

# Egalité femmes hommes et lutte contre les stéréotypes,



*la Région se mobilise !*

Directeur des publications : Yves DURUFLÉ -  
Document réalisé par la DPIR et la Communication Interne et Les Relations Sociales - Novembre 2011



# Egalité femmes hommes et lutte contre les stéréotypes,

*la Région se mobilise !*



8 mars 2011, Majdouline *Sbai*, Vice présidente en charge de la citoyenneté, des relations internationales et de la coopération décentralisée, signe la *Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale*.

La *Région Nord - Pas de Calais* comme les *1059* autres collectivités territoriales européennes signataires :

- prend ainsi publiquement position sur le principe de l'égalité ;
- reconnaît qu'en dépit des progrès accomplis, l'égalité des femmes et des hommes n'est pas encore une réalité ;
- s'engage à agir en adoptant une approche nouvelle, en opérant des changements structurels afin de mettre en œuvre les engagements définis dans la charte.



2

## Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes : Une feuille de route pour l'égalité...

Le Conseil des Communes et des Régions d'Europe propose aux collectivités territoriales signataires une véritable feuille de route pour avancer sur le chemin de l'égalité qui :

- précise leur responsabilité démocratique et leur rôle politique ;
- propose un cadre général pour l'égalité ;
- s'attaque aux discriminations multiples ;

Elle propose plus particulièrement :

- d'inscrire le rôle d'employeur comme étant essentiel ;
- d'étendre l'action à la fourniture de biens ou de services ;
- d'impliquer le rôle des collectivités territoriales, prestataires de services par le biais notamment de leurs compétences et de leurs responsabilités.

Télécharger la charte : [http://www.ccre.org/docs/charte\\_egalite\\_fr.pdf](http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_fr.pdf)

3

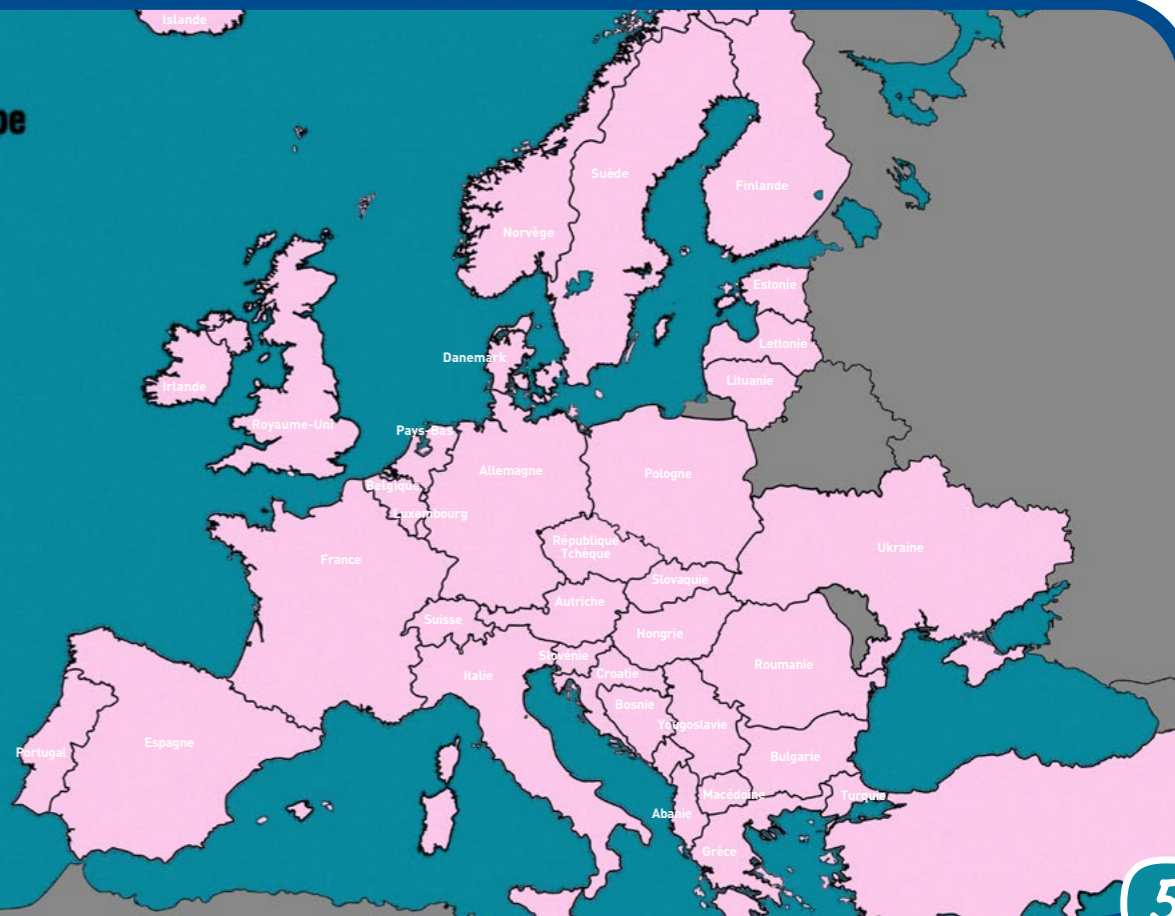
## 1060 collectivités territoriales ont signé :

Italie	386
Espagne	120
Portugal	117
France	94
Suède	80
Suisse	79
Norvège	37
Allemagne	23
Chypre	21
Autriche	18
Finlande	14
Luxembourg	13
Slovénie	13

Belgique	8
Grèce	6
Islande	6
Slovaquie	5
Hongrie	4
Royaume-Uni	4
Roumanie	3
Rép. Tchèque	3
Lettonie	1
Malte	1
Moldavie	1
Pays-Bas	1
Pologne	1
Serbie	1

**94** collectivités territoriales françaises :  
- **58** villes, parmi lesquelles Dunkerque et Lille ;  
- **5** Communautés de communes : Communauté urbaine de Brest métropole océane, Communauté d'agglomération du Grand Dijon, Communauté d'agglomération Grenoble Alpes Métropole, Communauté d'agglomération de La Rochelle, Communauté d'agglomération Rouen-Elbeuf-Austreberthe ;  
- **17** Départements : Bouches-du-Rhône, Charente, Côtes d'Armor, Essonne, Finistère, Gard, Gers, Isère, Loire Atlantique, Martinique, Puy-de-Dôme, Bas-Rhin, Saône et Loire, Seine Maritime, Val de Marne, Val d'Oise, Vaucluse ;  
- **14** Régions : Auvergne ; Bourgogne, Bretagne, Centre, Champagne-Ardenne, Ile-de-France, Languedoc - Roussillon, Limousin, Midi-Pyrénées, Nord - Pas de Calais, Haute-Normandie, Pays de la Loire, Picardie, Rhône-Alpes.

## Europe



# L'égalité progresse !

Voici quelques acquis enregistrés ces 65 dernières années.  
Pour certain-es, c'est de l'histoire ancienne, pour d'autres du vécu.



1946

Fin de la notion de salaire féminin. À travail égal, salaire égal !

1946

Réforme du régime matrimonial en vigueur depuis 1804.  
Les femmes peuvent gérer leurs biens propres (ouvrir un compte en banque par exemple) et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari.

1967

La loi Neuwirth autorise la contraception.

1970

Remplacement de l'autorité paternelle par l'autorité parentale.  
Désormais, la notion de chef de famille est supprimée.

6

1972

- Loi sur l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes pour des travaux de valeur égale.

- Mixité de l'Ecole Polytechnique :  
toutes les grandes écoles sont désormais ouvertes aux femmes.

1975

- Loi Veil autorisant l'avortement jusqu'à 12 semaines sous certaines conditions. Mais la loi de 1920, adoptée pour repeupler la France n'est pas abrogée, elle n'est que suspendue.

- Mixité obligatoire dans tous les établissements d'enseignement public.

1980

Interdiction de licencier une femme enceinte.

1982

- Égal accès aux emplois de la Fonction publique.

- Création d'un statut de conjoint collaborateur pour les conjointes d'artisans et de commerçants.



7



1983

Loi Roudy sur l'égalité des salaires et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

1984

Congé parental ouvert à chacun des parents salariés sans distinction de sexe.

1985

Loi réprimant les discriminations fondées sur le sexe et la situation de la famille. Possibilité pour les associations de se porter **partie civile** dans les procès concernant des discriminations sur le sexe.

1986

Début de féminisation officielle des termes des métiers, grades et fonctions.

1990

Abolition du devoir conjugal et reconnaissance du viol entre époux.

2000

Loi relative à la parité dans les mandats électoraux et les fonctions électives.

2001

- Loi Génisson sur l'égalité professionnelle.
- Création du congé paternité.

2006

L'âge légal du mariage pour les femmes est aligné sur celui des hommes (18 ans). Pour elles, il était fixé à 15 ans par le code civil Napoléon depuis 1804 !

8

## *En revanche, des inégalités persistent...*

En France, l'écart entre les salaires mensuels moyens des hommes et des femmes est d'environ 25%, chiffre qui n'a diminué que d'un point depuis 1990. Une part importante de cet écart est liée aux différences de qualification et de temps de travail. L'écart entre les salaires horaires moyens à qualification égale est d'environ 7%.

Les femmes représentent 85% des allocataires du minimum vieillesse.

Les postes à responsabilité restent très largement réservés aux hommes. Dans la fonction publique, ils occupent 85% des emplois de direction ; 82% dans le privé.

Avec 18,5% de femmes à l'Assemblée depuis 2007, contre 12,5% en 2002, les progrès sont nets, mais l'égalité en politique est encore loin.

La maternité pénalise encore les carrières. 90% des hommes en couple avec un enfant occupent un temps complet, les femmes en couple avec un enfant ne sont plus 68 % et seulement 39 % avec plusieurs enfants. Parmi les quatre millions d'actifs à temps partiel, 80% sont des femmes.

Depuis le 1er janvier 2002, les pères peuvent obtenir un congé de paternité après la naissance de leur enfant.

9

## Femmes : une participation mesurée



L'indicateur de participation des femmes (IPF) à la vie économique et politique consiste à mesurer la participation des femmes pour mieux la garantir.

Il combine 3 critères d'accès comparés des femmes et des hommes à la vie économique et politique et la moyenne des indicateurs produit un résultat entre 0 et 1.

- Le 1<sup>er</sup> critère concerne la part des femmes dans la **représentation parlementaire nationale**.

*Le Nord - Pas de Calais y occupe la 7<sup>ème</sup> place.*

- Le 2<sup>ème</sup>, l'accès aux **fonctions ou professions les plus qualifiées** ou à plus forte initiative ou **responsabilité**.

*Le Nord - Pas de Calais dispute respectivement les 15<sup>ème</sup> et 18<sup>ème</sup> places selon qu'il s'agisse des professions les plus qualifiées ou à plus forte initiative.*

- Le 3<sup>ème</sup> s'intéresse aux **revenus du travail**.

*Et relègue le Nord - Pas de Calais à la dernière place des 22 régions métropolitaines. Celle-ci résulte du faible taux d'activité des femmes (-7 points qu'en moyenne nationale) et des importantes inégalités salariales.*

*Selon une étude des Déclarations annuelles de données sociales (DADS) 2005 fournies par les entreprises, 41,7% des femmes (24,3 des hommes) percevaient un salaire mensuel inférieur ou égal au SMIC !*

Ainsi, l'IPF du Nord-Pas de Calais est de 0,631 pour une moyenne nationale de 0,642.

## Le temps de la co-construction...

De février à octobre 2011, **séminaires, entretiens, ateliers**, ont ponctué les agendas des élu-es technicien-nes, représentant-e-s institutionnels et associatifs associés à l'un des **3 groupes de travail** et directement impliqués dans l'élaboration du plan d'action.

→ le groupe référent-es interne au **Conseil régional**

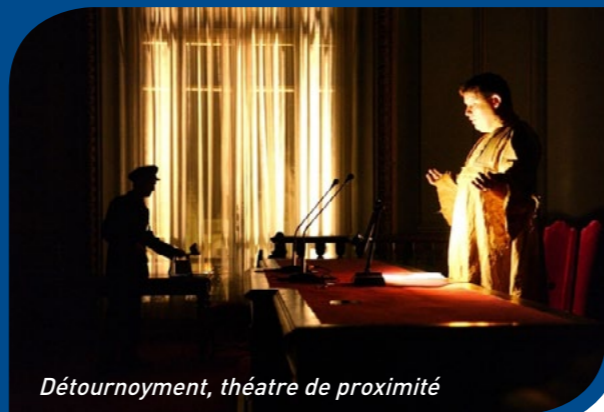


Aujourd'hui composé d'une trentaine de membres (2/3 femmes, 1/3 d'hommes) qui, de février à décembre 2011 se sont appropriés « l'égalité », afin de défricher, sensibiliser et mobiliser leurs collègues et leur hiérarchie.

Les référent-es ont produit plus de 40 fiches action, une 1<sup>ère</sup> étape dans la réalisation du plan d'action.

## → le groupe experts-acteurs...

...auquel ont participé les associations : ALFA (Libercourt), Cap Solidarité, Elles Aussi, SAFFIA (Lille), les CIDFF de Cambrai, Béthune, Boulogne, Arras, Dunkerque, Lille, Marcq-en-Baroeul, Roubaix-Tourcoing, le CORIF, Détournement, les Fédérations des centres sociaux du Nord et du Pas-de-Calais, Femmes Solidaires du Nord, Maison des femmes, le Mouvement du Nid, l'Observatoire régional de la parité, Parcours de Femmes, le Planning Familial du Nord, Rencontres féministes, Union féminine civique et sociale 59, Union Régionale des Centres d'Etude et d'Action Sociales Nord-Pas de Calais ;



Détournement, théâtre de proximité

12

## → le comité de pilotage présidé par Majdouline Sbaï,

Vice-présidente à la citoyenneté, aux relations internationales et à la coopération décentralisée est composé d'élus membres de l'Exécutif : **Cécile Bourdon**, Vice-présidente Santé et plan anti cancer, **Myriam Cau**, Vice-présidente en charge du Développement durable, **Sandrine Rousseau**, Vice-présidente en charge de l'enseignement supérieur ; de président-es de commissions : **Françoise Dal**, présidente de la commission citoyenneté relations internationales, **Francine Herbaut-Dauptain**, présidente de la commission formation permanente, **Olfa Laforce- Ben Abdennebi**, présidente de la commission culture, **Eric Rommel**, président de la commission Développement durable ; de **Catherine de Paris**, élue déléguée au personnel. Il a été demandé aux **5 groupes politiques** qui composent l'assemblée de désigner un binôme homme & femme pour participer aux travaux. **Marielle Cuvelier**, **Jacqueline Gabant**, **Dominique Rembette**, **Laurence Sauvage**, **Patrick Tillie** et **Annie Van Cortenbosch** ont été respectivement désigné-es par leur groupe.

Sont associés aux travaux :

**Thérèse Dangréaux-Varlez**, **Michel Hermand**, **Francine Royer** pour le CESER ; **Isabelle Decroix-Naulais**, déléguée régionale aux droits des femmes et à l'emploi ; **Zoé Carré** et **Virginie Tchoffo**, élues de Dunkerque et de Lille, villes signataires de la Charte ;

*Mixité... la marge de progrès à accomplir nourrit l'optimisme !*

13



## 6 objectifs au plan d'action :



Co-construction, exemplarité, transversalité et transparence, sont les maîtres mots de l'ambition régionale pour le Nord - Pas de Calais. Le plan d'action produit par les différents groupes préconise de :

### ► réaliser un état des lieux pour :

- disposer de statistiques sexuées ;
- analyser les budgets en terme de genre ;
- recueillir des données ;
- faire parler les données disponibles ;



### ► développer une culture de l'égalité à l'interne de la Région (Siège, EPLE et ports) en :

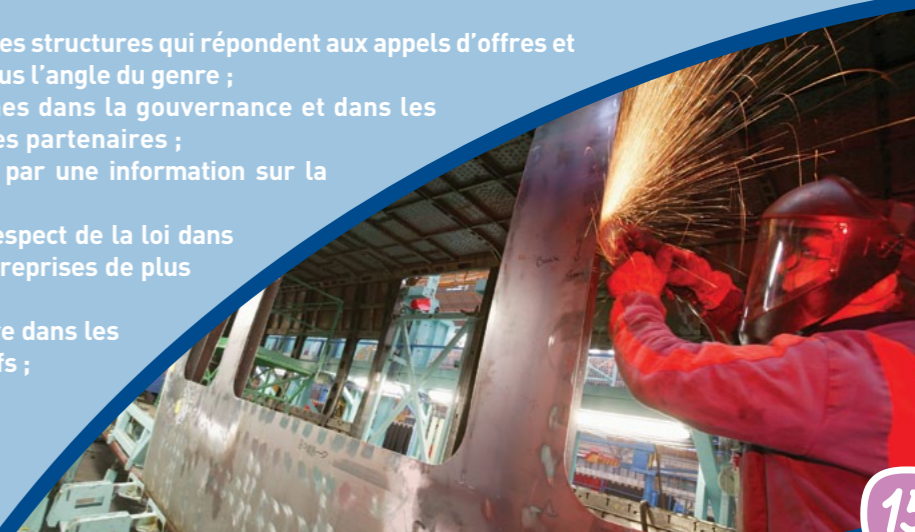
- valorisant des modèles positifs d'hommes et de femmes qui travaillent à la Région dans des métiers où ils/elles sont peu nombreux ;
- mettant en avant des « actions phares » à l'interne de la Région ;
- sensibilisant et formant le personnel ;
- sensibilisant les délégué-es Ressources humaines ;
- intégrant la thématique dans des dossiers transversaux, notamment la Transformation écologique et sociale ;

### ► faire progresser la mixité dans toutes nos instances de gouvernance, notamment dans :

- les instances consultatives ;
- les manifestations et les tribunes ;
- les comités d'usagers, les comités de gestion, les comités techniques ou scientifiques, etc.

### ► affirmer des exigences en matière d'égalité auprès de nos partenaires, avec :

- des critères dans la rédaction des appels d'offres pour inciter les organismes à intégrer la question de l'égalité ;
- des exigences de qualité vis-à-vis des structures qui répondent aux appels d'offres et l'évaluation des actions financées sous l'angle du genre ;
- un regard sur la place des femmes dans la gouvernance et dans les ressources humaines des structures partenaires ;
- la sensibilisation des partenaires par une information sur la démarche de la Région ;
- une clause de sensibilisation du respect de la loi dans tous les appels d'offres pour les entreprises de plus de 50 salarié-es ;
- l'intégration des questions du genre dans les conventions pluriannuelles d'objectifs ;





► *communiquer largement sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes passe par :*

- afficher clairement la volonté régionale ;
- prévoir des temps forts dans l'année ;
- utiliser tous les moyens de communication de la Région ;
- valoriser le travail des autres opérateurs ;
- parler de l'égalité dans les outils de communication de la Région ;
- enrichir la banque d'images pour valoriser d'autres modèles ;
- revisiter les supports de communication ;

► *mettre en place et soutenir des actions spécifiques visant l'égalité entre les femmes et les hommes pour :*



- assurer dans les structures jeunesse une vraie place pour les filles et pour les garçons ;
- développer les actions de prévention du sexisme, de l'homophobie et promotion de l'égalité ;
- mener un travail sur la diversification des choix professionnels et sur l'orientation ;
- former les professionnel·les ;
- réaliser et publier des études, des recherches afin de faire progresser les connaissances, etc.
- développer des actions phares pour sensibiliser à la problématique ;
- soutenir des initiatives qui permettent de lutter contre le cumul des obstacles pour les femmes ;
- lutter contre les stéréotypes ;

16



*A voir en 2012 dans le cadre de Nord - Pas de Calais en Avignon, plus de spectacles portés par des artistes femmes.*

## *Agir en faveur de l'égalité*

*Les directions exploitation, maintenance, sécurité-sureté des bâtiments, les ressources humaines et la formation initiale privilégient un axe « employeur d'apprenti-es » pour permettre aux jeunes de se positionner sur des métiers dans lesquels l'un des deux sexes est peu présent.*



17



Fréquentation du TER et comités de ligne. Recueil et analyse de données sexuées pour la direction des transports.



Subventions sportives annuelles et animation du territoire. Double objectif assigné au recueil de données sexuées des 400 manifestations organisées dans près de 80 disciplines : identifier la répartition f/h; sensibiliser et promouvoir l'égalité auprès des partenaires.

La Région employeur produira 3 rapports de situation comparée (RSC Siège, ports, EPLE). Les données sexuées permettront d'analyser les effectifs, le temps de travail, les promotions, les rémunérations, les formations pour remédier aux déséquilibres. Les RSC seront débattus avec les partenaires sociaux dans les instances paritaires.



La direction des Achats et de la Commande Publique a décidé de promouvoir la charte en incluant dans ses appels d'offres une clause pour sensibiliser les entreprises qui travaillent pour la Région à l'égalité hommes/femmes. Conformément à la loi, la Région demandera désormais aux entreprises de + de 50 salariés de fournir leur rapport de situation comparée.

