

A NOUS
DE JOUER

ÉGALITÉ

FEMMES HOMMES



LE PLAN D' ACTIONS DE LA VILLE DE BREST ET DE
BREST MÉTROPOLE OCÉANE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES

• Juin 2012

VILLE DE
Brest

Brest
métropole océane
COMMUNAUTÉ URBAINE

ÉDITO

L'égalité des femmes et des hommes est un droit inscrit dans la constitution depuis juillet 2008. Brest métropole océane avait choisi de conforter ce droit sur son territoire en créant dès début 2008 une vice-présidence à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale puis en signant la charte européenne en 2009.

En effet, l'échelon local, parce qu'il permet des choix appropriés pour répondre aux aspects concrets de notre vie, (politique, économique, social, éducatif, culturel, sportif...) constitue un niveau d'intervention particulièrement pertinent pour faire vivre ce droit au quotidien. Mais le chemin vers l'égalité n'est pas un mouvement spontané. **Seule une démarche volontariste, éventuellement contraignante, permettra que les mentalités changent et que l'égalité progresse.** Cela suppose que les collectivités intègrent elles-mêmes, et pleinement, la dimension du genre dans leur organisation, leurs pratiques et leurs politiques. Brest métropole océane et la Ville de Brest ont ainsi souhaité adopter ce plan d'actions, plan qui les engage tant en leur qualité d'employeur que dans le cadre des politiques publiques portées. Elles le font avec et au côté de tous les acteurs de la vie publique, associative et citoyenne de la pointe de Bretagne.

Valoriser et fédérer l'ensemble de ces engagements permettront que cette valeur fondamentale qu'est l'égalité soit non seulement un droit, mais devienne une force. **Ensemble nous construisons un territoire résolument engagé et responsable.**

François Cuillandre

Président de Brest métropole océane / Maire de Brest

Françoise Bachelier Plassart

Vice-présidente à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale



ÉGALITÉ

Principe politique, social qui établit les mêmes droits pour tous les citoyens.

PARITÉ

Égalité, similitude parfaite. Employé fréquemment dans le sens de paritaire : qui est formé d'un nombre égal de représentants de chaque partie.

MIXITÉ

La mixité comprend la présence ou la participation de personnes des deux sexes sans que la répartition en soit obligatoirement égale.

REPRÉSENTATION

Idée que l'on se forme des choses, des personnes et du monde.

SEXE

Sexe biologique, ensemble des personnes de même sexe biologique.

GENRE

Dimension culturelle de l'identité sexuelle.

STÉRÉOTYPE

En psychologie sociale, un stéréotype est une représentation caricaturale figée, une idée reçue, une opinion toute faite acceptée et véhiculée sans réflexion, concernant un groupe humain ou une classe sociale.

SIGNATURE DE LA CHARTE EUROPÉENNE

En mars 2009, Brest métropole océane signe la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Cette signature acte de manière forte l'engagement de la communauté urbaine et de la Ville de Brest en matière d'égalité. Elle conforte les actions entreprises depuis la nomination en 2008 d'une vice-présidente à l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale ainsi que celles déclinées depuis plusieurs années en interne, dans leur fonction d'employeur.

UN ENGAGEMENT POUR L'ÉGALITÉ

Brest métropole océane et la Ville de Brest ont choisi, en fonction de leurs compétences, de décliner la charte européenne autour de six axes pour réduire les inégalités :

- Réaliser l'indépendance économique égale pour les femmes et les hommes de son territoire.
- Améliorer la conciliation du travail, de la vie privée, familiale et sociale.
- Promouvoir l'égalité des femmes et des hommes dans la participation à la vie locale et dans la prise de décision.
- Éliminer les stéréotypes liés aux genres dans la société.
- Eradiquer la violence liée au sexe et à la traite des êtres humains.
- Intégrer la dimension d'égalité dans les échanges du local à l'international.

UNE STRATÉGIE POUR L'ÉGALITÉ

Brest métropole océane et la Ville de Brest ont quatre leviers pour agir :

- en tant qu'instance politique,
- en tant qu'employeur et acteur économique,
- dans les politiques publiques de compétences communales et communautaires,
- avec l'ensemble des acteurs du territoire.

En tant qu'instance politique, la parité est appliquée depuis plusieurs mandats et les représentations au plus haut niveau des décisions politiques font l'objet d'une attention particulière dans la répartition des délégations.

En tant qu'employeur et dans les politiques publiques, la construction d'un plan d'actions collectif nécessite un échange étroit en interne et avec les acteurs du territoire.

La perception de l'égalité ou de l'inégalité entre les femmes et les hommes s'appuie sur des valeurs et des comportements individuels, sur l'expérience personnelle des réussites et des échecs. C'est un constat mis en exergue à Brest métropole océane entre femmes et hommes, cadres ou élu-e-s de la collectivité, lorsqu'ils se sont mis à regarder ensemble, sous le prisme de l'égalité, les possibilités d'agir dans leurs domaines de compétences ou leurs délégations.

Ce regard est à inscrire dans la durée. Il passe par la connaissance des situations sur lesquelles il faudra trouver des réponses et œuvrer à l'ancrage et la diffusion de la culture commune entre élu-e-s, services et acteurs.

EN 2009

Deux états des lieux avec le département de sociologie de l'Université de Bretagne Occidentale

- Une enquête auprès des directions sur les actions menées en faveur de l'égalité dans l'ensemble des politiques publiques.
- Une enquête auprès des agents sur le travail et la vie quotidienne.

EN 2010

Échanges entre élus et sensibilisation des directions

- Table ronde en mars.
- Validation des six axes de travail.
- Engagement d'actions sur l'exemplarité en tant qu'employeur.
- Engagement de l'animation territoriale.

EN 2011

Construction de la culture commune et déclinaison dans les politiques

- Publication d'un document d'orientation "égalité femmes hommes, à nous de jouer".
- Séminaires internes.

- **L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES,
UN NOUVEAU REGARD SUR LE TERRITOIRE
ET LES POLITIQUES PUBLIQUES**

UNE OBSERVATION PRÉALABLE À L'ACTION

L'observation sexuée est pertinente dans chaque politique publique et constitue un premier engagement pour l'égalité. Elle permet de repérer les inégalités éventuelles dans la vie des femmes et des hommes et les discriminations dans les réponses apportées sur le territoire.

Cette attention est indispensable pour objectiver et partager les enjeux en interne de la collectivité mais aussi avec les partenaires et en mesurer la progression.

Cette observation à construire concerne autant les données de situation sur le territoire que les éléments propres à la conception et à la mise en œuvre des politiques publiques. Elle doit permettre d'agir sur les six orientations du plan d'actions. Elle doit s'inscrire dans la construction des bilans d'activité des directions, dans le bilan social de la collectivité, dans les observatoires territoriaux existants (emploi, habitat, social...).

• **L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES,**
UN NOUVEAU REGARD SUR LE TERRITOIRE
ET LES POLITIQUES PUBLIQUES

1 RÉALISER L'INDÉPENDANCE ÉCONOMIQUE ÉGALE POUR LES FEMMES ET LES HOMMES DU TERRITOIRE

- **Analyser** le marché du travail brestois selon le genre : métiers, rémunération, chômage...
- **Connaître** des différentiels de déroulement de carrière entre femmes et hommes dans la collectivité selon les situations et les métiers.
- **Connaître et comprendre** la précarité selon le genre sur le territoire de l'agglomération.
- **Situer** selon le sexe, les métiers et situations précaires dans la collectivité.

2 AMÉLIORER LA CONCILIATION DU TRAVAIL, DE LA VIE PRIVÉE, FAMILIALE ET SOCIALE

- **Identifier** les temps de travail atypiques et les agents concernés en lien avec la nature des services rendus à la population.
- **Connaître** l'usage des services d'accueil (horaires, types de demandes) selon le sexe.
- **Connaître** en continu les modes de déplacements selon le genre, dans l'agglomération et dans la collectivité.
- **Connaître** selon le sexe, la population des aidants familiaux.
- **Connaître** l'usage des modes de garde selon la typologie des ménages (temps d'attente, horaires atypiques, places d'urgence...).
- **Suivre**, à partir de services rendus par la collectivité, l'évolution de la répartition des rôles entre les femmes et les hommes dans la vie quotidienne : le parent accompagnant les enfants dans les services éducatifs (crèche, école...), les actes de tri des déchets...

3 PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA PARTICIPATION À LA VIE LOCALE ET DANS LA PRISE DE DÉCISION

- **Concevoir** un outil de connaissance de personnes fréquentant les réunions de concertation publique intégrant le sexe.

4 ÉLIMINER LES STÉRÉOTYPES LIÉS AU GENRE DANS LA SOCIÉTÉ

- **Connaître** les choix et parcours de formations des étudiants et leur environnement d'études, selon le genre.
- **Connaître** l'usage de certains services selon le genre
 - ⊗ Publics des services culturels, bibliothèques, musique...
 - ⊗ Usagers des services sportifs (piscine, associations financées, ou utilisatrices des équipements...)
 - ⊗ Usagers des activités socioculturelles
 - ⊗ Usagers des services de santé

5 ERADICER LES VIOLENCES LIÉES AU SEXE ET À LA TRAITE DES HUMAINS

- **Suivre** l'activité des services d'accueil et d'accompagnement des femmes victimes de violences.
- **Suivre** les incidents sur les espaces publics, selon le genre des auteurs(es) et victimes de violences.

6 INTÉGRER LA DIMENSION D'ÉGALITÉ DANS LES ÉCHANGES DU LOCAL À L'INTERNATIONAL

- **Suivre** les participations femmes et hommes dans les déplacements professionnels, voyages d'études, échanges internationaux de la collectivité.

RÉALISER
AMÉLIORER
PROMOUVOIR
ÉLIMINER
ERADICER
INTEGRER

RÉALISER
AMÉLIORER
PROMOUVOIR
ÉLIMINER
ERADICER
INTEGRER

• UN PLAN D' ACTIONS POUR DES OBJECTIFS COMMUNS À L'EUROPE, EN INTERNE ET SUR NOTRE TERRITOIRE

1 RÉALISER

L'accès à l'emploi pour les femmes et les hommes, l'égalité de salaire à compétence égale, la réduction de la précarité pour tous, l'entrepreneuriat... restent des conditions majeures de l'égalité.

Sur notre territoire l'écart des taux d'activité masculin et féminin s'est fortement réduit depuis une trentaine d'année. Cependant des inégalités persistent en termes de niveau de revenus, de temps partiels... L'emploi n'est pas le seul moyen d'accéder à l'autonomie. L'accès au logement, à la santé,... sont aussi à l'origine de différences entre les femmes et les hommes.

Brest métropole océane agit pour réduire la précarité, adapte ses services aux besoins différents, favorise les initiatives et l'insertion dans le domaine économique.

Mais le premier enjeu est bien de réduire les inégalités dans l'emploi tout au long de la vie.

➔ FAVORISER L'EMPLOI TOUT AU LONG DE LA VIE SUR LE TERRITOIRE BRESTOIS

- ➔ Si l'action sur le marché du travail et les choix professionnels des femmes et des hommes nécessitent une phase d'observation approfondie, la collectivité peut d'ores et déjà s'engager sur l'initiative économique et l'insertion professionnelle.
- ➔ Les femmes sont moins présentes que les hommes en tant que chef d'entreprise. Pour leur permettre d'accéder à ces fonctions, des programmes de soutien à l'entrepreneuriat au féminin existent et seront renforcés. Brest métropole océane veillera à valoriser le statut des femmes dans les métiers exercés en couple.
- ➔ Brest métropole océane est un acteur important de l'insertion professionnelle. Les dispositifs existants ne permettent pas suffisamment de réduire les inégalités d'accès à l'emploi entre les femmes et les hommes. Il convient donc de promouvoir une action d'insertion professionnelle plus égalitaire pour les plus éloignés de l'emploi.

L'INDÉPENDANCE ÉCONOMIQUE ÉGALE POUR LES FEMMES ET LES HOMMES DU TERRITOIRE

➔ AGIR SUR LA PRÉCARITÉ DANS LA COLLECTIVITÉ ET SUR LE TERRITOIRE DE L'AGGLOMÉRATION

- ➔ Les actions pour réduire la précarité doivent prendre en compte les problématiques liées à l'emploi mais aussi celles en relation avec la vie quotidienne et la socialisation. La collectivité peut agir sur la réduction de la précarité pour ses agents, mais aussi à travers ses politiques publiques, dans la vie quotidienne.
- ➔ Les chiffres du bilan social de la collectivité indiquent que les femmes occupent des emplois plus touchés par la précarité que les hommes et notamment sur les emplois les moins qualifiés. Pour remédier à cette difficulté les contrats ont été revus pour offrir un temps de travail conduisant à une rémunération favorisant un minimum d'indépendance économique quand cela est possible.
- ➔ Le logement est une condition majeure d'autonomie et de stabilité notamment dans des moments de fragilité familiale. Brest métropole océane veille par sa politique d'attribution et de gestion de logements sociaux afin que femme, homme, père, mère puissent vivre et accueillir leurs enfants correctement.
- ➔ Au-delà du logement, la vie impose parfois des réponses sociales adaptées aux femmes ou aux hommes, la mixité n'étant pas toujours une solution. Il convient donc d'adapter l'offre de service d'insertion sociale en fonction des besoins spécifiques éventuels des femmes et des hommes dans une perspective d'égalité de droits.

ACTIONS

- Soutenir la création d'entreprise par les femmes : boutique de gestion, association pour le droit à l'initiative économique, plateforme d'initiative locale.
- Soutenir des actions spécifiques : forums, entrepreneuriat au féminin.
- Identifier et valoriser la place des femmes dans l'activité exercée en couple : contrats forains sur les marchés, micro-entreprise gens du voyage...
- Prendre en compte de manière adaptée et équilibrée les femmes et les hommes dans les dispositifs d'insertion soutenus par la collectivité.

ACTIONS

- Établir des contrats de travail sur une quotité de travail prédéfinie et garantie mensuellement pour le personnel de Brest métropole océane.
- Réduire le nombre d'emplois à temps non complet par la création d'emplois multi-affectés pour le personnel de la collectivité.
- Adapter des offres de services (logement, santé, vie sociale...) en fonction des publics : femmes, hommes ou mixtes.

2 AMÉLIORER

LA CONCILIATION DU TRAVAIL, DE LA VIE PRIVÉE, FAMILIALE ET SOCIALE

Les enquêtes réalisées (sur le territoire national comme auprès des agents de la collectivité) sur les contraintes liées à la vie quotidienne démontrent que les temps consacrés aux tâches domestiques, aux déplacements, aux loisirs restent très différents pour les femmes et les hommes particulièrement à l'arrivée d'enfants dans les foyers.

Pourtant, concilier activité professionnelle, vie familiale, temps personnel, vie sociale, est indispensable à l'autonomie et au vivre ensemble des femmes et des hommes. L'équilibre des rôles dans la vie personnelle et la disponibilité professionnelle égalitaire vont de pair. Les politiques publiques agissent sur les déplacements, les loisirs, les modes de garde pour la population. La collectivité organise aussi le rythme de travail de ses agents en relation avec l'accessibilité des services à la population.

➔ CONCILIER LES TEMPS DE VILLE AVEC LES TEMPS DE VIE ET AMÉLIORER LA COHÉRENCE DANS L'ACCESSIBILITÉ AUX SERVICES

- ➔ Une collectivité locale offre de fait une diversité de services à la population imposant des horaires spécifiques à ses agents pour être adaptés aux besoins : accueils administratifs, équipements sportifs, médiathèques, organisation d'animations dans la ville, collecte des déchets, travail avec des élus eux-mêmes actifs et parfois parents, concertation avec la population souvent en soirée... Brest métropole océane, se soucie depuis longtemps de cette conciliation, parfois difficile, par une organisation du temps de travail de ses agents compatible avec l'offre de services.
- ➔ La dématérialisation (informatisation) des services permet aux femmes comme aux hommes de moins se déplacer et de ce fait de gagner du temps personnel. Elle est aussi un moyen égalitaire pour les femmes et les hommes de prendre en charge les démarches administratives. Elle constitue ainsi une opportunité pour les femmes et les hommes de

prendre en charge de façon plus égalitaire les démarches administratives.

- ➔ L'usage des modes de déplacements présente des différences entre les femmes et les hommes. Les premières utilisent un peu moins la voiture, encore moins les deux roues mais davantage les transports en commun malgré des motifs de déplacements plus divers sur une journée.
- ➔ La conciliation du travail et de la vie familiale se joue aussi sur la capacité des deux conjoints à trouver un emploi dans le cadre des mobilités géographiques imposées par les carrières de l'un ou de l'autre. Brest métropole océane est amenée à accompagner la recherche d'emploi pour le deuxième conjoint en cas d'accueil d'entreprise sur son territoire.

ACTIONS

- Programmer les réunions et aménager le temps de travail en conciliant missions de service public et autres temps de vie.
- Développer les aides de la collectivité pour l'accès à des pratiques sportives à des horaires particuliers et à la garde d'enfants.
- Développer l'usage égalitaire des outils multimédia.
- Développer des pratiques de déplacements dans l'agglomération adaptées aux besoins des femmes et des hommes.
- Accompagner l'arrivée à Brest des conjoints(es) lors des accueils d'entreprise.

➔ CONTRIBUER À UN MEILLEUR ÉQUILIBRE DES RÔLES DANS LA VIE QUOTIDIENNE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- ➔ Les soutiens familiaux autour de personnes dépendantes ou malades sont majoritairement exercés par des femmes (filles, voire belles-filles). L'action de la collectivité auprès de ces aidants familiaux, femmes et hommes, vise à faciliter leur engagement dans le respect de leur équilibre de vie personnelle. Elle peut aussi par une attention particulière aux besoins des hommes volontaires, contribuer à un meilleur partage de ces tâches.
- ➔ Les contraintes de garde des enfants peuvent être un frein à l'emploi, comme au déroulement de carrière lorsque les parents ne trouvent pas de réponses appropriées. La collectivité joue un rôle fondamental dans le développement des modes de garde sur son territoire. Elle participe aussi à la prise en charge des modes de garde pour ses agents.
- ➔ De façon plus modeste la collectivité peut sensibiliser, à travers certains de ses services, à l'évolution du partage des rôles entre les femmes et les hommes dans la sphère familiale : qui fait les démarches administratives, fréquente les services éducatifs, s'intéresse aux actions de tri des déchets...

- En France, en 2009 30 % des femmes travaillaient à temps partiel contre 6% d'hommes.
 - Selon le bilan social 2011 de Brest métropole océane, 23% des femmes et 4% des hommes travaillent à temps partiels.
- Le temps partiel est vécu comme une façon de concilier la vie familiale et la vie professionnelle malgré les incidences sur les déroulements de carrière et les retraites.

ACTIONS

- Adapter l'accompagnement des aidants familiaux pour une prise en charge plus égalitaire.
- Mettre en place la tarification au prorata du temps passé dans les haltes d'accueil.
- Faciliter une répartition égalitaire de l'utilisation des temps partiels et droits à congés pour personnes à charge pour les salariés de la collectivité.
- Informer sur la répartition des rôles féminins/masculins à partir de l'usage des services gérés par la collectivité.

3 PROMOUVOIR

Une société qui vise un développement égalitaire ne peut se faire sans la participation de toutes ses composantes aux décisions et à l'ensemble de la vie sociale. Les femmes et les hommes de Brest métropole océane doivent donc se retrouver sur un pied d'égalité dans la vie associative, culturelle, sportive, dans la décision économique et politique.

Les femmes restent minoritaires dans les instances participatives, dans les domaines des sciences et technologies de pointe et dans les postes de dirigeants. Selon les études effectuées au plan national, elles sont pourtant en tête dans la scolarité puis dans les grandes écoles.

➔ RENFORCER LA PARITÉ DANS LES INSTANCES POLITIQUES ET AGIR SUR LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE DES FEMMES VERS LES POSTES À RESPONSABILITÉ DANS LA COLLECTIVITÉ

- ➔ La représentation politique est en partie soumise à la loi sur la parité. Celle-ci se traduit par une représentation quantitativement égalitaire dans les conseils municipaux. Le maintien de cette situation au moment du passage à l'intercommunalité et dans l'organisation des différentes instances politiques au quotidien impose une attention spécifique.
- ➔ En terme professionnel, les femmes mettent plus en doute leurs compétences pour accéder à de nouvelles responsabilités. C'est pourquoi la collectivité doit s'organiser pour permettre à tous ses agents titulaires de pouvoir changer de métier, de service, de lieu géographique de travail. La mobilité est un enjeu essentiel également de bien-être au travail et doit tenir compte de l'enjeu égalitaire entre les femmes et les hommes.

ACTIONS

- Accompagner les agents vers de nouvelles responsabilités professionnelles.
- Tendre vers la parité dans les instances décisionnelles liées à la collectivité (groupes de pilotage, jurys, représentations dans les conseils d'administration, instances politiques, sportives, culturelles...).

• A Brest métropole océane, les emplois permanents sont occupés par 51 % d'hommes et 49% de femmes.

• En France, en politique les femmes représentent 34,8% des conseillers municipaux 13,9% des maires alors que les femmes représentent 53% de l'électorat.

L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA PARTICIPATION À LA VIE LOCALE ET DANS LA PRISE DE DÉCISION

➔ INCITER LES FEMMES COMME LES HOMMES À PRENDRE DES INITIATIVES DANS LA VIE DE LA CITÉ

- ➔ La vie associative, très développée sur Brest et sa région, est un mode important d'animation et d'engagement de la population dans la vie locale. La collectivité la soutient particulièrement. Elle lui confie la mise en œuvre de nombreux services à la population. Les responsables associatifs sont donc des acteurs marquants de la vie locale et il convient que, particulièrement dans les associations soutenues par la collectivité, les objectifs de mixité soient tout autant recherchés que dans les instances politiques.
- ➔ La participation à la vie locale se fait aussi dans le cadre des espaces de concertation organisés par la collectivité. Les conseils consultatifs de quartiers sont des instances désormais bien ancrées dans le fonctionnement de la ville de Brest. Mais réunions publiques, ateliers de concertation... sont aussi des modes de sollicitations réguliers de la population. La parité est déjà recherchée mais devra être effective.
- ➔ La collectivité valorisera également les actes politiques, sociaux ou professionnels des femmes dans la cité.

Conseils consultatifs brestois 2011-2014
326 femmes et 352 hommes

Bellevue 29 femmes, 31 hommes
Brest centre 80 femmes, 70 hommes
Europe 39 femmes, 38 hommes
Lambézellec 30 femmes, 39 hommes
Quatre-Moulins 48 femmes, 49 hommes
Saint-Marc 62 femmes, 60 hommes
Saint-Pierre 38 femmes, 65 hommes

• La parité progresse dans les instances associatives mais en 2005, les femmes représentaient 31% des présidents, 42% des trésoriers, 57% des secrétaires.

Selon une enquête IFOP 2010, 28% des français sont bénévoles associatifs, 25% des femmes et 31% des hommes.

ACTIONS

- Inscrire dans les conventionnements avec les associations des objectifs de participation équilibrée des dirigeants et bénévoles.
- Viser une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, dans les démarches de concertation mise en place par la collectivité.
- Intégrer la question de l'égalité dans la formation des bénévoles associatifs.
- Rechercher la participation active paritaire dans les conseils consultatifs de quartier.
- Intégrer davantage de noms de femmes dans la dénomination des rues et des espaces publics.

4 ÉLIMINER

Les stéréotypes liés au genre se construisent dès l'enfance, dans la vie familiale, à l'école. Ils se renforcent parfois à l'adolescence, période de construction identitaire forte. Il est difficile d'y échapper. D'autant qu'ils sont renforcés par les médias et les discours sociaux.

Ceux-ci induisent, tant chez les femmes que chez les hommes des comportements à l'origine d'inégalités et de discriminations dans la répartition des rôles, dans l'organisation sociale, dans les parcours professionnels, dans la prise de responsabilité.

Si la loi organise l'égalité des droits, elle ne règle pas la disparition de ces stéréotypes qui finissent par s'auto-alimenter en se vérifiant dans les faits :
" Nous ne pouvons pas embaucher d'hommes dans les

médiathèques, ou de femmes au service des sports car il n'y a pas de candidats-e-s."

La lutte contre les stéréotypes est nécessaire mais elle se heurte aux valeurs et perceptions individuelles que chacun s'est construit au fil de son expérience. Elle peut générer conflit, incompréhension, raillerie dans la population et dans la vie professionnelle.

Ces stéréotypes peuvent se retrouver dans le fonctionnement et l'action de la collectivité qui doit agir pour les réduire dans toutes ses communications, offres de services et organisation interne.

➔ DIFFUSER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ EN INTERNE ET SUR LE TERRITOIRE

- ➔ La collectivité s'attache à diffuser une image de cet équilibre entre femmes et hommes dans l'ensemble de ses supports de communication, de ses discours, visuels et écrits.
- ➔ Par son action éducative sur le territoire la collectivité participe, voire impulse, la diffusion d'une vision égalitaire chez les filles et les garçons, de valeurs de respect mutuel dans leur relation.

ACTIONS

- Sensibiliser aux stéréotypes de genre dans le cadre des actions du projet éducatif local.
- Suivre et améliorer l'équilibre des discours et visuels dans les supports de communication de la collectivité et sur le territoire.
- Créer des campagnes de communications spécifiques.
- Faire évoluer la rédaction des formulaires et documents administratifs utilisés par la collectivité.

LES STÉRÉOTYPES LIÉS AU GENRE DANS LA SOCIÉTÉ

➔ ACCOMPAGNER LES INITIATIVES LOCALES VISANT LA MIXITÉ DANS TOUTES LES FILIÈRES PROFESSIONNELLES SUR LE TERRITOIRE ET DANS LA COLLECTIVITÉ

- ➔ La sensibilisation des représentations filles garçons induites depuis l'enfance peuvent conduire à des discriminations professionnelles ou à des autolimitations dans les prises de responsabilités et les choix d'orientation.
- ➔ Les études européennes font apparaître des états de faits, par exemple : les hommes postulent à un nouvel emploi s'ils estiment avoir au moins 50 % des compétences, les femmes seulement si elles estiment en avoir au moins 80%. Brest métropole océane recherche la mixité dans toutes les filières et veille à l'égalité dans le déroulement des carrières.
- ➔ Brest métropole océane, en relation avec les établissements de formation, contribue à une action en matière d'orientation professionnelle allant à l'encontre des choix stéréotypés.

ACTIONS

- Viser la mixité dans les métiers de la collectivité, particulièrement dans les filières très féminines ou très masculines.
- Développer un accueil des stagiaires et remplacements d'été dans tous les services de la collectivité sur des missions ouvertes indifféremment aux filles et aux garçons.
- Participer à des actions de promotion et de sensibilisation pour l'accès à tous les métiers quel que soit le genre sur le territoire.
- Intégrer les critères d'égalité dans les subventions aux projets d'établissements scolaires.

➔ RÉDUIRE LES STÉRÉOTYPES PRÉSENTS DANS L'OFFRE ET L'USAGE DES SERVICES DE LA COLLECTIVITÉ

- ➔ L'offre de service peut involontairement conforter les stéréotypes véhiculés dans la société en matière de genre, notamment en réponse à la demande de la population. Les services construisent des activités sportives plutôt pour les garçons, des actions de sensibilisation à la contraception plutôt en direction des filles...
- ➔ Ces logiques sont confortées par la faible mixité des agents intervenant dans tel ou tel domaine. L'action à mener par la collectivité doit donc mêler étroitement mixité dans les services et évolution de l'offre de service.
- ➔ La mixité n'est pas un objectif en soit, chacun restant bien évidemment maître de ses envies. Mais l'offre doit pouvoir être faite à toutes et tous et ouvrir les possibles pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons.

ACTIONS

- Mettre en place des activités sportives dans les quartiers favorisant la pratique féminine.
- Diversifier les prestations et les animations des médiathèques pour une fréquentation plus masculine.
- Développer une action jeunesse pour une meilleure prise en compte des filles dans les équipements socioculturels conventionnés.
- Assurer une formation des personnels de la collectivité à la prévention des attitudes stéréotypées.

5 ÉRADIQUER

LA VIOLENCE LIÉE AU SEXE ET À LA TRAITE DES ÊTRES HUMAINS

Chaque être humain a le droit de vivre en sécurité partout où il se trouve et dans toutes ses activités. Les violences faites aux femmes restent une réalité inacceptable malgré le droit et l'évolution des mentalités et comportements. Elles ont un caractère spécifique par rapport aux autres types de violences dans la mesure où elles s'exercent dans le cadre d'un rapport historique de domination qui n'est pas toujours existant dans d'autres types de violences. Il est de ce fait souvent très difficile pour les femmes victimes de parler, de porter plainte, de réagir.

La prévention des violences passe par la (re)connaissance de leur réalité par l'ensemble du corps social et par l'évolution des comportements des femmes et des hommes face à ces actes, les violences n'ayant pas toujours la forme du viol.

➔ SOUTENIR ET VALORISER LES ACTIONS D'ACCUEIL ET D'ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES DE VIOLENCES

- ➔ Sur l'ensemble du territoire l'action de lutte contre les violences faites aux femmes se construit depuis de nombreuses années avec les partenaires locaux dans le cadre du Conseil intercommunal de sécurité et de prévention de la délinquance (CISPD).
- ➔ L'accueil et l'accompagnement des victimes, mis en place par les services et associations, sont la première des priorités soutenue par la collectivité. Brest métropole océane a aussi pour obligation de s'attacher à la santé physique et psychique de ses employés. Les violences subies en tant que femmes ne ressortent pas particulièrement, mais s'expriment-elles ? Dans le cadre des dispositifs mis en œuvre, la collectivité cherche à mieux détecter la discrimination de victimes dans le cadre professionnel pour les éliminer.

ACTIONS

- Soutenir l'activité des services d'aides aux femmes victimes de violence.
- Développer des actions d'éducation et de prévention des violences dont la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.
- Informer des procédures d'accès aux personnes ressources pour les agents victimes ou auteurs(es) de violences liées au genre.

➔ RECHERCHER UN AMÉNAGEMENT ET UNE GESTION DE LA VILLE SÉCURISANTE POUR TOUS

- ➔ Les violences sur l'espace public concernent les femmes et les hommes. Les statistiques démontrent que les seconds sont davantage agressés. Cependant, les femmes ressentent plus l'insécurité et s'autolimitent dans leurs usages : déplacements nocturnes, évitement de certains lieux...
- ➔ La collectivité, sur ses propres compétences et en partenariat, fait de l'égalité d'accès et de la tranquillité sur l'espace public, une priorité majeure, depuis déjà plusieurs années.

ACTIONS

- Faire vivre la charte de la vie nocturne.
- Mettre en œuvre la régulation des usages pour un accès égalitaire à toute heure du jour et de la nuit.
- Intégrer les questions de sécurité dans les opérations d'aménagement.

• En 2011 le CIDFF (Centre d'information du droit des femmes et des familles), une des structures d'accueil principale, a accompagné 500 femmes victimes de violence sur Brest métropole océane.

6 INTÉGRER

LA DIMENSION D'ÉGALITÉ DANS LES ÉCHANGES DU LOCAL À L'INTERNATIONAL

L'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu national et international. Pour diffuser les valeurs et culture de l'égalité et agir efficacement, tous les niveaux territoriaux doivent y contribuer. Les échanges enrichissent les femmes et les hommes d'une société et les organisations. Ils contribuent à développer des analyses plus justes, des solutions plus adaptées au monde local voire international. La commission européenne est à l'origine d'échanges entre les villes et les pays pour partager des modes de fonctionnement liés à des contextes variés où s'exercent la mixité et la diversité. La collectivité brestoise a déterminé dans ses grandes orientations stratégiques les démarches de coopérations et échanges, du local à l'international. Les ambitions, valeurs de l'égalité doivent s'inscrire dans ses réseaux et s'enrichir de leurs apports.

➔ INSCRIRE L'ÉGALITÉ ET LA PARITÉ DANS LES ÉCHANGES ET COOPÉRATIONS INTERNATIONAUX

- ➔ Les inégalités entre les femmes et les hommes entravent le développement des pays émergents. Les femmes doivent être des actrices de l'évolution des sociétés et du développement dans les centres de décision économiques et politiques avec une implication à tous les niveaux de gestion et de gouvernance.
- ➔ Les actions de coopération décentralisée de Brest métropole océane, par les échanges d'expérience et de savoir-faire, par le renforcement des capacités des partenaires dans les pays en développement, sont un levier d'action et de changement.
- ➔ Par ailleurs, la collectivité développe des projets avec des pays étrangers, en Europe ou hors Union européenne dans les domaines économique, universitaire et de recherche. Elle organise également des jumelages et échanges professionnels pour le personnel. Dans ce cadre, la parité doit permettre d'enrichir les projets et de réduire les freins éventuels au départ des agents féminins.

➔ AGIR AVEC L'ENSEMBLE DES ACTEURS DU TERRITOIRE, ASSOCIATIONS, ENTREPRISES ET PARTENAIRES PUBLICS

- ➔ Si le plan d'action "Égalité entre les femmes et les hommes" de Brest métropole océane vise à mobiliser ses politiques et agents, sa mise en œuvre doit mobiliser les collaborations et partenariats déjà existants.
- ➔ Pour autant, il est indispensable d'impulser de nouvelles collaborations avec les acteurs économiques, associatifs et institutionnels engagés sur la question de l'égalité. La force d'un territoire égalitaire nécessite synergie et responsabilités de tous les acteurs de la vie publique. C'est à cette condition que les citoyennes et citoyens auront leur place dans la vie locale.



Brest

ACTIONS

- Prendre en compte la dimension de genre dans les actions de coopération décentralisée.
- Assurer un accès égalitaire des agents lors des échanges internationaux.
- Assurer l'égalité dans les délégations de la collectivité lors des échanges internationaux.
- Assurer l'égalité dans les aides à la mobilité internationale (bourses Erasmus, thèses...).

ACTIONS

- Collaborer aux événements et aux réseaux agissant pour l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire.
- Impulser et coordonner des animations territoriales dans le cadre de la journée internationale du droit des femmes.
- Animer le site participatif "Égalité femmes hommes, à nous de jouer".

LES CONTACTS BREST MÉTROPÔLE OCÉANE

Nicole Quéré

Direction des ressources humaines
Mission des dynamiques internes
nicole.quere@brest-metropole-oceane.fr
02 98 33 57 37

Béatrice Prieur

Développement social urbain
beatrice.prieur@brest-metropole-oceane.fr
02 98 34 67 11