

Conseil Régional d'Ile-de-France

Rapport d'activité du Groupe de travail « Genre et sexualités » du Conseil de l'Egalité d'Ile-de-France

Monique Dental, Rapporteuse
*Fondatrice du Collectif de Pratiques et de Réflexions Féministes « Ruptures »
Animatrice des activités en Réseau dans la mixité*

PLAN

	Pages
• Présentation du rapport	3-4
• Avis sur le Rapport cadre « Engagement régional pour une politique intégrée de lutte contre les discriminations »	5
• Avis sur la première édition de la Semaine de sensibilisation annuelle (1 ^{er} au 6 décembre 2008)	6
• Avis sur les initiatives autour des journées du « 8 mars » et du « 25 novembre »	6
• Avis sur le Plan de lutte contre les discriminations	7
• Avis sur la Charte Européenne de l'Egalité entre les hommes et les femmes dans la vie locale	7-8
• Avis sur le Centre de ressources régional à l'égalité femmes-hommes	8
• Auditions	9
Dispositif Logement social et habitat Agnès Labert, Chargée de mission, AORIF le 19 mars 2008 :	
Etat des lieux	9-10
Préconisations pour le logement social	10-11
Audition de Francine Bavay, Vice Présidente à l'Economie Solidaire	12
Michèle Loup, mission parité femmes-hommes :	
Etat des lieux et préconisations	13-15
Sur le dispositif logement	15
Préconisations sur le dispositif formation professionnelle et emploi	15-16
Préconisations sur le dispositif apprentissage	17
Commentaires du Groupe Genre et Sexualité	17-18

Auditions des associations	
Sur le dispositif Formation professionnelle et l'apprentissage	
Etat des lieux	19-20
Préconisations	20-21
Audition de Daniel Brunel, Vice Président à la Formation professionnelle et à l'apprentissage	21
<u>Conclusion générale</u>	
Des carences	22
Bilan	22-23
Préconisations du groupe de travail Genre et Sexualités	23-24
. Elaboration de statistiques sexuées	23
. Une politique de l'égalité intégrée entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques publiques	23
. La mise en place d'un Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes	23-24
. Une Vice-présidence ou une Délégation placée auprès de la Présidence de Région	24

PRESENTATION DU RAPPORT

Introduction

Le Conseil de l'Égalité a été installé le 13 février 2007. Les groupes de travail ont été mis en place le 3 mai 2007.

Nous avons tenu la première réunion du groupe de travail Genre et Sexualités le 25 mai 2007. Nous avons donc travaillé deux ans. Des six personnes inscrites à ce groupe, seules quatre personnes se sont réunies régulièrement en 2008 : Monique Dental, Giovanna Esposito, Christine Le Doaré, Michèle Loup (Conseillère régionale). En 2009, deux personnes seulement ont maintenu leur participation, les deux autres se sont avérées indisponibles de façon active.

Au cours de l'année 2007, nous nous sommes réunies deux fois : les 15 mai et 29 novembre. En 2008, 8 fois : les 22 janvier, 26 février, 19 mars, 20 mars, 3 juin, 27 juin, 26 septembre, 12 novembre, 10 décembre ; et depuis janvier 2009, deux fois le 27 janvier et le 18 mars. Les difficultés rencontrées à faire prendre véritablement en compte le caractère transversal des inégalités et discriminations vécues par les femmes et l'absence d'intérêt porté aux constats soulevés par le rapport de mission de Michèle Loup, ont fait naître un certain désabusement quant à l'intérêt porté aux travaux du groupe de travail.

L'approche du travail et de nos réflexions

Nous avons opté pour une vision globale des discriminations, appréhendées à partir de la discrimination de sexe (ou de genre) de façon transversale. Nous les avons abordées sous l'angle des inégalités sociales, les femmes étant les premières touchées par l'inégalité économique : outre les violences, précarité, pauvreté, exclusion ont une incidence sur les conditions de leur autonomie. Nos interventions en séance plénière ont réitéré la pertinence de cette approche par souci d'une réelle efficacité de résultat, considérant que seule cette approche a une réelle incidence sur les préconisations à faire dans les dispositifs mis en place.

Nous avons pu constater les efforts déployés par les Vice Présidentes Francine Bavay et Claire Villiers dans leurs délégations spécifiques et Michèle Loup, dans sa mission, pour faire admettre par les instances régionales une analyse genrée de ses politiques publiques. Cependant, cette réalisation est encore difficile car peu admise par les politiques institutionnelles de la Région.

Parce que le Conseil de l'Égalité doit être le garant de la mise en œuvre des politiques contre les discriminations, nous n'avons pas hésité, d'une façon générale, à suivre les conseils du Président Jean-Paul Huchon lors de l'installation du Conseil de l'Égalité : « *Etre contradictoire, impertinent et résistant* ».

Pour contribuer à la réflexion du Conseil de l'Égalité, nous avons remis à ses membres l'article de Monique Dental et Marie-Josée Salmon (du Collectif de Pratiques et de Réflexions Féministes « Ruptures ») : « *Le sexisme, une discrimination ordinaire ?* » paru dans le numéro de la revue Les Cahiers du CEDIAS en juin 2006 « Égalité des sexes : la discrimination positive en question ».

Nous avons contribué à la rédaction du rapport « *Le droit à la santé, une question de dignité* » en proposant des préconisations qui ont été incluses par la Commission Santé du CEIF, aux chapitres de l'accès aux soins, de la prévention et de la formation.

Les auditions

Le groupe de travail Genre et Sexualité a décidé de procéder à des auditions pour faire un état des lieux de la situation des femmes dans les domaines de compétences de la Région d'Ile de France, pour cerner les points de blocage afin de ne pas rester au niveau formel de l'égalité des sexes pour aboutir à des propositions en vue de résultats concrets.

En premier lieu, nous avons auditionné Agnès Labert, chargée de mission à l'AORIF, puis les Vice Président-es Francine Bavay et Daniel Brunel - en saisissant son audition en plénière - et Michèle Loup dans le cadre de la mission « *Mise en œuvre de la politique du genre dans les politiques régionales d'IDF* » que lui a confiée le Président Jean-Paul Huchon.

Notre intention était d'auditionner également les Vice Présidentes Claire Villiers et Michèle Sabban, ainsi que des organismes associés financés par la Région comme le CIDJ, mais le calendrier ne l'a pas permis.

Pour préparer les auditions des Vice Président-es, nous avons également tenu des réunions avec les associations de la Région dont les expertises en matière d'insertion des femmes dans le logement, l'emploi et l'égalité professionnelle, ont permis d'identifier les avancées, les reculs, les manques, les améliorations ou les transformations à apporter aux dispositifs du Conseil régional. Nous avons donc été leur relais dans les assemblées plénières.

Les associations auditionnées sur la problématique des femmes victimes de violence et le logement et l'habitat le 19 mars 2008 : Du Côté des Femmes de Cergy (95) : Hélène de Ruggy ; L'Escale (FNSF-Gennevilliers) : Françoise Brié ; Paroles de Femmes (FNSF Massy) : Nicole Crépeau ; Relais de Sénart (FNSF Melun) : Nicole Blaise ; une Consultante faisant une recherche action sur cette thématique pour le relais de Sénart : Marie-Dominique de Suremain.

Sur la formation professionnelle le 12 novembre 2008 : CIDFF de Paris : Anna Smorgul-Czerny ; Du Côté des Femmes de Cergy (95) : Hélène de Ruggy ; Femmes et Sciences : Véronique Ezratty ; Habiter au Quotidien : Danièle Bulfaro ; Retravailler : Juliette Ghiulamila. Nous avons échangé par mail avec le Club Emploi de Juvisy : Nathalie Rabaud ; la CFDT Paris : Sonia Buscarini et Atout Majeur à Ivry qui ne pouvaient être présentes.

Présentation adoptée dans l'élaboration du rapport

Nous avons organisé la présentation du bilan des actions des personnes auditionnées en trois parties :

- Etat des lieux, constat
- Freins, incohérences
- Préconisations.

Nous avons tenu également à rappeler les contributions des membres du groupe de travail Genre et Sexualités au « Rapport cadre : Engagement régional pour une politique intégrée de lutte contre les discriminations » et au « Plan de lutte contre les discriminations ».

**Avis sur le Rapport cadre
« Engagement régional pour une politique intégrée
de lutte contre les discriminations »**

Au cours des séances plénières du Conseil de l'Égalité ou à l'occasion des consultations écrites, nous avons :

- **Relevé les imprécisions du vocabulaire utilisé concernant les discriminations de sexe ;**
- **Posé le fait que les discriminations de sexe ne peuvent être traitées au même titre que les autres discriminations** parce que l'inégalité de sexe s'origine dans l'histoire, qu'elle est structurelle à la société patriarcale et antérieure (ou préexiste) aux situations de discriminations que les femmes subissent. **Ainsi, dans bien des situations, les discriminations sont souvent multiples, les discriminations sont souvent multiples et indirectes, elles se cumulent et ne s'annulent pas parce qu'elles sont le produit d'une inégalité antérieure ;**
- **Ce qui justifie l'approche transversale de la discrimination de sexe à décliner dans toutes les thématiques. C'est pourquoi nous avons demandé que cette approche soit intégrée par tous les groupes de travail, en auditionnant les associations ou les chercheurs-cheuses concerné-es par leurs thématiques.** (cf. amendements compte-rendu de la séance plénière du CEIF du 3 mai 2007).
- **Demandé que le titre du rapport soit modifié pour tenir compte de cette spécificité** et qu'elle apparaisse à tout niveau « Engagement régional pour une politique intégrée de lutte contre les discriminations et **pour l'égalité Femmes/Hommes** »... Cette demande a été relayée par Michèle Loup dans le cadre de l'élaboration du rapport, mais n'a pas été prise en considération.
- **Demandé que soient ajoutées les références aux textes internationaux concernant l'égalité femmes-hommes :** la Convention CEDAW, la plateforme finale d'action de Pékin (1995), la Charte européenne de l'égalité femmes-hommes, la Convention nationale pour l'égalité femmes-hommes dans la vie professionnelle, ainsi qu'une explicitation de la notion de « mainstreaming » qui n'est pas une approche étrangère aux politiques et réorientations prises par l'Union européenne en matière d'égalité femmes-hommes (approche sexo-spécifique) ;
- **Insisté sur la nécessité de produire des statistiques sexuées comme l'exigent les textes européens et internationaux qui ont été signés par la France,** en rappelant combien ces statistiques ont permis une avancée notable en matière de violences faites aux femmes. Au nom du groupe de travail, nous avons demandé une prise de position du Conseil en séance plénière ; demande non suivie d'effet, ce dernier ayant considéré que l'application des textes en vigueur signés par l'Etat Français devait être appliquée ;
- **Demandé et obtenu que le Conseil Régional s'engage à délibérer sur la Charte européenne du CCRE (Conseil des Communes et des Régions d'Europe) et sur la Convention interministérielle pour l'égalité filles/garçons et femmes/hommes (Article 2-6 de la délibération).**

Avis sur la Première édition de la Semaine de l'Égalité

Du 1^{er} au 6 décembre 2008 : « *Briser le mur du silence et construire contre les discriminations une dynamique de lutte* »

Les initiatives organisées à cette occasion ont présenté les différentes discriminations de façon juxtaposées et non dans leur interaction, rendant difficile l'approche transversale de la discrimination de sexe. Pour éviter cet inconvénient et le risque d'une mise en concurrence des différentes discriminations, il serait envisageable d'organiser pour la semaine de l'égalité en 2009, des réunions-débats dans chacune des thématique pour valoriser les actions transversales existantes ; cette exigence aurait l'avantage de sensibiliser les associations concernées par la lutte contre toutes les discriminations pour lesquelles cette approche ne va pas de soi.

De plus, il faut souligner que seules les associations du CIDEM avaient été informées dès le mois d'avril 2008 de cette initiative. Or, aucune association féministe ou association de femmes de quartiers n'en fait partie. Elles n'en ont donc été informées qu'au mois de septembre, délai trop court pour envisager la valorisation de leur travail.

Nous proposons également une étude statistique qualitative sur les associations qui luttent contre les discriminations de sexe et pour l'égalité dans tous les secteurs dont la Région a la charge, faisant ressortir :

- **le nombre de réponses aux appels d'offres et le nombre de réponses retenues ;**
- **leur nombre comparé aux appels d'offres reçus et retenus rapportés aux nombre global des associations qui luttent contre les discriminations.**

Avis sur les Initiatives du Conseil Régional autour des journées du « 8 mars » et du « 25 novembre »

En séance plénière du Conseil de l'Égalité, nous avons exprimé notre surprise et notre désapprobation sur le fait que la publication des actes des journées événementielles du 8 mars et du 25 novembre, journée contre les violences faites aux femmes, soit ne paraissent pas, soit ne paraissent que très tardivement.

(Exemple la publication de la journée du 24 novembre 2007, sur les violences faites aux femmes au travail, intervenue un an après).

Ces documents sont des outils de réflexion et d'évaluation attendus par les organisations associatives et syndicales. Il serait souhaitable, à l'avenir, de **prévoir de façon systématique leur financement et de planifier leur parution et diffusion dans des délais raisonnables.**

Nous souhaiterions également une concertation en amont avec les associations sur le choix des thématiques des journées du 8 mars et du 25 novembre.

Nous avons regretté qu'aucune action n'ait lieu pour la journée contre les violences faites aux femmes du 25 novembre 2008, du fait des difficultés rencontrées pour sa mise en œuvre.

Avis sur le « Plan de lutte contre les discriminations »

Des réunions ont eu lieu à différentes reprises concernant la lutte contre les discriminations. Etant donné le caractère transversal de sa mission, il est très dommageable que Michèle Loup n'ait pu y être présente faute d'avoir été conviée systématiquement.

Nous avons soutenu la demande de Michèle Loup afin que soit **introduite la dimension du genre dans le dispositif d'accompagnement des jeunes** (les « jeunes » sont composés de filles et de garçons) et **qu'un indicateur « Egalité Femmes-Hommes » soit présent dans les appels à projets « Lutte contre les discriminations et Egalité Femmes/Hommes » comme condition d'éligibilité des projets. Reste à en évaluer la mise en œuvre.**

Le 9 octobre 2008, le Conseil de l'Egalité a entendu M. Jacques Roy, Secrétaire Général du Centre départemental d'accès aux droits, concernant la mise en place d'actions d'accompagnement d'aide aux victimes. A propos du traitement judiciaire des hommes violents, il nous a enjoint d'opter pour les procédures de médiations. **Nous sommes défavorables à cette solution, parce que la médiation familiale revient à nier la dimension de « victime ». Pour qu'il y ait une réelle médiation possible, il faut que les deux parties soient à égalité, ce qui n'est jamais le cas dans les violences conjugales.**

Avis sur la signature et la mise en œuvre de La Charte Européenne pour l'Egalité des femmes et des hommes dans la vie locale (juin 2008)

La signature de la « Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale » par le Président Jean-Paul Huchon, le 24 juin 2008, est à mettre à l'actif de la Région pour affirmer sa volonté d'aller vers davantage d'égalité entre les femmes et les hommes. Néanmoins, nous avons regretté que cette signature n'ait pas eu le même traitement que la signature de la convention avec l'ACSE. La signature de la Charte s'est faite sans aucune publicité, contrairement à l'obligation décrite à l'article 4 de la Charte.

Exemple du traitement discriminatoire entre « les discriminations » au sens « d'origine » et les discriminations concernant les femmes :

Traitement réservé aux discriminations d'origine :

- **Signature de la Convention avec l'ACSE :** information des élu-es longtemps à l'avance puis carton d'invitation ; une heure et demie consacrée par le Président du Conseil régional ; brochure cartonnée en couleurs reproduisant la convention à l'entrée de la salle ; photographie de la Région ; photographie de la Région présent ; information sur le site de la Région ...

Traitement réservé aux discriminations faites aux femmes :

- **Signature de la Charte :** les élu-es du Conseil régional non informé/es et non invité/es ; report de la date du 8 mars au mois de juin, difficulté de trouver un petit créneau parmi les 3 dates proposées pour que cela ait un sens : Séance de lancement des Assises de l'IEC « Résistances à l'égalité Femmes/Hommes » ou bien leur clôture ou bien journée sur les résistances dans le travail et l'emploi (le Président n'a eu que 10 mn/un quart d'heure à y consacrer, pendant la séance sur le sport !) ; pas de documents disponibles ; pas de photographe de la Région ; pas de conférence de presse ni même de communiqué de presse ; pas d'information sur le site de la Région ...

Autre exemple : en tant que signataire de la Charte, la Région prend l'engagement :

- d'élaborer et d'adopter un plan d'action pour l'égalité au plus tard dans les 2 ans qui suivent la signature et ensuite de le mettre en œuvre :
 - cette élaboration doit s'appuyer sur de larges consultations,
 - le plan doit préciser le calendrier de mise en œuvre
- de présenter les objectifs et les priorités, les mesures qu'il compte adopter et les ressources affectées afin de rendre effective la Charte et ses engagements.

A ce jour, à notre connaissance - un an après la signature de la Charte - les consultations en vue de l'élaboration du plan n'ont pas eu lieu, et aucun moyen spécifique, humain et financier, n'a été dégagé pour la mise en œuvre de la Charte.

L'absence de réalisation traduit pour les associations une certaine incohérence dans la décision, puisque celle-ci n'est pas encore suivie des mesures qui la déclinent. Le non-respect de la « Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale » ne manquera pas d'être ressenti comme un acte discriminatoire au sein même de la lutte contre les discriminations.

<p align="center">Avis sur le Centre de ressources régional à l'égalité femmes-hommes (juin 2008)</p>
--

Dans un premier temps, le groupe de travail Genre et Sexualités a été informé par Michèle Loup de la proposition de création d'un Centre de ressources régional pour divulguer une culture de l'égalité, pour être présentée au Rapport cadre sur les politiques sociales et de santé. Ce rapport a été soumis au vote du Conseil régional les 26 et 27 juin 2008, mais la fiche relative à la création de ce centre de ressources en a été retirée. C'est par un amendement budgétaire présenté par Michèle Loup que cette proposition a été reprise, puis lors de la journée du 12 mars 2009 en vue de sa réalisation à laquelle Monique Dental a participé, ainsi qu'aux réunions de préfiguration du Centre de ressources des 15 avril et 2 juin 2009 auxquelles elle a été associée.

Le groupe de travail Genre et Sexualités avait déjà examiné l'intérêt du projet le 15 juin 2008 et transmis une réponse écrite très favorable à la création de ce centre, qu'il a réitérée en réunion plénière du Conseil de l'Egalité. Nous avons donc accueilli très favorablement la décision de la création du Centre de ressources régional à l'égalité femmes-hommes, promulgué par la Région en en 2009, compte-tenu d'une demande analogue déposée par le Collectif Féministe « Ruptures » qui n'avait pas pu être retenue pour des raisons financières ; et de la fermeture du Centre d'archives et de documentation du Service des Droits des Femmes et de l'Egalité en voie de démantèlement qui rend indispensable le relais pris par la Région.

Ce Centre de ressources doit fonder son action dans l'approfondissement d'une culture de l'égalité entre les sexes dans la Région d'Ile de France, être un lieu d'accueil du public très largement ouvert,

vivant et interactif, donner des informations, sensibiliser aux expériences conduites par les associations féminines et féministes, répondre aux besoins en formation et diffuser les politiques régionales d'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, il permettra de mutualiser les efforts, de créer des synergies pour faire converger les initiatives existantes et de développer les partenariats institutionnels sur des projets identiques.

AUDITIONS

Audition d'Agnès Labert, chargée de mission à l'AORIF et des associations de la Région IDF (dont l'action porte sur la question du logement pour les femmes victimes de violences et les femmes précaires) - 19 mars 2008

Rappel des associations invitées présentes :

Du Côté des Femmes de Cergy : Hélène de Ruyg ; L'Escale (FNSF-Gennevilliers) : Françoise Brié ; Paroles de Femmes (FNSF Massy) : Nicole Crépeau ; Relais de Sénart (FNSF Melun) : Nicole Blaise ; une Consultante faisant une recherche action sur cette thématique pour le relais de Sénart : Marie-Dominique de Suremain.

Toutes les associations ont mis en évidence l'importance des problèmes énormes rencontrés et leur grande insatisfaction vis-à-vis des politiques régionales dans le domaine du logement pour les femmes victimes de violences et pour les femmes précaires. Nous reprenons leur état des lieux et leurs préconisations intégralement, dans l'espoir que les Vice Présidents en charge de ces questions y seront attentifs et s'en saisiront pleinement.

Les critiques qui ont été formulées concernent tout particulièrement le Vice Président J.P. Laurent qui a été auditionné sur ces différents points à deux reprises, le 25 novembre 2006 et le 11 octobre 2007 et dont on ne peut que regretter qu'il n'ait pas mis en application les amendements qui ont été votés aux budgets 2007, 2008 par le Conseil régional, ni même fait parvenir aux associations le texte qu'il devait leur envoyer, suite aux différentes questions qu'elles lui avaient posées. C'est pourquoi, le groupe de travail Genre et Sexualités demande à J.P. Laurent de nous préciser comment il a agi depuis, quels ont été les compétences ciblées et les outils de son action.

Etats des lieux : problèmes et freins identifiés

- **Logements d'urgence-logements temporaires** : les personnes accueillies dans les Centres d'hébergement ont normalement vocation à suivre un parcours résidentiel ; elles sont censées en sortir pour habiter un logement classique. Le problème est aujourd'hui que les logements privés étant inaccessibles aux femmes victimes de violences, ainsi qu'à celles touchées par la précarité, elles se tournent vers le logement social, alors qu'on ne dispose pas de la capacité nécessaire. Le nombre de logements est bien trop insuffisant par rapport aux besoins puisque peu de logements existent pour les habitant-es en IDF. Ainsi, de nombreux centres d'hébergements d'urgence ont été transformés en centres de stabilisation, dont les coûts sont moindres et les rôles presque similaires. Le dépassement des délais en centre d'hébergement représente un coût équivalent à quatre ans de loyers modérés pour un logement social ! Les logements d'urgence sont bloqués : aucun turn-over.

- **La loi DALO** : n'a pas de réelle portée si les décrets ne suivent pas. Sachant qu'une place en CHRS coûte environ 40.- euros par jour et représente un coût très élevé pour l'Etat, des questions doivent être posées : qui va payer ? Qui prendra en charge ? Quid des transferts de compétence. De plus, une certaine incohérence doit être relevée : avec la loi DALO, les femmes victimes de violences conjugales ne sont plus ciblées comme public prioritaire et se trouvent ainsi desservies par une politique qui aboutit à une mise en concurrence des publics. Ainsi, les accords partenariaux au niveau national les concernant reculent, ce qui nécessiterait d'uniformiser les systèmes.

- **Commissions administratives d'attribution** : des méfiances subsistent encore dans l'attribution des logements sociaux aux femmes victimes de violence qui sont encore trop souvent traitées comme des personnes dépendantes financièrement, alors qu'un grand nombre d'entre elles demeurent, avec leur propre salaire, des personnes autonomes et indépendantes financièrement. Elles sont souvent considérées comme « indésirables » par les bailleurs sociaux du fait des représentations stéréotypées (« *ne savent pas tenir leurs enfants* » ou bien « *l'ex conjoint va venir faire du trouble à l'ordre public* ») ... Ainsi, bien que « victimes », et faisant parties des publics prioritaires, ces femmes sont fortement discriminées.

- **Augmentation des dettes importantes des ménages** de plus en plus aigües, liées aux revenus insuffisants et souvent dues à des dépenses du conjoint violent.

- **Bail glissant** : le problème de la garantie se pose, trop de cas où les baux ne glissent pas subsistent. De plus, les associations se battent pour l'autonomie des femmes et refusent d'être locataires à la place des femmes quand celles-ci peuvent être autonomes financièrement.

- **Clause de solidarité avec le conjoint** : elle pénalise les femmes qui doivent honorer les dettes de leur mari (et c'est presque toujours le cas) pendant un délai de trois ans, même lorsque celles-ci sont séparées de leur conjoint. Certains organismes réduisent ce délai à un an, mais pas tous.

- **Dégradation des logements** : quand le logement leur est attribué et qu'elles y reviennent, celui-ci a souvent été entièrement dévasté par le conjoint avant son départ. Le coût de remise en état est alors très lourd pour les finances peu élevées dont dispose ces femmes.

- **Eloignement du conjoint violent** : la loi permet cet éloignement dans certains cas, mais cela est encore peu utilisé pour plusieurs raisons : le titulaire du bail est le conjoint, le couple doit être marié ou au moins pacsé, ce logement renvoie à trop de souffrances et souvenirs douloureux, la femme craint le retour de ce conjoint violent qui connaît l'adresse, etc ...

- **Accompagnement social** : le manque de moyens représente de plus en plus un frein.

En résumé, cet état des lieux révèle les discriminations rencontrées par les femmes victimes de violence en matière d'attribution de logement. Cette réalité de « double victimisation » due à leur paupérisation, aux difficultés à trouver un logement, ou à leur état de victimes de violence n'est pas prise en compte par les bailleurs, ne fait qu'accroître leurs difficultés.

Faute d'obtenir un logement, les femmes victimes de violences restent avec le conjoint violent et cette situation met leur vie, comme celle de leurs enfants, en danger.

Préconisations

- **La priorité des priorités concerne les femmes sans logement.** L'inexistence de statistiques rend cette situation invisible.

- **Travailler à un hébergement d'urgence réellement temporaire.** Etant donné que les coûts d'hébergement d'urgence en hôtels sont excessivement importants pour l'Etat et que cet hébergement s'avère être de longue durée et continu, il faudrait multiplier les places dans les centres d'hébergement qui sont moins coûteux que les places en hôtel d'urgence. De plus, l'hébergement en hôtel, via le 115 nécessite un appel chaque jour ou presque, femmes et enfants sont ballotés d'un hôtel de banlieue ou de grande périphérie à un autre (avec les problèmes de déscolarisation des enfants que cela pose !). Ce contexte, totalement dissuasif pour les femmes victimes de violences, les conduit trop souvent à retourner sous les coups du conjoint plutôt que de vivre cette incertitude permanente du « point de chute » à trouver chaque soir.

Il faudrait savoir qui est concerné par les logements temporaires et par les logements foyers et connaître de façon précise le nombre de places existantes et le nombre de places nécessaire s pour les femmes victimes de violences et leurs enfants. L'absence de statistiques ne permet pas de se rendre compte des distorsions. **Il convient donc d'établir des statistiques**, ce qui permettrait d'éclairer la décision politique à prendre en la matière.

Il faut souligner la carence en Région Ile de France dans ce domaine où la Recommandation du Conseil de l'Europe qui préconise de réserver une place par famille pour 7000 habitants n'est pas respectée (même s'il est un fait que le Conseil régional n'a pas de compétence légale en matière de logement, donc ne peut être tenu pour responsable de cette carence de l'Etat).

- **Examen des dossiers : la question des bas salaires doit rentrer en ligne de compte**, en dehors de l'accompagnement dont les femmes bénéficient.

- **Respect de la priorité : les femmes victimes de violences conjugales font partie de la liste des personnes prioritaires pour l'attribution d'un logement social.** Il n'est pas normal que les femmes battues par leur conjoint ou compagnon doivent « *attendre et patienter entre huit mois et dix ans selon les départements pour obtenir un toit pour obtenir un hébergement* ». (Journal Exprès du 27/11/2008, déclaration de la ministre du logement)... **alors que leur vie est en danger, ainsi que celles de leurs enfants !** (1 femme meurt tous les 2 jours sous les coups de son conjoint ou ex conjoint)

- **Commissions administratives d'attribution des logements : proposer des formations adaptées aux personnes siégeant dans ces instances, et la participation d'associations à titre consultatif aux commissions.** La Région pourrait jouer un rôle d'interface entre les élu-es, les associations et les commissions.

- **Bail glissant : fixer les règles du jeu avant l'entrée dans les lieux et réfléchir à la mise en place de fonds de garanties. Envisager de mobiliser sur le 1% patronal quand c'est possible. Quelle instauration d'un système de garantie ? (voir avec JP Laurent). Produire des statistiques pour avoir une connaissance des distorsions existantes.**

- **Clause de solidarité : il faudrait lever totalement la clause de solidarité avec le conjoint** (en prenant exemple sur les Caisses d'Allocations Familiales qui se substituent au non-paiement des pensions alimentaires en cas de séparation ou de divorce).

- **Dégradation dans le logement : impulser des groupes de travail techniques** pour amener les partenaires à **travailler ensemble à des solutions**, en prenant exemple de la DASS qui se substitue au référent social (JP Laurent).

- **Logements vacants : évaluer la situation de remise des logements vacants sur le marché ; organiser une rencontre avec les bailleurs sociaux (à l'initiative de JP Laurent) pour définir la**

forme d'une mesure incitative ; sensibiliser les travailleurs sociaux ; développer une pédagogie avec formations adaptées.

- **Accompagnement : travailler la relation de confiance** avec les personnes chargées de l'accompagnement, les professionnels de l'attribution du logement ; **développer une culture de travail en partenariat à l'initiative de la Région.**

- **La période probatoire pour toutes les femmes n'ayant pas besoin d'un accompagnement social : les bailleurs devraient être informés des critères établis par les associations pour les différents cas en présence.**

Audition de Francine Bavay, Vice Présidente chargée de l'Economie solidaire les 19 mars 2008 (par le groupe de travail Genre et Sexualités) et 11 juin 2008 (réunion plénière du Conseil)

En 1999, Francine Bavay a initié des conférences sur les solidarités dont l'une concernait les femmes en difficulté. Il en est ressorti 80 propositions toujours pertinentes. Nous nous étonnons que neuf ans plus tard la situation demeure à l'identique.

Les mesures prises dans le cadre des structures innovantes développées dans la politique de lutte contre les exclusions ne semblent pas avoir eu de répercussions sur les femmes de façon transversale. Nous soulignons cependant l'aspect positif qui réside dans les actions de prévention (information sur l'IVG) et sur celles concernant les femmes demandeuses d'asile et les femmes réfugiées.

La reconduite pour la deuxième année de la campagne annuelle d'information sur l'IVG

L'utilité de cette campagne tient à l'information qu'elle fournit aux Franciliennes et Franciliens en favorisant l'accès aux informations sur la sexualité, la contraception et l'IVG et en faisant largement connaître le numéro d'appel du planning familial. D'ailleurs, une étude réalisée par un organisme indépendant a montré que 86% des interviewé/es ont trouvé cette campagne « utile », et 73% ont jugé qu'elle avait trouvé le « ton juste ».

Cette année, la 2^{ème} édition de la campagne a rencontré beaucoup de difficultés nées de l'offensive des « anti-IVG » qui se sont manifestés en grand nombre et protester de façon véhémement auprès du cabinet du Président Jean-Paul Huchon sur le financement de « campagne de mort » par de l'argent public. Sans la volonté de Francine Bavay de l'inscrire à son budget et de plusieurs conseillères régionales et l'engagement des présidents des groupes de la majorité, cette campagne n'aurait pas été reconduite par la Région en conservant le mot « avortement » et l'intitulé « *un droit, mon choix, notre liberté* », mots qui donnent sens à cette campagne.

De leur côté, un grand nombre d'associations féministes et de défense des droits des femmes ont salué le renouvellement de la campagne et souhaitent que cette campagne soit pérennisée et s'élargisse encore. Elles ont adressés au Président Huchon des lettres et des courriels exprimant leur satisfaction de l'engagement politique du Conseil Régional et le féliciter de cette nouvelle campagne, en souhaitant que celle-ci figure sur le site de la Région. Compte tenu de l'engagement politique et financier que représente cette campagne, les associations n'ont pas compris l'absence de communication dans les médias et sur le site de la région qui aurait permis de valoriser cet engagement citoyen.

Le groupe de travail Genre et Sexualité a réitéré en réunion plénière du Conseil de l'égalité tout l'intérêt que ses membres attache au renouvellement de cette campagne d'autant plus nécessaire quand on connaît toutes les difficultés rencontrées notamment par les jeunes filles et garçons dans ce domaine, sans compter le nombre insuffisant de création de centres d'orthogénie et de matériel d'échographie, accentuée par la situation particulièrement dramatique en Ile de France dans les hôpitaux du fait de la disparition du service public.

Audition de Michèle Loup, mission parité auprès du président Jean-Paul Huchon par le groupe de travail Genre et Sexualité et par le Conseil de l'égalité le 9 octobre 2008

Après avoir auditionné Michèle Loup, le groupe de travail Genre et Sexualité a demandé que le rapport de mission de Michèle Loup soit présenté en réunion plénière du Conseil de l'Egalité.

Ce rapport présente une réflexion très aboutie sur la mise en œuvre des politiques publiques de la région. L'absence d'un verbatim de cette réunion ne nous permet pas de reprendre tous les éléments exposés dans l'état des lieux, ainsi que les préconisations qui en découlent qui étaient très argumentées. Il conviendra au Président du Conseil de l'Egalité de veiller à les intégrer dans le rapport général pour faire admettre la transversalité de sa mission.

Nous approuvons l'intégralité des préconisations formulées par Michèle Loup qu'elle a d'ailleurs reprises à plusieurs occasions dans les réunions plénières du Conseil. Pour notre part, nous réitérons quelques observations nous paraissant essentielles :

Produire une culture de l'égalité au sein des instances du Conseil régional par l'intégration du genre dans toutes ses politiques publiques.

Par exemple, alors que le 8 mars 2006, lors du débat sur l'aménagement du schéma directeur de la région, Michèle Loup avait demandé l'application de l'approche genrée sur l'aménagement du territoire, en octobre 2006 (Monique Dental avait fait une remarque identique lors d'une réunion de consultation des associations), les contributions aux débats du schéma directeur ont montré le désintérêt de la majorité des élu/es qui n'ont pas jugé opportun de retenir cette proposition, alors qu'elle aurait eu sa pertinence dans la question des transports par exemple.

Les objectifs d'intégration du genre dans la mise en œuvre des politiques du Conseil régional et la recherche d'exemplarité doivent permettre, si ceux-ci étaient atteints, de faire vivre une égalité réelle et pas seulement de droit. A cet égard, il convient d'introduire la dimension du genre de manière obligatoire dans tous les cahiers des charges, conventions-types et appels à projets pour qu'elle devienne systématique.

De la même façon, il paraît nécessaire d'enquêter pour que chaque direction connaisse les besoins des femmes ; évaluer si les dispositifs qu'elle met en œuvre maintient les inégalités et discriminations envers les femmes, les accentuent ou au contraire contribuent à les faire diminuer ; annoncer son programme annuel avec la façon et les moyens dont elle envisage la mise en œuvre de l'égalité femmes-hommes; faire un bilan du semestre passé ; réorienter si nécessaire ; etc ...

Dans le même esprit, **la signature par la Région de la « Convention interministérielle pour l'égalité des filles et des garçons, des femmes et des hommes dans le système éducatif », devrait engager**

toutes et tous les Vices Président/es dont les secteurs sont concernés par la signature ministérielle. Michèle Loup a écrit en ce sens au président Huchon le 7 juillet 2007 et a relancé son cabinet à plusieurs reprises, en vain.

L'absence de statistiques sexuées est préjudiciable et ne permet pas d'évaluer les politiques publiques mises en œuvre. Il est indispensable de définir les indicateurs nécessaires, de mettre au point les outils et logiciels informatiques, d'exiger des partenaires financés par le Conseil régional la restitution de statistiques sexuées, et de les analyser de façon croisée. Seule cette analyse permet de mesurer l'efficacité des politiques menées, et son impact sur le maintien, l'accroissement ou la diminution des inégalités et discriminations, qu'elles soient sociales, de genre ou territoriales.

Construire une culture de l'égalité : Inscrire dans les programmes de formation aux élu-es et pour les agent-es des formations à la prise en compte de l'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes, aux droits des femmes, au féminisme, à la parité, à la connaissance des textes votés par les institutions au niveau national, européen et international et leur mise en application.

Tenir compte des expériences menées dans les autres pays, comme celle de Vienne en Autriche qui a favorisé la mixité des installations en matière d'urbanisme, en optant volontairement pour une démarche participative et un « budget genré » (appelé « gender budgeting »).

Demander une évaluation de la mise en œuvre par la Région des dispositifs votés.

Etablir des conventions pluri annuelles et un réel soutien aux associations qui dénoncent le caractère dangereux des appels à projets. En effet, la lourdeur, la complexité et le temps nécessaire à leur réponse est peu compatible avec les forces militantes, souvent bénévoles, des associations. Or, la pérennité de la vie associative doit demeurer une priorité.

Informé de l'obligation faite par les directives européennes que les marchés publics intègrent la dimension de la prise en compte de l'égalité intégrée entre les hommes et les femmes. Cet argument doit être utilisé dans les Cahiers des charges et conventions passées par la Région (mettre en avant le risque des contrôles faits par le FSE qui vérifient cette prise en compte, exigeant le remboursement des financements pour non application).

De la même manière, les Cahiers des charges doivent stipuler l'obligation de produire des statistiques sexuées. Cette obligation doit être étendue à tous les dispositifs financés par la Région (comme l'indique la Charte européenne signée par la Région). Un effort dans ce sens est attendu pour les deux ans à venir. **Modifier des procédures en conséquence** en incluant des clauses impératives de production de statistiques sexuées quantitatives et qualitatives concernant tous les marchés concernés, les cahiers des charges et appels d'offres et toutes les conventions, tel que le stipule l'Agenda 21.

Initiatives prises par la Région à l'occasion des journées du « 8 mars » et du 25 novembre

Chaque année, ces journées ont permis de faire émerger des problèmes, et notamment **l'invisibilité des femmes, le manque de reconnaissance et de valorisation de leurs actions**, que ce soit dans l'entreprise, sur des métiers dits « masculins » ou en responsabilité ; dans les quartiers où elles maintiennent le lien social grâce aux nombreuses associations qu'elles animent ; dans les Arts (cinéma, arts plastiques, danse, sculpture, slam...) où bien que nombreuses, elles ne sont pas exposées ni reconnues ; dans l'urbanisme et l'aménagement du territoire ; dans l'action politique ; dans le soutien aux femmes victimes de violences conjugales ou au travail, etc...

Par exemple, la table ronde « Femmes actrices du changement dans leur quartier » lors du 8 mars 2005 a fait apparaître une méconnaissance des trajectoires de femmes issues de l'immigration, ou d'origine immigrée par les organismes de l'immigration et le fait qu'elles soient l'objet de discriminations

multiples : en tant que femmes, d'origines différentes, pauvres ou en situation de précarité, renvoyées sur des métiers tels que le nettoyage ou les services à domicile, même avec un diplôme du supérieur dans leur pays d'origine parfois, ou le fait d'être « mère au foyer » renforce leur isolement et leur enfermement. Malgré tout, des résultats visibles existent dans les quartiers puisque les associations repèrent les problèmes et contribuent à maintenir le lien social.

Financements de ces journées : il est à souligner que de 2005 à 2009, le budget alloué à ces journées n'a cessé de baisser.

La « communication genrée » pour lutter contre les stéréotypes sexués

L'égalité femmes-hommes en Ile-de-France se heurte aux stéréotypes de sexe. Pour y remédier, un comité de pilotage associant les services de la Communication de la Région et des personnalités qualifiées ont élaboré un **document « Le genre dans la communication » : « 10 Règles d'or pour une communication genrée »** qui a fait l'objet d'une communication en plénière présentée par la Vice-présidente Michèle Sabban le 17 octobre 2008. Néanmoins, ce document est encore très peu respecté, notamment dans la communication interne.

Le site du Conseil régional « lesmetiers.net » est un site d'information sur les métiers, les formations pour y accéder, les compétences requises, les possibilités d'évolutions de carrières, etc...

En 2004, celui-ci était libellé entièrement au masculin et très caricatural. Les hommes y étaient présentés dans des métiers dits actifs et les femmes dans ceux présentant une attitude passive, tournées vers le « don de soi », dignes des stéréotypes reproduisant la hiérarchisation des sexes dans la société patriarcale. On y lisait un patron/une secrétaire et rarement l'inverse, ce qui renforce inconsciemment l'idée que seuls les hommes peuvent diriger. Suite aux interventions de Michèle Loup, le site a été amélioré : la page d'accueil montre alternativement, une semaine sur deux, un métier exercé par un homme ou par une femme et les noms de métiers ont été féminisés pour un grand nombre.

Néanmoins, lorsque l'on rentre dans les fiches, les compétences requises et les déroulements de carrières sont encore très caricaturaux (pour des métiers plus « masculins » : il faut être actif, dynamique, inventif et l'assistant commercial pourra devenir Chef de projet, directeur commercial...; pour les métiers plus « féminins » : les compétences signalées sont tournées vers le « don de soi », la patience, la douceur et l'assistante maternelle...pourra devenir assistante maternelle [sic !]). Le site continue de véhiculer des stéréotypes reproduisant la hiérarchisation des sexes dans la société patriarcale.

Il va de soi que le site « lesmetiers.net » devrait être exemplaire et tout particulièrement dans la communication portant sur les noms de métiers. Malgré plusieurs relances de Michèle Loup en commission de la formation professionnelle et auprès des directions des services, les choses n'ont pas évolué.

Aussi, le site étant géré par le CARIF, celui-ci doit lancer un appel d'offre pour améliorer cette présentation et inscrire explicitement l'obligation dans les cahiers des charges de :

- **la déclinaison des noms de métiers dans les deux genres, masculin et féminin ;**
- **la mise en cohérence dans la production de vidéos sur la lutte contre les discriminations d'une part et les stéréotypes sexués d'autre part ;**
- **les précisions à donner selon lesquelles les « Compétences » et les « Evolutions professionnelles » ne devront pas véhiculer des stéréotypes sexués.**

Sur le dispositif « logement »

Michèle Loup a aussi évoqué les engagements qui avaient été pris par Daniel Brunel à l'occasion de la journée du 25 novembre 2006 sur « femmes victimes de violence et logement » : en partant de l'expérience des chantiers-écoles de l'association « Habiter au Quotidien », Il avait été prévu de démultiplier cette action pour former aux métiers du second œuvre du bâtiment non pas huit à dix femmes par an mais une centaine, afin que la Région passe de l'expérimentation à une vraie politique en la matière. Cela n'a jamais été fait.

Sur le dispositif « formation professionnelle et l'emploi »

Il faut dénoncer la pratique du « bizutage » qui subsiste entre autre dans les formations courtes comme les Bac techniques.

Il est impératif de connaître le **bilan de l'application de la mesure votée il y a deux ans concernant les primes incitatives supplémentaires de 500.- euros par jeune femme embauchée en apprentissage sur un métier dit masculin** (la référence est : moins de 25 % de filles dans cette formation professionnelle) accordées aux entreprises (venant abonder l'indemnité ordinaire de 1200.- euros versée aux employeurs qui s'engagent à prendre un-e jeune en apprentissage).

Quel volume financier les primes octroyées aux entreprises ont-elles représenté, quel est le nombre de jeunes femmes qui ont été concernées et sur quelles formations ? Il conviendrait également, comme Michèle Loup l'a proposé à la commission de la Formation professionnelle et de l'apprentissage que cette prime soit **étendue aux employeurs embauchant des garçons sur des métiers dits « féminins »**, l'esprit étant de combattre les stéréotypes sexuels.

Se référant aux amendements budgétaires qu'elle fait voter sur le budget « Formation professionnelle » chaque année depuis 3 ans dotant de budget une action **visant à « favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'accès des femmes à l'emploi »**, cette mesure devrait s'accompagner d'un **appel à projet spécifique qui n'a jamais été fait**. Bien que l'appel à projet « Lutte contre les discriminations » soit censé couvrir cette action, cela n'a pas fonctionné car l'appel à projets est davantage retenu par les associations culturelles et citoyennes plutôt que par celles dont le « cœur de métier » est la formation professionnelle et l'insertion des femmes dans l'emploi.

Il serait souhaitable d'inclure dans le Cahier des Charges, pour tous les chantiers passés par la Région Ile de France, l'obligation aux entreprises - en matière de recrutements - d'un « quota » de femmes dont le nombre serait négocié au regard de la situation de l'entreprise et de l'importance du chantier (exemple : pour la construction ou la rénovation de tout ou partie d'un lycée).

Sans sous-estimer que **ce dispositif** fonctionnera mieux avec de grosses entreprises comme Vinci par exemple, il **doit s'accompagner d'une contrainte non réductrice, mais comprenant des sanctions avérées si l'entreprise ne la respecte pas**. Sur ce point, une autre suggestion a été faite : envisager une sorte de bonus conditionné au recrutement de femmes par les entreprises.

Les formations doivent être faites par des organismes spécialisés sur cette thématique. Pour faciliter cette démarche, à l'attention des partenaires, la Région doit dresser une liste des associations qui organisent des modules de formations à l'introduction de la prise en compte du genre.

A prévoir dans les conditionnalités d'éligibilité, sans que cela soit optionnel.

Prévoir également ces mêmes actions avec des interventions sensibilisant aux stéréotypes de genre dans les lycées et les CFA.

Elargir ces mesures en mettant en place des appels d'offres de formation aux stéréotypes de genre. Pour parvenir à une plus grande efficacité, ces actions doivent être envisagées dans la durée, avec une indication de contrôle à posteriori dans la clause de conditionnalité.

Concernant le schéma des formations qui avait préconisé une culture de l'égalité femmes-hommes à travers la formation professionnelle, inclus dans le chapitre sur la lutte contre les discriminations (touchant les lycées, l'enseignement supérieur et la recherche, ainsi que les métiers du tourisme) Michèle Loup relève que **l'article additionnel n'a pas été mis en application**.

Mettre en place des actions de sensibilisation et de formation à la lutte contre les stéréotypes de genre pour les personnels des services d'accueil, d'information et d'orientation comme pour les formateurs de centre de formation, les agent-es des missions locales, etc...(Cf. Formation et orientation : l'empreinte du genre » - N° 18/2007 de la Collection Travail, Genre et Sociétés).

Sur le dispositif apprentissage

Un accord pour un « Contrat d'objectifs et de Moyens » (ACOM) a été signé avec l'Etat en décembre 2005 permettant la prise en compte de l'égalité Filles/Garçons dans les éléments de cadrage de la politique de l'apprentissage de la Région. Un paragraphe concernant la féminisation de l'apprentissage intitulé « L'égalité des chances » a été inclut à la demande de Michèle Loup et une enveloppe de 1 M € a été accordé pour financer les projets relatifs à « la lutte contre les discriminations, notamment les jeunes issu/es de l'immigration et des quartiers sensibles ». Cependant, le paragraphe « **La mixité des publics** » **n'a concerné que les jeunes garçons puisque l'appel à projet spécifique pour les filles qui avait été prévu n'a pas vu le jour**. De plus, cette ligne n'a pas fait l'objet de dépenses jusqu'en fin 2008. **Nous rappelons la nécessité de réactiver en 2009 la volonté de créer des actions dans ce sens.**

Dans les politiques de la région, l'apprentissage est dissocié du traitement de l'accès à l'emploi. Il serait nécessaire de revoir cette situation.

Quant à l'apprentissage des jeunes filles : les travaux d'enquêtes qui ont été menées dans ce domaine montrent les difficultés particulières rencontrées par les jeunes filles pour leur intégration liées aux nombreuses remarques vexatoires désobligeantes qui leur sont faites. **La présence des jeunes filles à ces formations est vécue par les jeunes garçons comme une provocation.** Cela s'explique certainement par le fait que les jeunes garçons ne sont pas matures et les jeunes filles encore trop jeunes pour réagir. Même si le problème est spécifique aux formations courtes, il y a quand même en amont un vrai problème concernant la formation à l'accueil des enseignants et des autres personnels éducatifs qui doivent prendre en considération cette situation. De plus, généralement dans l'apprentissage, sur les métiers dits « masculins » les enseignant/es sont surtout des hommes et les jeunes filles ont par ailleurs du mal à trouver des maîtres de stage.

(cf. Clotilde Lemarchand, Maîtresse de conférences en sociologie, Université de Caen et Centre Maurice Halbwachs : Sciences et techniques au lycée : la mixité inachevée »).

Commentaires du groupe Genre et Sexualités

Au regard des éléments du diagnostic dont nous avons pu avoir connaissance et qui ne sont pas tous retranscrits ici, plusieurs questions se posent avec acuité :

- **Quels sont les changements concrets qui ont été impulsés par la Région dans ses différents domaines de ses compétences pour lutter contre les inégalités et discriminations dont sont victimes les femmes ?**
- **Quels sont les problèmes restés sans suite ? Pourquoi ?**

- Que deviennent les constats des états des lieux établis, les propositions et les préconisations qui découlent des journées tant du 8 mars que du 25 novembre ?
- Quid de la demande de leur traduction dans les politiques publiques régionales ?
- Quel est le relais chargé d'en prendre acte ?
- Quels sont les blocages rencontrés à la réalisation de statistiques sexuées exigées par les textes internationaux, inscrites dans plusieurs délibérations votées par l'assemblée plénière et réclamées à de multiples reprises par les associations ?

De notre point de vue, la mission qui a été confiée à Michèle Loup pour la « Mise en œuvre de l'égalité femmes/Hommes » a servi d'alibi et le risque est grand qu'elle demeure sans suite, et malgré le souhait exprimé par le Président dans la lettre de mission, « *la Région Ile de France doit rechercher l'exemplarité en matière d'égalité Femmes/Hommes* », nous constatons qu'aucun moyen humain n'a été dédié à cette mission.

Les principales difficultés rencontrées s'expliquent par le fait que la Région n'a pas de réelle volonté politique. Dans les 133 propositions affichées lors de la campagne électorale de mars 2004, figuraient dix mesures sur les discriminations liées à l'origine par exemple, et pas une seule sur les discriminations femmes/hommes ...

Pourquoi la politique de l'égalité intégrée entre les femmes et les hommes qui est une stratégie européenne depuis 1998 fonctionne-t-elle dans d'autres régions qui n'hésitent pas à prendre les mesures adéquates pour la mettre en œuvre ? C'est parce qu'il existe une volonté politique au plus haut niveau qui en affirme la nécessité.

En effet, ces régions n'hésitent pas à prendre les mesures adéquates pour défendre la démarche, la mettre en œuvre et la traduire dans leurs compétences, conformément à la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, surtout quand elles l'ont signée. Nous attendons de la Région qu'elle en prenne l'exemple.

Réunions avec les associations sur la formation professionnelle et l'apprentissage le 12 novembre 2008

Rappel des associations invitées présentes : Femmes et Sciences : Véronique Ezratty ; Retravailler : Juliette Ghiulamila ; Du Côté des Femmes de Cergy (95) : Hélène de Rugy ; CIDFF de Paris : Anna Smorgul-Czerny. Nous avons échangé par mail avec le Club Emploi de Juvisy : Nathalie Rabaud ; la CFDT Paris : Sonia Buscarini et Atout Majeur à Ivry qui ne pouvaient être présentes.

Etat des lieux : des constats alarmants

Les associations auditionnées sont toutes convaincues que la formation et l'emploi stable pour les femmes des ZUS et des quartiers populaires favorisent l'insertion et la lutte contre les discriminations.

Cependant, la réduction importante des budgets consacrés à la formation a mis en difficulté un grand nombre de petits organismes associatifs face aux grosses structures privées qui se sont implantées dans tous les départements et répondent à tous les appels d'offres. Ceux-ci possèdent des moyens financiers et humains dix fois supérieurs, alors qu'ils ont une connaissance des publics et du terrain bien inférieure.

Selon les associations, les femmes rencontrées se sentent peu concernées du fait des responsabilités qu'elles doivent assurer au quotidien au foyer : garde des enfants, ménage, courses...). Leur accompagnement est dirigé davantage, par les grands organismes de formation, vers un retour immédiat à l'emploi, sans prendre en compte les difficultés des femmes. L'accompagnement par ces structures est moins bon et moins éthique que celui fait par les associations. Nous avons constaté que cela conduit rapidement ces femmes à l'échec et les dissuade de sortir du milieu familial.

Le budget de formation des ANPE et des ASSEDIC étant de plus en plus réduit, les acteurs-actrices de l'insertion semblent les dissuader d'obtenir une formation. Il faut travailler en amont sur les orientations en visant une réelle mixité. Cela suppose d'orienter la demande d'emploi vers des formations mixtes.

Mais, encore plus en amont, il faudrait former les personnels de l'AIO, de l'ANPE. D'où la nécessité du Conseil Régional d'Ile-de-France de mettre l'accent sur la formation aux stéréotypes sexués. Lorsque ces formations sont dispensées par des associations, celles-ci doivent être rémunérées à leur juste valeur, car à l'heure actuelle, un grand nombre d'entre elles les associations sont sollicitées pour dispenser des formations à titre gratuit.

La majorité du public concerné maîtrise difficilement la langue française. Le niveau d'entrée dans les organismes professionnalisant et qualifiants étant trop élevé, un travail important de remise à niveau en amont s'avère indispensable.

En outre, 90 % de ces femmes n'ont pas de permis de conduire (contre 25% pour le public homme), ce qui les désavantage considérablement. Les associations les encouragent à passer leur permis, en incluant dans leurs actions des modules pour les familiariser au code de la route. Ce problème n'est pas neutre car ces femmes ne disposent pas de moyens de transport autonome pour sortir de leur environnement. Elles ne peuvent avoir accès à la culture (cinéma, théâtre, sports ...) et pas davantage à une vie sociale, associative et citoyenne.

Concernant la formation des femmes aux métiers du second œuvre du bâtiment, les associations ne rencontrent pas de difficulté avec les chantiers école. Le problème se pose lorsqu'il s'agit pour les femmes formées de se faire embaucher : les entreprises objectant des réticences liées aux attitudes des personnels masculins. L'exemple de l'Association « Habiter au quotidien » montre que quatre femmes sur huit ont été embauchées et pas les quatre autres (qui étaient d'origine étrangère), à compétences égales. **En présence d'un cas typique de discriminations renforcées, cumulatives : sexe et origine, il faudrait réfléchir aux mesures à mettre en œuvre.**

Préconisations (qui se recoupent pour certaines d'entre elles avec celles de Michèle Loup)

- **Les Cahiers des charges et conventions types doivent stipuler l'obligation de produire des statistiques sexuées.**
- **Examiner** le problème de façon plus globale la **situation des personnes en stage de formation professionnelle dans des métiers dits masculins**, puisque **le problème est récurrent : des** femmes veulent aller sur des métiers dits « masculins » mais les organismes de formation ne veulent pas les prendre.
- **spécifier dans les appels d'offres une clause de conditionnalité de sélection** incluant la formation des animateurs/animateuses et des cadres de l'organisme aux stéréotypes de genre.
- **Pour viser l'amélioration du fonctionnement des Centres de formation des apprentis/es (CFA)** également concernés, proposer des formations des enseignant/es à l'égalité Femmes/Hommes.
- **Mentionner dans les « contrats qualité » des missions locales, financés par la Région, une clause pour la formation des personnels à l'égalité Femmes/Hommes.**
- **Dans le secteur de la formation continue : conditionner tout financement d'organismes de formation à cette obligation** en passant des conventions qui le stipule au Cahier des charges, avec mesures d'évaluation et obligation de fournir des bilans avec statistiques sexuées.
- **Renforcer les budgets consacrés aux stages de formation à la langue française - FLE, et aux savoirs de base en direction des personnels illétrés et analphabètes.** Il faut aussi prévoir des cours de langue de 2^{ème} niveau, ceux de F.L.E. étant insuffisant pour s'insérer dans une formation qualifiante, professionnalisante ou dans un emploi.
- **Inclure dans les actions financées par la Région des modules de formation au Code de la route.**

- **Introduire une conditionnalité d'accès des femmes aux formations pour les programmes financés par la Région Ile-de-France** (la CFDT y est favorable).

- **Envisager comment intégrer automatiquement des femmes dans les groupes de stagiaires (en étudiant avec les organismes les conséquences de ces recrutements)**. Si le Conseil régional ne peut exiger des organismes qu'ils constituent les groupes spécifiques de stagiaires, il peut néanmoins demander que soient intégrées automatiquement des femmes, et face aux résistances créées par leur présence dans ces formations, on peut imaginer des « bonus » à consentir aux organismes incluant un traitement d'intégration des femmes.

- **Pour faire évoluer l'insertion professionnelle des femmes dans le bâtiment, il faudrait que le Conseil régional prévoit une clause de conditionnalité dans ses cahiers des charges**, obligeant les entreprises attributaire d'un marché (rénovation de lycées, rénovation de nouveaux locaux, travaux d'entretien, etc...) à inclure un certain pourcentage de femmes dans leurs salarié/es devant travailler sur ce chantier. A défaut de respect de cette clause, faire la preuve de leur recherche. Il pourrait y avoir sur ces chantiers un « chantier école » de formation de femmes sur le second œuvre par exemple.

Proposition d'inscription de l'article suivant à intégrer au cahier des charges du Conseil Régional : « Toute entreprise du bâtiment attributaire d'un marché public avec le Conseil Régional sera dans l'obligation de prendre un pourcentage de femmes dans son entreprise, afin de faire respecter le protocole d'accord sur l'accès des femmes aux métiers du bâtiment entre la Fédération Française du Bâtiment et les ministères concernés (Equipement, Education nationale, Emploi et travail, Parité et égalité professionnelle) » qui a été signé le 6 février 2002.

Cet accord a par la suite été complété par l'accord-cadre national signé entre la Fédération Française du Bâtiment, l'ANPE et l'AFPA (en novembre 2003), l'Accord National Interprofessionnel visant à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (en mars 2004) ou encore le plan de mobilisation pour l'emploi dans le BTP, suite à la table ronde organisée par le Ministère de l'Equipement, avec les partenaires professionnels et les ministères concernés (Education nationale, Emploi et travail, Parité et égalité professionnelle, Petites et moyennes entreprises) en juin 2004.

**Audition de Daniel Brunel,
Vice Président à la formation professionnelle et à l'apprentissage**

**Réunion plénière du Conseil de l'égalité
le 25 novembre 2008**

Malgré le courriel adressé par le groupe de travail Genre et sexualité le 2 novembre au Président du Conseil de l'Egalité à l'attention de Daniel Brunel en vue de préparer son audition, son intervention est restée très générique, se situant essentiellement par rapport à la saisine sur l'accès aux stages.

Nous attendions des éléments sur ce qui a été fait, ce qui doit l'être pour combattre la discrimination liée au sexe concernant les cahiers des charges notamment, le suivi et les moyens utilisés. Il n'a pas répondu à nos attentes, même si celui-ci a fait la proposition de se représenter devant le Conseil de l'Egalité en 2009 pour faire l'évaluation nous avons peu appris sur l'état des lieux. Nous avons

constaté qu'une fois de plus la dimension genrée en était totalement absente. C'est un résultat désarmant.

Nous retenons sa proposition de création d'un Observatoire qui devrait permettre de dépasser les structures existantes.

En conclusion

Des carences

Parmi les insuffisances, nous avons regretté l'absence de liens officiels avec la Présidente de l'Institut Emilie du Châtelet ainsi qu'avec les membres de son Comité de Direction, alors que nous avons proposé en réunion plénière du Conseil de l'Egalité, d'établir des contacts pour promouvoir des collaborations communes.

Notre expérience nous porte à constater le peu de participation des personnes composant le Conseil de l'Egalité, ce qui s'est avéré préjudiciable au bon déroulement de ses travaux. Pour que le travail ne repose pas sur quelques personnes, aussi motivées soient-elles, nous recommandons au Président de la Région de nommer dans les structures d'observation des personnes disponibles pour mener un travail actif et suivi.

Le bilan

Deux ans après la mise en place du Conseil de l'Egalité et un an après la signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, les réalisations concrètes restent très en-deca des espérances ; les avancées sont davantage le fait de la volonté individuelle de Vice Présidentes et de Michèle Loup dans sa mission sur l'égalité femmes-hommes.

La dernière Convention interministérielle pour l'égalité des filles et des garçons, des femmes et des hommes dans le système éducatif, de juin 2006, bien qu'inscrite dans différentes délibérations du Conseil régional (Schéma des formations tout au long de la vie, PRDF, Engagement régional pour une politique intégrée de lutte contre les discriminations ...) n'a pas été déclinée par le conseil régional.

Il reste donc beaucoup à faire pour que les politiques régionales ne participent pas au recul dénoncé à plusieurs reprises par les associations de femmes et de féministes. Se contenter de financer des associations pour préserver une bonne conscience ne fait pas le compte. Nous attendons des réponses à toutes les questions posées. Le Président Jean-Paul Huchon et les élu-es ne doivent pas sous-estimer cette exigence. L'absence de politique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pourrait être interprétée par les associations comme un désaveu non explicite, renforçant la crise de confiance

des citoyennes et des citoyens envers les institutions et leurs élu-es, sensés représenter des valeurs non prise en compte.

Au final, le bilan fait davantage ressortir une absence de cohérence et de perspectives et des blocages persistants : soit la prise en compte des discriminations de sexe reste trop limitée, soit elle est quasiment absente de toutes les autres discriminations, ce qui a pour résultat de traiter les femmes comme une catégorie invisible alors qu'elles représentent un des deux sexes majoritaire de l'humanité.

La Région doit être exemplaire et pionnière d'une politique publique qui reste à construire. La priorité doit résider dans l'élaboration et la mise en œuvre - et cela avant la prochaine mandature - d'un plan d'action de la Charte européenne de l'égalité, assorti des moyens financiers et humains à hauteur de ambitions que le Conseil régional veut se donner.

En étant sélectionnée par le Comité européen pour promouvoir des actions innovantes en matière de droits des femmes, la région Ile de France peut devenir une référence pour une meilleure efficacité de la lutte contre les inégalités et les discriminations dans leur ensemble. Elle doit se saisir de ce contexte favorable pour afficher ainsi une volonté et une ambition politiques qui débouchent sur des actions et mesures concrètes. C'est la seule attitude conséquente qui donnera confiance aux associations pour lesquelles la Région paraît encore bien trop timide en matière de lutte contre les discriminations de sexe et d'égalité entre les femmes et les hommes.

Préconisations

1. Le Conseil Régional doit mettre en œuvre une politique véritable d'élaboration de statistiques sexuées dans tous les domaines de compétence de la Région

Le traitement de données statistiques sexuées permet un diagnostic approfondi sur les causes et la dynamique de l'inégalité dans les différents domaines.

Il est crucial de mesurer les inégalités et leur évolution, car ce qui n'est pas mesuré ne sera pas pris en compte, ne sera pas identifié comme problème et ne fera pas l'objet d'efforts pour y remédier.

Seules des études statistiques peuvent apporter les preuves tangibles des écarts significatifs qui se maintiennent en toute illégalité et permettre des études nécessaires pour remédier au jeu subtil de leur construction.

Les statistiques sexuées sont nécessaires de façon globale et intégrée, de façon à permettre l'évaluation de chaque politique menée, afin de réorienter si nécessaire pour qu'elle soit plus juste et équitable.

C'est pourquoi la Région doit se donner les moyens de mettre en place des indicateurs spécifiques donnant une vision transversale des inégalités de sexe, sans compter l'exigence de la mise en conformité de la Région avec les textes internationaux.

Des partenariats suivis doivent être instaurés avec les administrations publiques qui élaborent régulièrement des statistiques sexuées comme l'Institut national des statistiques et des études économiques (INSEE), le Service des droits des femmes et de l'égalité (qui publie chaque année les « Chiffres Clés de l'égalité entre les femmes et les hommes »), le ministère de l'éducation nationale (qui publie « Filles et garçons à l'École, sur le chemin de l'égalité ») et Eurostat.

2. Le Conseil Régional doit veiller à l'intégration réelle et véritable de l'égalité entre les sexes dans toutes ses politiques publiques

Il est indispensable, au-delà des déclarations d'intention, de veiller à l'intégration réelle et véritable de l'égalité entre les sexes car si la lutte contre les inégalités fait l'unanimité aujourd'hui, elle n'est pas pour autant une priorité absolue notamment dans la « concurrence » avec les autres discriminations.

Pour aller au-delà de ce constat, le groupe de travail Genre et Sexualités du Conseil de l'Égalité propose au Conseil Régional de changer les orientations de ses politiques publiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et d'en impulser d'autres.

Ainsi, notre choix se porte davantage sur la mise en place d'un Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes qui pourrait capitaliser cette prise en compte de manière transversale dans les initiatives de toutes sortes et évaluer ses politiques publiques. Il s'agirait d'une aide à la décision permettant à tous les niveaux d'agir en bonne connaissance de cause.

3. Un Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes

Il n'y a pas de configuration unique pour un Observatoire. Bien des exemples existent : l'Observatoire de la parité en France, L'Observatoire de l'égalité en Val de Marne ; l'Observatoire contre les violences faites aux femmes en Seine-Saint-Denis ; l'Observatoire du Droit des Femmes et de l'Égalité des Chances du Conseil Général des Bouches -du-Rhône, etc ...

Nous préconisons la création d'un service au sein de la Région qui soit une structure de veille, de conseil et d'aide à la décision qui fondera ses travaux sur une volonté politique. Sa feuille de route devra contenir un mandat explicite et clair et il disposera de moyens pérennes. La diffusion de ses résultats constituera un élément central de mise en réseau des différents services pour créer des synergies, produire des savoirs croisés, développer des outils communs, observer une même politique à partir des différents niveaux et de points de vues divers.

Le suivi de ces préconisations et leur évaluation devraient faire partie des principales préoccupations et la ligne directrice d'un Observatoire de l'Égalité entre les femmes et les hommes, placé auprès du Président de Région, avec des référent-es nommé-es pour chaque département, si l'on souhaite que soient vraiment prises en compte, de façon transversale, les luttes contre les discriminations de sexe et l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines dont la région Ile de France a la charge.

L'intégration institutionnelle de l'égalité entre les femmes et les hommes, nécessite de prendre en compte le point de vue des femmes et des hommes dans toute leur diversité et favoriser des espaces larges de concertation et de travail dans une grande transparence. Elle implique un diagnostic préalable, une mise en adéquation des buts et des objectifs, la planification d'activités concrètes, l'allocation de ressources adaptées, la mise en œuvre technique d'outils appropriés, appelant une démarche résolument participative. Elle concerne toutes les étapes du cycle de planification des actions et gagne à être suivie et observée à tous les stades et phases de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation. Ce processus nécessite des indicateurs de suivi et d'évaluation qui informent spécifiquement sur le rôle et la situation des femmes et des hommes.

L'égalité entre les sexes reste un domaine où la bonne volonté ne suffit pas. Des compétences sont nécessaires pour intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes de manière pertinente, réellement transversale et efficace. De grands efforts de formation sont nécessaires, de même que le recours à des expert-es académiques et issu-es des mouvements sociaux et féministes.

Les bailleurs institutionnels de la Commission européenne sont de plus en plus attentifs et exigeants sur la prise en compte du genre dans les projets. La Région est donc attendue sur cette question.

4. Vice Présidence ou Délégation

Le présent rapport d'activité et d'évaluation de la Commission Genre et Sexualités nous conforte dans l'idée que cette mission est de la compétence d'un ou d'une **Vice Présidence**, voire d'une **Délégation auprès de la présidence de la Région, assortie de moyens financiers et humains, chargée de la mise en œuvre de la Charte européenne de l'égalité femmes-hommes.**

Cet affichage exprimerait la volonté politique qui manque actuellement à la Région pour avancer vers une réelle politique d'égalité entre les femmes et les hommes et permettrait d'obtenir des résultats.

Monique Dental

8 juin 2009.

Contact courriel : monique.dental@orange.fr