus d'harmonie et réduit les clichés sur les métiers. »

« Favoriser la proximité du lieu de formation ou trouver un moyen de faire garder les enfants pour éviter les coûts générés par les frais de garde et permettre aux femmes chargées de famille ou ayant des problèmes de mobilité de suivre une formation longue. »

« Réduire les écarts de salaire hommes/femmes pour que le temps partiel ne soit plus uniquement féminin. »

« Modifier les tests de recrutement qui ne sont pas adaptés à la réalité quotidienne du métier, ce qui a pour conséquence d'éliminer les candidatures féminines, dans le cadre du recrutement aux Espaces naturels sensibles. »



61 %

des agent.es de la fonction publique territoriale sont des femmes



65 %

des agent.es du Département d'Ille-et-Vilaine sont des femmes

Les femmes en **catégorie A** gagnent en moyenne **9 %** de moins que leur collègue homme

6 % de moins pour les femmes en **catégorie C**

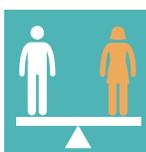


Sur les 7 postes de directeurs-rices généraux-ales **3 femmes** et **4 hommes**

Le plan d'action

En s'appuyant sur une consultation interne et externe, le chantier transversal a permis de faire émerger **sept engagements**. Ils représentent le socle du plan d'action et sont déclinés en deux parties : gestion et développement des **ressources humaines** ; **politiques publiques** et dispositifs du Département.

Les fiches – actions marquent l'engagement du Département à agir de façon concrète en interrogeant ses propres pratiques en matière d'égalité professionnelle et dans les politiques publiques qu'il mène. En s'appuyant sur un premier constat, les fiches – actions constituent de véritables leviers pour le démarrage d'une politique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Elles contribuent à l'émergence dans la collectivité d'une culture commune de l'égalité. Le détail de ces fiches est disponible sur le site du Département.



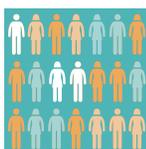
1. Intégrer la thématique de l'égalité femmes – hommes dans toutes les politiques du Département

- ▶ Adopter une conception intégrée de l'égalité femmes – hommes ;
- ▶ Intégrer la dimension de genre dans toutes les activités de la collectivité ;
- ▶ Tendre vers la parité dans les différentes instances de la démocratie participative.



3. Produire et évaluer des données sexuées

- ▶ Produire des données sexuées ;
- ▶ Identifier les mesures génératrices d'inégalités entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques et les dispositifs du Département ;
- ▶ Actualiser régulièrement et diffuser ces nouvelles données dans tous les domaines sur l'égalité femmes – hommes ;
- ▶ Mettre à jour les données du rapport « Égalité / inégalité entre les femmes et les hommes en Ille-et-Vilaine : les chiffres clés ».



2. Mobiliser l'ensemble de l'équipe exécutive et des directions aux problématiques de l'égalité femmes – hommes

- ▶ Sensibiliser les élu.es du Conseil départemental ;
- ▶ Former les comités de direction à l'égalité femmes - hommes.

Faire de l'**égalité** entre les femmes et les hommes une priorité, c'est :

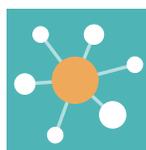
- ▶ **Être un employeur irréprochable** qui offre aux femmes et aux hommes les mêmes chances ;
- ▶ S'assurer que nos politiques permettent de **faire progresser l'égalité** entre les femmes et les hommes en y accordant une attention particulière ;
- ▶ **Lutter contre les préjugés** qui impactent nos représentations et nos comportements ;
- ▶ **Impliquer tous les services** de la collectivité dans cette lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- ▶ **Diffuser auprès de nos partenaires** la culture de l'égalité entre les femmes et les hommes.

ÉGALITÉ
FEMMES - HOMMES



4. Sensibiliser et former les agent.es du Conseil départemental à l'égalité femmes – hommes

- ▶ Développer une culture commune de l'égalité au sein du Département ;
- ▶ Intégrer systématiquement la problématique du genre dans la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques.



6. S'engager dans le réseau départemental des acteurs et actrices de l'égalité

- ▶ Diffuser la culture de l'égalité auprès de nos partenaires (associations, entreprises, collectivités locales, ...) ;
- ▶ Agréger les compétences et les initiatives ;
- ▶ Se former et s'informer grâce à nos partenaires.



5. Promouvoir une communication interne et externe sans stéréotypes de genre

- ▶ Lutter contre les stéréotypes de genre véhiculés par les différents supports de communication du Département ;
- ▶ Faire connaître « Le guide pratique pour une communication publique sans stéréotypes de sexe ».



7. Structurer la gouvernance du plan d'action

- ▶ Pérenniser le comité de suivi du plan d'action pour accompagner sa mise en œuvre ;
- ▶ Assumer une totale transparence dans l'application du plan d'action ;
- ▶ Évaluer l'impact du plan d'action.

L'égalité dans la gestion et le développement des ressources humaines

ÉGALITÉ
FEMMES - HOMMES

20 actions

Sensibilisation et formation

- 1 Repérer, déconstruire et travailler sur l'impact des stéréotypes de genre dans la pratique professionnelle des agent.es du pôle solidarité humaine.
- 2 Sensibiliser les agents et agentes des réseaux métiers animés par le pôle construction et logistique et leurs partenaires à l'égalité entre les femmes et les hommes.
- 3 Travailler avec les partenaires externes du Département pour sensibiliser à l'égalité femmes - hommes.
- 4 Former les managers à l'importance de l'égalité professionnelle, la lutte contre les stéréotypes de genre et propos ou attitudes sexistes.
- 5 Agir sur les freins repérés à l'accès à la formation en lien avec l'égalité entre les femmes et les hommes.
- 6 Favoriser la possibilité pour les agent.es qui le souhaitent, de s'inscrire dans des parcours de formation favorisant les passerelles vers les métiers genrés.
- 7 Sensibiliser les agent.es sur l'articulation entre vie privée et vie professionnelle.
- 8 Faire émerger la thématique de l'égalité dans le dialogue avec les réseaux internes.

Articulation vie privée - vie professionnelle

- 14 Créer une autorisation d'absence pour permettre aux conjoints d'assister aux examens prénataux de leur compagne.
- 15 Assurer la mixité des métiers.
- 16 Revoir le montant annuel attribué aux agent.es à temps partiel pour leurs frais de déplacement.
- 17 Informer les agent.es sur les impacts du temps partiel.

Communication sans stéréotypes de genre

- 18 Élaborer des supports de communication pour sensibiliser à l'égalité femmes - hommes.
- 19 Féminiser et masculiniser les documents et supports produits par la collectivité.

Recrutement et mixité des métiers

- 9 Composer des jurys de recrutement mixtes.
- 10 Rééquilibrer les régimes indemnitaires entre les filières.
- 11 Adapter les conditions de travail pour développer la mixité dans les services.
- 12 Adapter les équipements des agent.es des Espaces naturels sensibles.
- 13 Réaliser une étude sur la pénibilité au travail dans les métiers des routes et dans les métiers des collèges.

Données sexuées

- 20 Assurer le suivi statistique des actions mises en place.

Production de données sexuées

- 1 Faire un état des lieux des données genrées dans le pôle solidarité humaine et évaluer ses dispositifs au prisme de l'égalité.
- 2 Produire des données genrées sur la thématique de l'habitat et des dispositifs d'aide au logement.
- 3 Produire des données genrées sur les publics des manifestations organisées par le service pédagogie de l'environnement, énergies et déchets.
- 4 Produire des données genrées sur l'usage des transports interurbains.
- 5 Introduire des données genrées dans le bilan annuel des projets et actions collectives réalisé par les agences départementales.

Promotion de la mixité dans les instances collégiales de travail

- 10 Accroître la mixité dans les instances représentatives et les commissions du pôle solidarité.
- 11 Encourager la mixité des aidant.es dans l'accompagnement de leurs proches et développer l'aide aux aidant.es.

Culture et sport

- 16 Créer un fonds de ressources d'outils d'animation sur la thématique de l'égalité femmes – hommes à la médiathèque départementale.
- 17 Faire de la thématique de l'égalité femmes – hommes un fil rouge de la programmation culturelle départementale.
- 18 Encourager la pratique sportive des filles et la mixité dans les équipes dirigeantes des clubs et des offices des sports.
- 19 Accompagner le comité consultatif sport dans l'organisation d'un temps fort sur l'égalité filles – garçons en Ille-et-Vilaine.

Sensibilisation et formation

- 6 Sensibiliser les prescripteurs et prescriptrices de l'emploi pour rendre accessibles aux femmes les métiers d'entretien des Espaces naturels sensibles.
- 7 Organiser un temps de sensibilisation à l'intention des réseaux métiers du service offre d'insertion.
- 8 Conduire avec les équipes de la protection de l'enfance une réflexion sur les inégalités filles – garçons et femmes – hommes.
- 9 Engager une réflexion sur la clause égalité, la démarche RSE des entreprises et sur les clauses d'insertion dans les appels d'offre.

Collèges et petite enfance

- 12 Promouvoir l'égalité filles – garçons dans les collèges du territoire.
- 13 Adapter les sanitaires des collèges aux problématiques des filles et des garçons.
- 14 S'engager dans la construction des nouveaux collèges à favoriser la mixité et le partage égalitaire des cours de récréation entre les filles et les garçons.
- 15 Promouvoir l'égalité femmes – hommes dans l'exercice de la parentalité.

Communication sans stéréotypes de genre

- 20 Intégrer sur le site web du Département une page sur l'égalité femmes – hommes.

International

- 21 Introduire la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique des relations internationales du Département.

2017 ▶ 2021

Égalité femmes - hommes :
le Département
s'engage



Ille & Vilaine
LE DEPARTEMENT

Département d'Ille-et-Vilaine

1, avenue de la Préfecture

CS 24 218

35042 Rennes CEDEX

Tél. 02 99 02 35 84

contact@ille-et-vilaine.fr

Février 2017

