

Conseil départemental d'Ille-et-Vilaine

# Rapport annuel 2022

Sur la situation des femmes et des hommes en Ille-et-Vilaine

## Introduction

Le rapport annuel sur la situation des femmes et des hommes en Ille-et-Vilaine est une obligation réglementaire pour les collectivités de plus de 20 000 habitant-es depuis la loi du 4 août 2014. En Ille-et-Vilaine, une année sur deux, celui-ci reprend les données issues du rapport social unique de la collectivité, c'est-à-dire des indicateurs liés aux ressources humaines. Pour l'autre année, la première partie du rapport est consacrée aux indicateurs genrés globaux sur la population breillienne.

Ainsi, cette année sera-t-elle consacrée aux données du rapport social unique, pour sa première partie, la deuxième étant consacrée au volet « politiques publiques » et à la mise en œuvre du plan égalité femmes-hommes de la collectivité.

Pour ce qui concerne la mission Égalité femmes-hommes, l'année 2022 a également été consacrée à la réalisation du second plan d'action pour l'égalité de la collectivité. Ce second plan est annexé au présent rapport. Par ailleurs, la mission s'est mobilisée, en transversalité avec la Direction Éducation, Jeunesse et Sport, pour déployer le dispositif des distributeurs de protections périodiques gratuits dans les établissements scolaires. Dans la continuité de cette action, la mission a entamé un travail de recensement des interventions sur la vie affective et sexuelle au bénéfice des jeunes Breilliennes et Breilliens et réuni un groupe de travail avec de nombreux acteurs institutionnels et associatifs sur cette thématique.

Comme chaque année, la mission a mené un travail de coordination des sept réseaux Violences intrafamiliales du Département afin de faciliter l'interconnaissance et le partage des bonnes pratiques. Les supports pédagogiques sur les violences conjugales, produits en 2021, rencontrent un grand succès auprès des communes et continuent d'être diffusés largement.

# I. La situation des femmes et des hommes au Département d'Ille-et-Vilaine

## Répartition des effectifs

La collectivité départementale, de par ses missions, est composée de nombreux métiers dits « féminisés », c'est-à-dire occupés majoritairement par des femmes, notamment dans le domaine du social, médico-social et la filière administrative.

Ainsi, comme par le passé, les femmes représentent 66,8% des effectifs totaux.

Effectifs physiques des agents sur poste permanent par statut, catégorie hiérarchique et							
Statut et catégorie hiérarchique	2017		2019		2021		Taux de féminisation (%)
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
<b>Titulaires</b>							
A	423	136	901	175	908	174	83,9
B	771	221	321	180	313	159	66,3
C	769	636	724	617	714	637	52,8
<b>Sous-Total</b>	<b>1963</b>	<b>993</b>	<b>1946</b>	<b>972</b>	<b>1935</b>	<b>970</b>	<b>66,6</b>
<b>Stagiaires</b>							
A	24	2	38	4	30	1	96,8
B	28	12	11	6	10	11	47,6
C	28	27	27	19	54	17	76,1
<b>Sous-Total</b>	<b>80</b>	<b>41</b>	<b>76</b>	<b>29</b>	<b>94</b>	<b>29</b>	<b>76,4</b>
<b>Contractuels permanents</b>							
A	30	16	48	24	68	31	68,7
B	4	7	7	8	11	15	42,3
C	10	5	7	8	19	12	61,3
<b>Sous-Total</b>	<b>44</b>	<b>28</b>	<b>62</b>	<b>40</b>	<b>98</b>	<b>58</b>	<b>62,8</b>
<b>Ensemble</b>							
A	477	154	987	203	1006	206	83,0
B	803	240	339	194	334	185	64,4
C	807	668	758	644	787	666	54,2
<b>Total</b>	<b>2087</b>	<b>1062</b>	<b>2084</b>	<b>1041</b>	<b>2127</b>	<b>1057</b>	<b>66,8</b>

*Périmètre : titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent, agents contractuels non permanents, assistants familiaux aux 31 décembre 2017, 2019 et 2021. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH - Astre.*

En observant les effectifs par cadre d'emploi, on peut constater que les femmes sont sur-représentées dans la catégorie A (82,4% en ETP) et, au contraire, légèrement sous-représentées dans la catégorie C (53,6% en ETP). Cela s'explique par le fait que les emplois dits « féminisés » (majoritairement issus des filières sociale et administrative) sont plus souvent issus de la catégorie A alors que les emplois dits « masculinisés » (majoritairement présents dans la filière technique) sont plus souvent issus de la catégorie C.

Effectifs physiques et effectifs en ETP des agents sur poste permanent par catégorie hiérarchique, cadre d'emploi et sexe									
Catégorie A									
Cadres d'emploi	Effectifs physiques				ETP				
	Femmes	Hommes	Ens.	Taux de féminisation (%)	Femmes	Hommes	Ens.	Taux de féminisation (%)	
Administrateur	3	3	6	50,0	3,0	3,0	6,0	50,0	
Attaché	198	61	259	76,4	193,7	60,1	253,8	76,3	
Ingénieur	53	71	124	42,7	50,7	70,4	121,1	41,9	
Conservateur du patrimoine	0	2	2	0,0	0,0	2,0	2,0	0,0	
Attaché de conservation du patrimoine	6	1	7	85,7	5,8	1,0	6,8	85,3	
Bibliothécaire	9	1	10	90,0	8,5	1,0	9,5	89,5	
Conservateur des bibliothèques	1	0	1	100,0	0,9	0,0	0,9	100,0	
Conseiller des APS	0	2	2	0,0	0,0	2,0	2,0	0,0	
Conseiller socio-éducatif	21	7	28	75,0	19,2	7,0	26,2	73,3	
Assistant socio-éducatif	516	40	556	92,8	477,9	38,7	516,6	92,5	
Educateur de jeunes enfants	3	1	4	75,0	2,8	1,0	3,8	73,7	
Médecin	30	5	35	85,7	24,9	5,0	29,9	83,3	
Infirmier en soins généraux	41	0	41	100,0	39,0	0,0	39,0	100,0	
Ergothérapeute	3	0	3	100,0	2,4	0,0	2,4	100,0	
Psychologue	27	3	30	90,0	25,0	2,8	27,8	89,9	
Sage-femme	12	0	12	100,0	10,7	0,0	10,7	100,0	
Puéricultrice	71	1	72	98,6	65,6	1,0	66,6	98,5	
Biologiste, vétérinaire, pharmacien	1	2	3	33,3	1	2	3,0	33,3	
Cadre de santé, technicien paramédical	9	1	10	90,0	8,5	1,0	9,5	89,5	
Emplois fonctionnels, directeur de cabinet	2	5	7	28,6	2	5	7,0	28,6	
<b>Total</b>	<b>1 006</b>	<b>206</b>	<b>1 212</b>	<b>83,0</b>	<b>941,6</b>	<b>203,0</b>	<b>1 142,2</b>	<b>82,4</b>	

Catégorie B									
Cadres d'emploi	Effectifs physiques				ETP				
	Femmes	Hommes	Ens.	Taux de féminisation (%)	Femmes	Hommes	Ens.	Taux de féminisation (%)	
Rédacteur	258	2	260	99,2	247,2	23,7	270,9	91,3	
Technicien	36	135	171	21,1	33,7	134,1	167,8	20,1	
Animateur	2	4	6	33,3	1,6	4,0	5,6	28,6	
Assistant de conservation	24	5	29	82,8	22,7	4,8	27,5	82,5	
Educateur des APS	4	13	17	23,5	4,0	13,0	17,0	23,5	
Technicien paramédical	10	4	14	71,4	8,9	4,0	12,9	69,0	
<b>Total</b>	<b>334</b>	<b>163</b>	<b>497</b>	<b>67,2</b>	<b>318,1</b>	<b>163,0</b>	<b>501,7</b>	<b>63,4</b>	

Catégorie C									
Cadres d'emploi	Effectifs physiques				ETP				
	Femmes	Hommes	Ens.	Taux de féminisation (%)	Femmes	Hommes	Ens.	Taux de féminisation (%)	
Adjoint administratif	331	35	366	90,4	318	34	351,7	90,4	
Agent de maîtrise	18	161	179	10,1	17	160	177,1	9,6	
Adjoint technique	407	453	860	47,3	397	449	846,4	46,9	
Adjoint technique des Etab. D'enseignement	3	3	6	50,0	3	3	5,8	51,7	
Adjoint du patrimoine	6	6	12	50,0	6	6	11,5	47,8	
Adjoint d'animation		8	8	0,0	0	8	8,0	0,0	
Agent social	1	0	1	100,0	1	0	1,0	100,0	
Auxiliaire de puériculture	21	0	21	100,0	19	0	19,2	100,0	
<b>Total</b>	<b>787</b>	<b>666</b>	<b>1 453</b>	<b>54,2</b>	<b>760,9</b>	<b>659,8</b>	<b>1 420,7</b>	<b>53,6</b>	

*Périmètre : agents titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent au 31 décembre 2021. Source : Département d'Ille-et-Vaine*

Comme évoqué précédemment, les femmes sont sur-représentées dans les filières suivantes : administrative (86,5%), culturelle (75,4%), médico-sociale (94,1%) et sociale (91,9%). Les hommes, eux, sont sur-représentés dans les filières de l'animation (85,7%), du sport (78,9%) et la filière technique (61,4%).

### Répartition des effectifs physiques des agents sur poste permanent par filière et par catégorie hiérarchique (en %)

Filières	Poids de la filière (%) dans la collectivité	Répartition par catégorie hiérarchique et par filière (%)			Taux de féminisation par filière (%)
		A	B	C	
Administrative	28,7	29,0	30,9	40,1	86,5
Animation	0,4	0,0	42,9	57,1	14,3
Culturelle	1,9	32,8	47,5	19,7	75,4
Médico-sociale	7,5	85,3	5,9	8,8	94,1
Médico-technique	0,1	100,0	0,0	0,0	33,3
Sociale	18,5	99,8	0,0	0,2	91,9
Sportive	0,6	10,5	89,5	0,0	21,1
Technique	42,1	9,3	12,8	78,0	38,6
Hors filière (dont emplois fonctionnels)	0,2	100,0	0,0	0,0	28,6
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>38,1</b>	<b>16,3</b>	<b>45,6</b>	<b>66,8</b>

*Périmètre : titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent au 31 décembre 2021. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH - Astre*

*Note de lecture : dans la filière sportive, qui représente 0,6% des agents titulaires, stagiaires, contractuels sur postes permanents de la collectivité, 89,5% des agents de cette filière appartiennent à la catégorie B.*

## Répartition des effectifs non permanents

Les emplois de renfort ou de remplacement sont majoritairement occupés par des femmes (84,1%) mais les postes en apprentissage sont un peu plus souvent occupés par des hommes (51,2%).

### Effectifs physiques des agents contractuels non permanents

Statut	2017	2019	2021	
			Effectifs physiques	Taux de féminisation (%)
Non titulaires en renfort ou remplacement	296	335	264	84,1
Apprentis	18	15	43	48,8
<b>Total</b>	<b>314</b>	<b>350</b>	<b>307</b>	<b>79,2</b>

Périmètre : agents contractuels non permanents aux 31 décembre 2017, 2019 et 2021. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH - Astre.

## Répartition du temps de travail

Comme au niveau national, le temps partiel est très largement pris par les femmes. Par exemple, le temps partiel à 80%, le plus fréquent, est pris à 91,3% par des femmes.

### Effectifs physiques et taux de féminisation des agents sur poste permanent selon la durée du travail, la quotité et le sexe

Durée et quotité de travail	Effectifs physiques			Taux de féminisation (%)
	Femmes	Hommes	Ensemble	
<b>Temps complet</b>				
Temps plein (100%)	1530	993	2523	60,6
Temps partiel à 50%	10	2	12	83,3
Temps partiel à 60%	12	0	12	100
Temps partiel à 70%	10	1	11	90,9
Temps partiel à 80%	407	39	446	91,3
Temps partiel à 90%	115	14	129	89,1
Temps partiel thérapeutique	41	7	48	85,4
<b>Total</b>	<b>2 125</b>	<b>1 056</b>	<b>3 181</b>	<b>66,8</b>
<b>Temps non complet</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>66,7</b>

Périmètre : titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent au 31 décembre 2021. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH - Astre.

Au total, le temps partiel est pris à 90,8% par les femmes (sur poste permanent).

### Effectifs physiques des agents sur poste permanent en temps partiel (hors temps partiel thérapeutique) selon la catégorie hiérarchique et le sexe

Catégorie hiérarchique	Femmes	Hommes	Taux de féminisation (%)
A	323	17	95,0
B	88	9	90,7
C	143	30	82,7
<b>Total</b>	<b>554</b>	<b>56</b>	<b>90,8</b>

Périmètre : titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent au 31 décembre 2021. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH - Astre.

## Les absences

Les femmes sont globalement un peu plus souvent malades que les hommes : elles représentent 76,2% des maladies ordinaires, 80,2% des maladies professionnelles, 77,2% des graves maladies et 83,4% des maladie longue durée.

Les accidents de travail sont eux légèrement plus masculins, puisqu'ils concernent 47,6% des hommes (sur un effectif total de 33,2% d'hommes).

<b>Nombre de jours d'absence par motif et par sexe en 2021</b>			
	Femmes	Hommes	Taux de féminisation (%)
Maladie ordinaire	35561	11135	76,2
Congé maternité	8148	0	100
Congé paternité	0	282	0,0
Accidents du travail	2718	2469	52,4
Maladie professionnelle	2985	739	80,2
Longue maladie / Grave maladie	7666	2266	77,2
Maladie longue durée	10558	2096	83,4
<b>Total</b>	<b>67636</b>	<b>18705</b>	<b>78,3</b>

*Périmètre : titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH - Portail décisionnel*

Dans le tableau ci-dessous, le constat est similaire : les accidents de travail sont plus souvent masculins (46,9% avec arrêt, 49,3% sans arrêt), en revanche les maladies professionnelles reconnues touchent autant les femmes que les hommes (le ratio de féminisation de 61,5% s'approche du taux de féminisation de la collectivité de 66,8%).

<b>Accidents du travail, maladies professionnelles reconnues pour l'année 2021</b>			
	Femmes	Hommes	Taux de féminisation (%)
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	53	60	46,9
Nombre d'accidents du travail sans arrêt	37	38	49,3
Nombre de maladies professionnelles reconnues	8	5	61,5

*Périmètre : agents tous statuts. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – ASSAT - Mise à jour des données en septembre 2022 pour la MP*

Pour ce qui concerne les absences pour enfant malade pour les agent-es titulaires, stagiaires et contractuel-les sur poste permanent, 82% des jours pris le sont par des femmes, contre 18% par des hommes. Les femmes sont donc sur-représentées sur la prise d'absence pour enfant malade.

	Femmes	Hommes	Total général
<b>Durée en jours</b>	<b>969</b>	<b>213,5</b>	<b>1182,5</b>
<b>Pourcentage</b>	<b>82%</b>	<b>18%</b>	

## Le bilan 2021 de la cellule d'écoute

La cellule d'écoute est à disposition des agent-es pour témoigner de harcèlement ou violences vécues dans le cadre du travail. Composée du psychologue du travail et d'assistantes sociales, elle réalise un bilan de son activité chaque année. Les situations rencontrées sont les suivantes :

- Propos sexistes : Chef d'équipe à l'encontre d'une agente, le traitement est en cours.
- Gestes à caractères sexuels : Supérieur hiérarchique masculin à l'égard d'une agente, l'auteur a fait l'objet d'un entretien disciplinaire sans sanction.

- Agressions sexuelles : un agent polyvalent dans un collège a été condamné pour agression sexuelle sur mineur en dehors du travail. L'agence, en lien avec la Direction des Ressources Humaines, a suspendu l'agent et l'agrément d'assistante maternelle de son épouse.
- Violences sexuelles (elles concernent toutes la sphère privée des agentes) : trois femmes ont témoigné avoir été victimes de violences sexuelles dans leur histoire : deux viols et une situation d'inceste. Beaucoup de faits sont prescrits et la crainte de ne pas être entendue reste très forte. Ces faits ressortent généralement suite à des consultations en lien avec des agressions.



## II. L'égalité dans les politiques publiques

### Education – jeunesse

#### - Au collège Jacques Prévert de Romillé :



La restructuration du collège Jacques Prévert de Romillé a été l'occasion de réaménager intégralement la cour de récréation et de réfléchir à sa construction en intégrant les enjeux d'inclusion et de mixité. Les élèves ont été fortement impliqués dans l'élaboration de la nouvelle cour, des préconisations avaient été produites en 2018 à la suite de l'intervention d'une experte de l'égalité et de nouveaux ateliers ont eu lieu en 2021. La

végétalisation de la cour et la nouvelle répartition des espaces devraient améliorer la qualité de vie des élèves et le climat scolaire.

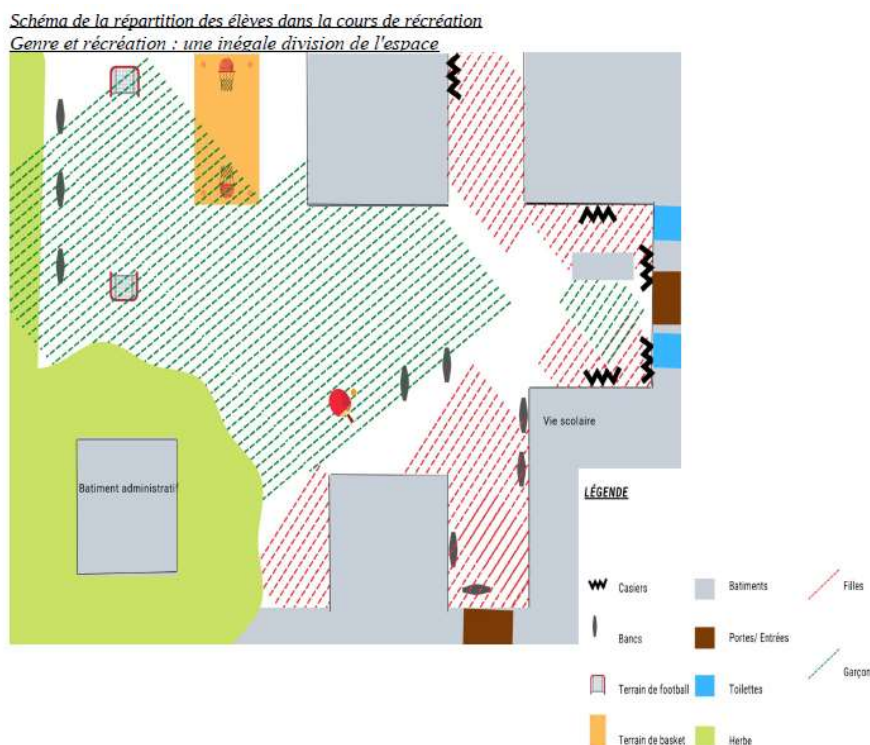
#### - Au collège de la Roche aux fées à Retiers :

Le collège de la Roche aux fées à Retiers a accueilli une stagiaire de master 2 *Sociologie, dynamiques sociales et territoriales*, pendant un semestre pour travailler spécifiquement sur la question des relations filles-garçons et femmes-hommes au sein de l'établissement. Celle-ci a travaillé sur des thèmes divers, allant de la question du rapport aux sanctions des filles et des garçons jusqu'à l'analyse de la place des femmes dans les programmes scolaires et son impact sur les élèves.



L'enquête de grande qualité de Tathiana Bensafa a permis de mettre en lumière de nombreuses disparités entre les filles et les garçons. Ainsi, son observation a pu objectiver le fait que les enseignant-es donnaient plus souvent la parole aux garçons et ce dans l'objectif de garder leur attention et de les canaliser, ceux-ci étant plus souvent à l'initiative du chahut.

Mme Bensafa a, elle aussi, mené un travail sur la répartition de l'espace dans la cour de récréation :



Comme pour les autres établissements, on retrouve majoritairement les garçons au centre de l'espace et les filles concentrées à la périphérie.

Enfin, l'étudiante a pu produire des recommandations qui ont été présentées à l'équipe éducative et aux parents d'élèves.

- *L'installation de distributeurs de protections périodiques :*

L'année 2022 a été consacrée au déploiement des distributeurs de protections périodiques dans les collèges. Ceux-ci ont été sélectionnés après le lancement d'un appel à manifestation d'intérêt.

Au total, 69 collèges seront équipés fin 2022.

En parallèle, des animations seront proposées aux collèges bénéficiaires pour sensibiliser les élèves sur la thématique des règles et de la puberté et un livret leur sera distribué pour les informer plus en détail sur les règles.



## Education à la vie affective et sexuelle

- *Animation d'un groupe de travail inter-institutionnel :*

Pour la première fois, le Département a réuni, en 2022, un groupe de travail inter-institutionnel sur la question de l'éducation à la vie affective et sexuelle. Composé de l'Education nationale, de la Direction régionale aux Droits des femmes et à l'égalité, du réseau Louis Guilloux, des professionnel·les des centres de santé sexuelle et des associations, les premiers temps de rencontre ont permis de dresser le panorama des initiatives existantes en Ille-et-Vilaine.

Les travaux se sont notamment appuyés sur le rapport de 2016 du Haut Conseil à l'égalité, relatif à l'éducation à la sexualité. On peut notamment y lire que :

*« Si les âges des filles et des garçons au premier rapport sexuel se sont rapprochés, des inégalités filles-garçons et représentations empreintes de stéréotypes et rôles de sexe sont très fortes en matière de sexualité :*

*▮ L'entrée dans la vie amoureuse est un moment révélateur des inégalités entre les filles et les garçons et des rôles attendus pour chacun·e.*

*▮ Les jeunes hommes sont valorisés selon une norme de virilité, les jeunes femmes subissent la double injonction de devoir se montrer désirables mais « respectables ». Les relations amoureuses et sexuelles des filles sont particulièrement surveillées.*

*▮ Les stéréotypes de sexe favorisent des violences sexistes sous diverses formes, s'adressant en particulier aux jeunes femmes : harcèlement via les réseaux sociaux, agression sexuelle, prostitution, harcèlement dans les transports, mutilations sexuelles, violences au sein du couple, etc.*

*▮ Les phénomènes de réputation et de harcèlement sexiste sont amplifiés par la viralité des réseaux sociaux, qu'utilisent neuf adolescent·es sur dix. En Ile-de-France, une lycéenne sur quatre déclare avoir été victime d'humiliations et de harcèlement en ligne, notamment concernant son apparence physique ou son comportement sexuel ou amoureux.*

*▮ Les jeunes, et en particulier les filles, méconnaissent leur corps, et le plaisir féminin reste tabou : 84 % des filles de 13 ans ne savent pas comment représenter leur sexe alors qu'elles sont 53 % à savoir représenter le sexe masculin, et une fille de 15 ans sur quatre ne sait pas qu'elle a un clitoris.*

*▮ La responsabilité de la prévention des grossesses non désirées et des maladies sexuellement transmissibles continue de peser principalement sur les filles et les femmes.*

*Par conséquent, les enjeux d'égalité posés par l'éducation à la sexualité sont nombreux : accès à l'intervention volontaire de grossesse et à la contraception, prévention des grossesses à l'adolescence, prise en compte du désir*

et du plaisir des jeunes femmes, stigmatisation de la « réputation », inégalités et violences sexistes au sein d'un groupe ou au sein du couple, question du consentement, instrumentalisation des codes culturels et religieux justifiant l'inégalité filles-garçons, invisibilisation et intolérance vis-à-vis de l'homosexualité et notamment du lesbianisme. »



Ces rencontres de travail ont fait émerger un besoin de coordination entre les différents acteurs pour améliorer le maillage territorial et l'homogénéité des interventions.

En parallèle, les centres de santé sexuels ont poursuivi leur mission de prévention. Par exemple, la sage-femme du centre départemental d'action sociale de Combourg et de la Baie participe aux ateliers « femmes » autour des règles organisés par l'Agence Régionale de Santé et des services déconcentrés de l'Etat.

À Janzé, le centre de santé sexuelle et l'agence départementale ont organisé un stage de 3 jours de boxe intitulé « Femmes 2 poings 0 » pour aider des jeunes filles à reprendre confiance en elles. Le bilan s'est avéré très positif.



## Actions culturelles

Depuis 2019, le Département a engagé un travail de production de données genrées concernant sa politique culturelle. L'égalité est également mentionnée comme objectif de la politique culturelle dans l'ensemble des conventions qui le lie avec les structures partenaires. Enfin, la collectivité soutient l'association HF Bretagne qui agit pour l'égalité des femmes et des hommes dans les arts et la culture.

À travers ses dispositifs d'éducation artistique et culturelle, de résidence-mission et de fonds d'accompagnement artistique territorial, le Département a par ailleurs soutenu 8 projets liés à l'égalité femmes-hommes ou filles-garçons, pour un montant total de 52 700 euros.

Dispositif	Projets Education artistique et culturelle (EAC) 2021-2022	Rayonnement et publics concernés	Subvention
Education artistique et culturelle	Dans le cadre de la Science sur les Planches, le projet " <i>Matilda sur les planches</i> " a été financé : des élèves ont été accompagné-es par une compagnie pour travailler sur l'effet Matilda, c'est-à-dire l'invisibilisation des femmes dans le domaine scientifique.	Collège Pierre Olivier Malherbe - Châteaubourg	6 000 €
Education artistique et culturelle	A travers deux pièces ( <i>Artemisia Gentilechi</i> et <i>Le dossier Louise Berthou</i> ) à procès, les élèves ont été amenés à travailler les thèmes de la justice, des violences faites aux femmes et du harcèlement, pour créer eux-mêmes un spectacle avec le Groupe Vertigo.	Collège des Fontaines - La Guerche de Bretagne	12 000 €
Education artistique et culturelle	Le collège et l'association <i>Electroni(k)</i> ont mis en place un projet autour des notions d'espaces et de volumes. Alliant à la fois arts plastiques, mathématiques et sciences physiques, ce projet a croisé aussi plusieurs questions distinctes mais se recoupant : l'usage du numérique et des nouveaux médias, le rapport à l'égalité femme-homme via les professions intervenantes.	Collège La Roche aux Fées - Retiers	2 800 €
Résidence mission	Poursuite de la résidence musicale autour du nouveau spectacle de Marion Rouxin " <i>Fille ou Garçon</i> " en partenariat avec la Maison de la jeunesse et de la culture de Pacé et les centres culturels du territoire de Rennes métropole. Le projet questionne le genre et les différences entre filles et garçons en impliquant les habitant-es dans la démarche artistique et la création du spectacle.	Rennes Métropole, Jeune public Scolaires dont collégiens EHPADs	14 000 €
Fonds d'accompagnement artistique territorial	Plusieurs projets d'actions culturelles ont été soutenus en 2022 : des ateliers autour de l'égalité femmes/hommes, une exposition et des rencontres sur l'égalité et la laïcité ou encore les nuits de la lecture en co-production avec la Maison bleue à Rennes.	Départementale Tout public, notamment le public scolaire et les publics fragiles	7 000 €
Fonds d'accompagnement artistique territorial	Mise en œuvre d'une démarche coopérative au niveau départemental pour la structuration et le développement de l'art contemporain en Bretagne. L'année 2022 a été consacrée à la création de 3 chantiers thématiques dont l'égalité femmes-hommes.	Départementale Réseau de professionnels (artistes-plasticiens, auteurs, etc.)	3 000 €
Fonds d'accompagnement artistique territorial	Soutien à la 4 <sup>e</sup> édition du festival littéraire féministe <i>Dangereuses Lectrices</i> qui a eu lieu les 22 et 23 octobre 2022 aux Ateliers du Vent à Rennes.	Rennes métropole Tout public	1 500 €
Résidence mission	Résidence chorégraphique en partenariat avec le Centre culturel Pôle Sud de Chartres-de-Bretagne, l'EPI Condorcet de Saint-Jacques-de-La-Lande et l'école de musique intercommunale Jean Wiener. Le travail porte notamment sur la mise en réflexion de la masculinité et de la féminité de la danse.	Chartres-de-Bretagne et Saint-Jacques-de-la-Lande et tout public et jeune public dont collégien-nes	6 400 €

## Violences faites aux femmes :

- *Diffusion des supports « Violences conjugales » dans toutes les communes et Etablissements publics de coopération intercommunale (EPCI) :*

En novembre 2021, la collectivité a sorti un kit dédié aux violences conjugales (un guide pour les professionnel·les, des flyers, une exposition...). Ce kit a été largement demandé et diffusé dans le département. Il a été transmis par voie postale à l'ensemble des communes et des communautés de communes. Certaines ont pris l'initiative d'imprimer le « violentomètre » sur les papiers des baguettes de pain.

- *Temps fort autour du 8 mars à Redon :*

L'agence de Redon-Vallons et plus particulièrement le centre départemental d'action sociale ont proposé un temps fort autour du 8 mars 2022. L'exposition sur les violences conjugales a été installée dans les locaux du CDAS et divers publics ont été invités à la visiter, avec une médiation proposée par les équipes du CDAS, les animateurs numériques et de développement local et la chargée de mission Egalité.

L'évènement a été reconduit au deuxième semestre mais installé au centre hospitalier de Redon.



- *Temps fort pour le 25 novembre à Villejean :*

Pour la première fois en 2021, puis en 2022, l'espace social commun de Villejean a organisé un temps fort autour du 25 novembre avec de nombreux acteurs du territoire (association, maison de quartier...). L'exposition du Département ainsi que des stands associatifs ont été installés sur la dalle Kennedy. En 2021, la compagnie Quidam a joué de nombreuses représentations de sa courte pièce « Tu te prends pour qui ? » jouée dans un minibus. En 2022, la compagnie a proposé des lectures soufflées sur la base de témoignages de victimes de violences.

- *Temps fort interprofessionnel le 18 novembre à Rennes Métropole :*

Le Département a été partenaire, avec la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité, la Ville de Rennes et Rennes métropole de l'organisation d'une journée d'étude interprofessionnelle sur les violences conjugales. Cette journée, consacrée à l'apport de l'interdisciplinarité dans l'accompagnement des victimes de ces violences, était ouverte à l'ensemble des professionnel·les intervenant dans le champ du social, du médico-social et de la justice.

- *Etude sur les situations de violences connues dans les CDAS du Pays Malouin et de Brocéliande*

En 2022, les agences de Brocéliande et Saint-Malo ont pu finaliser l'analyse des données récoltées en 2021 sur l'accueil des femmes victimes de violences en centre départemental d'action sociale (4 CDAS malouins, CDAS de Brocéliande et contribution du CCAS de St Malo).

Cette étude est née de plusieurs constats :

- Le contexte sanitaire inédit a constitué un facteur aggravant pour les victimes de violences conjugales et leurs enfants lorsqu'ils sont confinés avec leurs agresseurs.
- Sur le territoire, il a été constaté un accroissement des situations des violences intrafamiliales (VIF), une parole libérée traduite par un dépôt accru de plaintes. La société est davantage sensibilisée aux VIF et de ce fait, de plus en plus intolérante sur cette problématique.
- Dans le cadre du réseau VIF, coordonné par l'agence départementale du Pays de St Malo, il est repéré depuis 4 à 5 ans une augmentation des situations de violences intrafamiliales de la part des professionnel·les des CDAS.

Voici une synthèse des données récoltées lors de l'étude :

- **Nombre de situations de violences conjugales** entre janvier et décembre 2021 : **111**
- **Nombre de communes concernées** : **29** (**7** en Bretagne Romantique, **9** Dol/Pleine-Fougères, **9** St Malo Agglomération, **4** Côte d'Emeraude)
- **Découverte des situations (cumulatives)** :
  - Démarches personnelles auprès du CDAS- CCAS : **65/111**
  - Contexte d'information préoccupante : **27/111**
  - Accompagnement en cours, par le service social : **77/111**
- **Présence enfants mineurs** : **80/111**
- **Dépôts de plainte** : **46/111**
- **Besoins d'hébergement** : **58/111**
  - Besoins d'hébergement d'urgence : **12**
  - Solutions trouvées : **46** (*famille/amis, Le Goéland, Ker Antonia, Relogement Social Prioritaire, logement bailleur public, logement privé...*).

## Appel à projets Egalité femmes-hommes

Comme chaque année, la mission Egalité femmes-hommes a soutenu des projets locaux sur cette thématique. 17 projets ont été soutenus (dont un reporté, qui n'apparaît donc pas dans le tableau) pour un montant de 16 400 euros. Cet appel à projets est destiné à des initiatives ponctuelles ayant pour objet de lutter contre les discriminations à l'encontre des femmes et de promouvoir l'égalité.

Nom de la structure	Description du projet	Subvention
Association Familles Rurales Dingé	Stage pour les femmes à partir de 18 ans et un stage pour les filles de 14 à 16 ans avec les <i>Nouvelles Oratrices</i> afin de travailler la confiance en soi et la légitimité à prendre la parole.	1 500 €
Association Pænser les maux	Ateliers pour les jeunes de 11 à 15 ans sur le thème de l'éducation affective et sexuelle, de l'égalité filles-garçons, du consentement et du genre. Des ateliers pour les enfants de 3 à 10 ans sur l'égalité filles-garçons " <i>mon corps c'est mon corps</i> ", savoir reconnaître un adulte de confiance dans son entourage.	1 500 €
Conseil de développement Pays de Redon	Rencontre avec Patrick Jean, réalisateur et écrivain féministe, pour une intervention auprès des collèves de Redon autour de son film documentaire « <i>La domination masculine</i> ». Animation de cercles de paroles pour victimes des violences sexistes et sexuelles. Création des journées <i>Présentes !</i> qui proposeront des temps forts mensuels, avec comme objectif de faire de l'égalité femmes-hommes un sujet central, visible et incontournable pour tous et toutes sur le Pays de Redon.	1 500 €
Anime et Tisse	Projet « <i>Rues féminines</i> » : création théâtrale autour des droits des femmes dans l'espace public à Maurepas.	1 000 €
Ardecom 29	Organisation de permanences en lien avec le Planning familial 35 destinées aux hommes sur la contraception masculine et d'une projection du film « <i>Haut les couilles !</i> » à Rennes.	1 000 €
ESS Cargo & Cie	Organisation d'ateliers en non-mixité à destination des femmes du quartier de Villejean (femmes porteuses de projet, en recherche d'emploi, mères de famille...).	1 000 €
Maison d'accueil du Pays de Redon (Résidence Habitats jeunes)	Réalisation de saynètes et de vidéos avec une compagnie théâtrale avec les jeunes hébergés-es.	1 000 €
Association Haut Parleuses	Organisation de la première édition du festival <i>Haut Parleuses</i> , festival sur le podcast comme outil au service des féminismes, ayant pour objectif principal de questionner la prise de parole des femmes, et plus largement des personnes sexisées, par cet intermédiaire.	1 000 €
Association Centre de ressources et d'interpellation pour un monde sans rapports de domination (CRIDEV)	Organisation d'un cycle de causeries et ateliers au CRIDEV : partage de situations sexistes vécues, analyses et mutualisation de stratégies. Présentation et diffusion de l'exposition et du livret sur les violences sexistes et sexuelles réalisés en 2021, dans le cadre des formations des jeunes en service civique portant sur les discriminations du CRIDEV.	1 000 €
Association Parenbougé	Mise en place d'une conférence sur les stéréotypes de sexe au sein de l'association " <i>Mettre en place l'égalité filles-garçons chez les 0-3 ans</i> ". Formation professionnelle regroupant des membres des différentes équipes éducatives. Ateliers parents sur cette thématique.	1 000 €
Maison de la jeunesse et de la culture de Pacé	Diffusion du spectacle " <i>Notre candide</i> " avec la Compagnie 3 <sup>e</sup> acte : deux séances à destination des classes de 4 <sup>e</sup> et de 3 <sup>e</sup> des collèves.	1 000 €
Association Ty Al Levenez (résidence Habitats jeunes)	Mise en place d'ateliers de discussion, interventions échanges/débats avec le Planning familial, sur l'égalité femmes-hommes au bénéfice des résident·es et création de planches de bande dessinée avec les résident·es et Laëtitia Rouxel, autrice professionnelle.	1 000 €
Maison de la jeunesse et de la culture <i>Maison de Suède</i>	Organisation du projet " <i>Les 10 commandements d'une fille de quartier</i> " pour valoriser les jeunes filles du quartier, identifier des leviers permettant concrètement d'améliorer leur vie sociale et de faire émerger des propositions pour conforter la place des filles dans les quartiers prioritaires.	1 000 €
Centre communal d'action sociale de Bain-de-Bretagne	Sur le modèle du collectif #NousToutes, le CCAS de Bain-de-Bretagne met en place une opération d'impression et de diffusion d'emballages de baguettes de pain personnalisés, avec des messages de prévention des violences conjugales, comme l'avait fait le collectif en début d'année 2021 dans plusieurs villes françaises.	800 €
Parents Confiance Betton	Stage RIPOSTE d'autodéfense féminine. Au-delà de l'intervention de l'animatrice formée à ces stages, l'association mobilise une bénévole formée, en capacité de prendre en charge des femmes confrontées à des processus dissociatifs.	600 €
Des idées plein la terre	Ce projet a été pensé en plusieurs actions distinctes mais complémentaires : - Ateliers de réparation de vélo et de bricolage animés par une professionnelle, avec l'appui d'adhérentes et à destination des femmes. - Différents temps pour explorer et discuter ces enjeux d'égalité. - Achat de ressources documentaires (livres, BD, films...) pour appuyer et étayer les discussions.	500 €
Total		16 400 €

## Enfance-famille

### - *Prostitution des mineur-es*

À l'occasion du renouvellement de la stratégie nationale de la prévention et protection de l'enfance, le Département a décidé, en lien avec l'Etat, de financer l'Amicale du Nid, association qui lutte contre le système prostitutionnel, elle soutient les victimes, et permet un soutien aux professionnel·les confronté·es à des situations de prostitution des mineur-es. L'association est ainsi financée à hauteur de 60 000 euros pour mener les actions suivantes :

- Accompagner les mineur-es victimes de prostitution (Accueillir individuellement et/ou collectivement, proposer un accompagnement social personnalisé, identifier et nouer des partenariats (aide sociale à l'enfance, protection judiciaire de la jeunesse, services de milieu ouvert, soin, etc.) ;
- Réaliser des actions de sensibilisation sur le système prostitutionnel (prévenir les risques prostitutionnels auprès des professionnel·les des CDAS et des établissements de protection de l'enfance, mener une campagne de communication d'ampleur auprès de tous les établissements recevant du public jeune (Résidences Habitat jeunes, MJC, PAE, Missions locales, lycées...);
- Participer à l'organisation de la cellule départementale interinstitutionnelle sur l'exploitation sexuelle des mineur-es confié·es ;
- Réaliser des formations interinstitutionnelles auprès des professionnel·les évoluant dans la protection de l'enfance et/ou la jeunesse (Education Nationale, ARS...): outiller les professionnel·les de la protection de l'enfance, faire émerger une culture commune.

### - *Sensibilisation des travailleur·ses sociaux sur la sexualité des adolescent·es*

La question de la vie affective et sexuelle des adolescent·es vit des mutations profondes, notamment au regard des transformations apportées par le numérique (*nudes, revenge porn, fisha*, accès à la pornographie...). Une session de sensibilisation a été menée auprès des professionnel·les de l'accompagnement éducatif à domicile familial global (AEDFG) et sera reconduite auprès d'autres travailleur·ses sociaux de l'aide sociale à l'enfance.

### - *Journée des professionnel·les de la Protection maternelle et infantile dédiée au genre*

Chaque année, la Direction enfance-famille organise une journée pour l'ensemble des professionnel·les de la protection maternelle et infantile. Cette année, le programme de la journée a fait une large part au genre notamment via la question de la place des pères dans les accompagnements ou celle de la sexualité des adolescent·es. Un atelier consacré à la sensibilisation à l'égalité a également été proposé aux participant·es sur le temps méridien.

## Sport

Comme chaque année, le Département a financé des projets grâce à son dispositif « *Sport et mixité* ». Cette année, deux projets ont été subventionnés, pour un montant de 3 500 euros.

STRUCTURE	NOM DE L'EVENEMENT	OBJET DE L'EVENEMENT	LIEU	SUBVENTI ON ACCORDE E
LES SPORTS S'EMM'ELLES	LES SPORTS S'EMM'ELLES 2022 - 5ème EDITION	Organisation de la 5 <sup>e</sup> édition de l'évènement " <i>Les Sports s'emm'elles</i> ". Ce projet a pour objectif de mettre en lumière le sport de haut niveau féminin, de contribuer à faciliter l'accès des femmes dans les instances dirigeantes et de valoriser l'engagement sportif des femmes à travers l'engagement de quatre clubs évoluant à un haut niveau amateur : le REC Volley, l'Avenir de Rennes basket, le Stade Rennais Rugby et le Cercle Paul Bert Bréquigny Football.	Rennes	2 000 €



<b>COLLECTIF ACTIVITE PHYSIQUE ET CANCER</b>	<b>JOURNEE ACTIVITE PHYSIQUE, SPORT ET CANCER</b>	<p>Le Collectif « <i>Activité physique et cancer</i> » a pour objectif d'augmenter les moyens mis à la disposition des patient-es souffrant de cancers dans le domaine de l'activité physique et de favoriser par ce biais, leur guérison.</p> <p>La journée a pour objectif de montrer aux patient-es et aux professionnel·les de santé que presque toutes les disciplines sportives peuvent être pratiquées par des patient-es atteint-es de cancers dans la mesure où elles sont adaptées.</p>	Espace sportif de Bréquigny	1 500 €
<b>Total :</b>				<b>3 500 €</b>

# Plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes

---

2023-2028

# SOMMAIRE

Introduction.....	3
La démarche d'élaboration du plan d'actions.....	4
La structuration du plan d'actions.....	4
Les trois grands principes .....	4
1. Le volet interne .....	5
Une obligation légale :.....	5
Une ambition volontariste : .....	5
Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.....	6
Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique .....	6
Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.....	7
Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes .....	8
2. Les politiques publiques .....	10
Personnes âgées – Personnes en situation de handicap .....	10
Insertion, lutte contre les exclusions .....	12
Sport, jeunesse, éducation populaire.....	15
Éducation - collègues.....	18
Culture – Archives – Lecture publique .....	20
Enfance, famille .....	22
Violences faites aux femmes .....	24
Espace privé – Espace public .....	26
Finances et commande publique .....	29
Bibliographie .....	30


## Introduction

Le Département s'est engagé dès 2014 dans la promotion de l'égalité en signant la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale. En 2017, il ratifiait son premier plan d'actions pour la période 2017-2021, en cohérence avec ses engagements en faveur du Développement Durable, dont l'égalité des sexes est l'objectif n°5 de l'Organisation des Nations Unies.

Depuis 2014, il a pu structurer sa politique en faveur de l'égalité et devenir une collectivité innovante et pionnière. Le Département s'inscrit ainsi dans l'écosystème local pour devenir une ressource auprès des collectivités, notamment sur la question des violences conjugales, et un appui pour les associations.

Pendant ces 8 années, la société a profondément évolué du point de vue de la place des femmes et de celle hommes.

Dès 2016, de nouvelles dispositions législatives ont été adoptées pour sanctionner les « agissements sexistes » dans le cadre du travail ou l' « outrage sexiste », en 2018, visant à éradiquer le phénomène du harcèlement de rue.

En 2017, le mouvement social  #MeToo a permis de libérer la parole des femmes et de démontrer l'ampleur des violences sexistes et sexuelles.

Par ailleurs, ces dernières années ont aussi connu une transformation des familles et de ce fait des rôles traditionnellement assignés aux hommes et aux femmes. En effet, depuis 2013, les personnes de même sexe peuvent se marier et depuis 2021, la procréation médicalement assistée est autorisée pour toutes les femmes, quel que soit leur statut conjugal.

Pour autant, de nombreux progrès restent à faire. En effet, le sexe d'un individu reste encore profondément déterminant pour son avenir. Ainsi, dès la scolarité le sentiment de compétence des filles et des garçons diffère,

les filles se sentant en moyenne moins compétentes que les garçons, en particulier dans les matières scientifiques.

Les représentations traditionnelles du rôle des femmes et des hommes pèsent encore fortement sur les carrières des femmes : malgré leur niveau de diplôme supérieur, il subsiste une différence nette de salaire de 16,8% dans le privé et 12,4% dans le public<sup>i</sup>.

Au-delà de la question des rémunérations, les femmes accèdent aussi moins facilement aux postes à responsabilité. À titre d'exemple, dans la fonction publique territoriale, les femmes ne représentent que 32,6% des postes d'encadrement supérieur et de direction alors qu'elles représentent 61% des effectifs<sup>ii</sup>.

Les inégalités se retrouvent aussi dans la sphère familiale puisque 82% des parents isolé-es sont des femmes. En couple, les femmes assument encore la majorité des tâches domestiques et parentales.

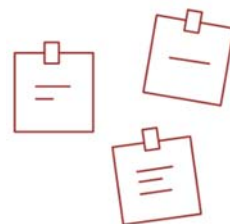
Par ses compétences, dans le social mais également le sport, l'éducation, la culture, etc., le Département dispose de leviers majeurs pour lutter contre les inégalités et faire émerger une société plus juste et plus égalitaire.

## La démarche d'élaboration du plan d'actions

La construction du second plan d'actions de la collectivité a débuté dès 2021 au moment du bilan du premier plan. En effet, grâce à l'administration d'un questionnaire à l'ensemble des agent-es via Iloenet en juillet 2021, de nombreuses idées ont déjà pu être remontées. Cette élaboration s'est poursuivie sur l'année 2022 afin d'impliquer au maximum les agent-es du Département.

Ainsi, des « boîtes à idées » ont été installées dans la plupart des services par le réseau des référent-es Egalité femmes-hommes. Des

séances de brainstorming ont également été proposées.



Par ailleurs, Madame Anne Mainguet-Grall a rencontré les vice-président-es et conseiller-es départementaux-ales à l'occasion de réunions thématiques afin de définir les grands axes de travail pour les années à venir.

Ces réunions ont été complétées par des échanges techniques entre la mission en charge de l'égalité et les différentes directions.

## La structuration du plan d'actions

Chaque thématique évoquée dans ce document est structurée en trois parties :

- Les constats, c'est-à-dire l'état des lieux et les données sexuées qui concernent la thématique en question ;
- Les réalisations : il ne s'agit pas d'un recensement exhaustif de toutes les actions menées depuis 2017 mais de quelques actions phares choisies pour illustrer la dynamique globale ;
- Les engagements : cette partie, sous forme de tableau, synthétise les actions à réaliser sur la durée du plan d'actions, avec un calendrier prévisionnel, des indicateurs et le ou les service(s) pilote(s).

## Les trois grands principes

Les différentes réunions de travail ont permis de faire émerger trois grands principes guidant l'action départementale pour améliorer la prise en compte de l'égalité des sexes dans les politiques publiques :

- Rendre visibles les femmes là où elles sont invisibilisées (par exemple, dans les domaines de la culture avec le matrimoine, ou du sport) ;
- Conditionner, autant que possible, les subventions publiques au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes et à une juste répartition des deniers publics entre les sexes ;
- Intégrer l'égalité dans les partenariats de la collectivité départementale.

# 1. Le volet interne

## Une obligation légale :

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, complétée par le décret du 4 mai 2020, oblige les collectivités de plus de 20 000 habitant·es à élaborer et mettre en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle.

Ces plans doivent être établis sur une durée maximale de trois ans, ils doivent définir des objectifs à atteindre, des indicateurs de suivi et un calendrier de mise en œuvre.

Ils doivent comporter au moins des mesures visant à :

*« 1° Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;*

*2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. [...] ;*

*3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;*

*4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes. »*

## Une ambition volontariste :

Le Département a élaboré son premier plan d'actions de manière volontariste dès 2017. Celui-ci comprenait un volet « interne » concernant l'égalité professionnelle, et un volet « politiques publiques ».

Afin de se conformer aux obligations légales portant sur la durée de trois ans, la collectivité réalisera un bilan des actions réalisées, dans le cadre du volet interne, dès 2025.

## Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes



### Constat :

Au Département, selon l'enquête réalisée en 2021, 38% des femmes pensent que lors d'un recrutement pour un poste à responsabilité, les femmes et les hommes n'ont pas des chances égales d'être recruté-es, à expérience ou qualification égale (contre 16% des hommes), 55% des femmes pensent que des stéréotypes sont attribués au personnel en fonction du sexe (contre 41,5% des hommes).

Côté rémunérations, compte-tenu du poids des filières, en catégorie A la différence de rémunération est de 16% en défaveur des femmes (rémunération brute en équivalent temps plein rémunéré), en catégorie B de 5,7% et en catégorie C de 3,8%.

### Réalisations :

Pour lutter contre ce type de discriminations, le Département a mis en œuvre en 2017 un RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) mixte par filière et

fonction, ce qui conduit notamment à contenir les différences entre la filière technique et les autres. Cette réforme a été évaluée en 2021 à l'occasion du bilan du premier plan d'actions.

## Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.



### Constat :

De par le poids des stéréotypes de genre, les femmes et les hommes se répartissent encore très inégalement dans le monde du travail. La collectivité départementale n'y échappe pas.

En effet, si les filières administratives et sociales sont composées respectivement de 86,1% et 92,3% de femmes, la filière sportive n'en compte que 25% et la filière technique 37,9%<sup>iii</sup>.

### Réalisations :

Depuis 2017, la collectivité a, par exemple, retravaillé ses fiches de postes, la nomination des fonctions et les visuels utilisés pour représenter les métiers afin de ne pas reproduire les stéréotypes de genre. Elle travaille, par ailleurs, à l'adaptation des tenues de travail aux

morphologies féminines (pour les équipes des espaces naturels sensibles par exemple). Enfin, une vigilance accrue est portée à chaque campagne de communication représentant les métiers de la collectivité pour ne pas véhiculer les stéréotypes de genre.

## Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

### Constat :

Il est désormais bien connu que l'expérience des femmes et des hommes en ce qui concerne la conciliation de la vie privée et professionnelle est différente. Les femmes étant encore majoritairement en charge des tâches domestiques et parentales, on parle de « double journée » pour désigner le fait qu'après une journée de travail elles aient une deuxième journée de travail domestique invisible à assumer. Compte-tenu du fait

*Au sein du couple, les femmes gagnent en moyenne 42% de moins que leur conjoint*

### Réalisations :

Le Département a mené une enquête interne en juillet 2022 afin de recueillir le ressenti des agent-es vis-à-vis de l'égalité. Deux répondantes sur trois considèrent qu'il est plus difficile pour une femme que pour un homme de concilier vie privée et carrière professionnelle. 40% des répondantes considèrent que leur carrière a été pénalisée par le fait d'avoir des enfants, contre 13% des répondants. Enfin, 58,3% des femmes répondantes considèrent qu'elles assument majoritairement les tâches domestiques et parentales.

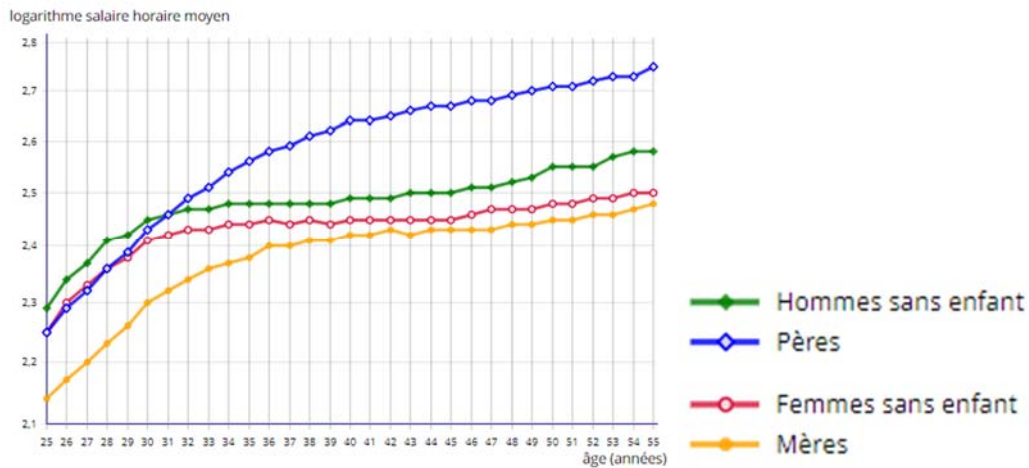
qu'elles gagnent, en moyenne, moins que leur conjoint (42% de moins<sup>iv</sup>), c'est le plus souvent la carrière du conjoint qui est privilégiée lorsque des choix doivent être opérés. C'est notamment la raison pour laquelle l'immense majorité des personnes à temps partiel sont des femmes : la perte de revenu est moindre pour le foyer que ce qu'elle serait si c'était l'homme qui prenait un temps partiel. Or ces décisions ont des conséquences notamment sur le niveau de pension de retraite des femmes.



S'il est désormais bien connu que la maternité dessert les carrières des femmes, l'effet « bonus » de la paternité sur la carrière des hommes est, lui, moins connu (cf. graphique page suivante). En effet, la parentalité est perçue comme un marqueur social positif pour les hommes. De plus, plus les hommes ont des enfants, plus leur temps de travail augmente.

*58,3% des agentes de la collectivité disent assumer majoritairement les tâches domestiques et parentales*





### Évolution du logarithme du salaire horaire par âge, sexe et parentalité<sup>v</sup>

Au cours du précédent plan, le Département a mis en œuvre des dispositions pour faciliter la conciliation entre vie privée et vie personnelle,

comme l'instauration d'une autorisation d'absence pour le père ou le deuxième parent afin d'assister aux examens périnataux.

## Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes



### Constat :

Toutes les organisations sont concernées par les violences sexistes et sexuelles, la fonction publique n'y échappe pas.

Au Département, 43%<sup>vi</sup> des agent-es déclarent avoir déjà été témoin de remarques déplacées, de plaisanteries ou de remarques sexistes sur

des tenues ou sur l'apparence physique. 12% des femmes ont déjà dû supporter des « tentatives de drague lourde de la part d'un collègue ». Enfin, 14% des encadrant-es déclarent avoir déjà dû traiter une affaire de violences sexistes et sexuelles au travail.

### Réalisations :

La collectivité s'est engagée tôt contre ces violences : une campagne d'affichage a été réalisée dès 2018 pour dénoncer le sexisme et une cellule d'écoute a été mise en place pour l'ensemble des agent-es. Des formations ont été

proposées aux référent-es Egalité femmes-hommes et aux représentant-es du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

## Les engagements :

Actions	Services pilotes	Calendrier
Renforcer et formaliser un plan d'information et de sensibilisation des nouveaux/nouvelles arrivantes sur la question de l'égalité dans la nouvelle procédure d'accueil et d'intégration.	Direction des ressources humaines – communication interne	2023
Lancer une nouvelle campagne d'information sur la cellule d'écoute et la lutte contre les discriminations (recueil des signalements, modes d'action, accompagnement des victimes, sanctions pour les auteurs si cela est avéré).	Direction des ressources humaines – communication interne	2023
Définir un nouveau cadre pour les référent·es Egalité femmes-hommes : (nouvelle campagne de désignation, définition d'une feuille de route, animation du réseau, officialisation de leur mission de référent·e auprès de leurs encadrants, mise en place de temps de cohésion...).	Mission égalité	2023
Continuer à intégrer les bonnes pratiques en termes d'égalité dans le processus de recrutement (guide du recrutement, formulation des annonces, questions lors de l'entretien...).	Direction des ressources humaines	2024
Faire de l'égalité femmes-hommes un des axes de travail du projet attractivité sur le volet conciliation vie professionnelle/vie personnelle (amélioration de l'offre sportive et culturelle sur les temps méridiens, temps d'échange sur la parentalité, souplesse d'organisation lors de la période d'adaptation crèche/assistant·e maternel·le).	Direction des ressources humaines – Mission égalité	2024
Mesurer l'impact du RIFSEEP mis en œuvre au sein de la collectivité sur la poursuite de l'égalité salariale à mi-parcours du plan égalité femmes / hommes.	Direction des ressources humaines	2024
Réaffirmer et intégrer la question de l'égalité dans les réflexions à venir sur le temps de travail (exemple : question du temps partiel demandé par l'agent·e) et le télétravail.	Direction des ressources humaines	2024
Conforter l'accueil et les conditions de travail optimales pour les femmes et les hommes (vestiaires, toilettes, équipements, tenues, salles d'allaitement, ...) et engager le cas échéant les actions nécessaires (travaux).	Direction des bâtiments - Mission égalité – Direction des ressources humaines	2023 - 2025
Poursuivre et généraliser les séances de sensibilisation à l'échelle des directions et des encadrant·es (séances clé en main).	Mission égalité	2023 - 2025

## 2. Les politiques publiques

### Personnes âgées – Personnes en situation de handicap



#### Constat :

La question du grand âge met en évidence de fortes disparités entre les femmes et les hommes. En effet, si la part des hommes parmi les personnes vivant en établissement hospitalier pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) est supérieure à celle des femmes entre 60 et 69 ans, elle baisse au-delà, de plus en plus fortement avec l'âge en raison des différences d'état de santé et d'espérance de vie entre les sexes. Après 90 ans, huit pensionnaires sur dix sont des femmes<sup>vii</sup>.

Aux âges avancés, les femmes sont beaucoup plus souvent dans des situations reconnues de dépendance : au niveau national 29% d'entre elles perçoivent l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) entre 85 et 89 ans et 57% après 90 ans, contre respectivement 18% et 37% des hommes aux mêmes âges<sup>viii</sup>. Cela peut s'expliquer par le fait que les femmes sont plus souvent confrontées à des problèmes de santé et des incapacités entraînant des difficultés à réaliser seules des activités de la vie quotidienne<sup>ix</sup>. Elles sont par ailleurs plus souvent veuves alors que les hommes peuvent plus

longtemps s'appuyer sur le soutien de leur compagne (les femmes accompagnent plus souvent la fin de vie de leur conjoint que l'inverse).

Les personnes qui travaillent auprès des personnes âgées sont, elles-aussi, majoritairement des femmes : près de 95% des aides à domicile sont des femmes<sup>x</sup> et 90% des personnes travaillant en EHPAD sont des femmes<sup>xi</sup>.

Enfin, on constate une différence chez les aidant-es familiaux : les femmes sont plus souvent aidées par leurs enfants (62%), alors que les hommes, moins souvent veufs en raison de l'espérance de vie plus élevée des femmes, sont plus fréquemment aidés par leurs conjointes (57%). Les femmes représentent jusqu'à 74% des aidant-es lorsque la perte d'autonomie de la personne s'aggrave ou devient psychique et que les soins sont plus contraignants<sup>xii</sup>. Parmi les femmes à temps partiel choisi, 48% le sont pour le soin aux autres : leurs enfants ou leurs parents.

#### Réalisations :

En 2022, l'ensemble de la Direction autonomie a été sensibilisée aux questions de genre à l'occasion d'une réunion de direction. Par ailleurs, elle a lancé une enquête auprès des établissements médico-sociaux sur l'égalité femmes-hommes. Enfin, le Département avait

prévu l'organisation d'une conférence dédiée aux violences spécifiques vécues par les femmes en situation de handicap mais celle-ci a dû être reportée en raison de la crise sanitaire.

## Les engagements :

- Travailler avec les établissements médico-sociaux en faveur des personnes âgées et des personnes en situation de handicap pour les sensibiliser à l'égalité femmes-hommes ;
- Travailler en partenariat avec l'Agence Régionale de Santé sur la question de l'égalité femmes-hommes ;
- Recueillir des données genrées (sur l'accueil familial, les bénéficiaires etc.).

Actions	Calendrier	Pilote	Indicateurs
Poursuivre la sensibilisation des professionnel·les de la direction de l'autonomie à l'égalité entre les femmes et les hommes.	2023	Référente égalité de la direction de l'autonomie et cheffes de service	3 réunions de travail réalisées (1 par service)
Faire un état des lieux de la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements et services médico-sociaux en faveur des personnes âgées et des personnes en situation de handicap.	2023	Référente égalité femmes hommes de la direction de l'autonomie et service Offre d'accueil, ressources établissements et services	Edition du rapport
Intégrer l'enjeu de l'égalité professionnelle dans les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens des établissements médico-sociaux.	2023	Référente égalité de la direction de l'autonomie et service Offre d'accueil, ressources établissements et services en charge de la contractualisation	1 fiche objectif réalisée
Développer une politique commune avec l'Agence Régionale de Santé à destination des établissements et services relevant d'une autorisation conjointe	2024-2028	Référente égalité de la direction de l'autonomie	1 feuille de route réalisée
Intégrer l'écriture inclusive dans l'ensemble des documents internes et externes de la direction de l'autonomie.	2023-2028	Service Offre d'accueil, ressources établissements et services	Documents actualisés en intégrant l'écriture inclusive
Recueillir des données genrées (population accueillie, par catégorie de personnel...).	2023 : recueil de données genrées relatives à l'accueil familial	Référente égalité de la direction de l'autonomie et service Offre d'accueil, ressources établissements et services	Recueil de données genrées sur l'accueil familial réalisé
Organiser une conférence sur les violences spécifiques subies par les femmes handicapées.	Fin 2023- Début 2024	Mission Egalité + Maison Départementale des Personnes Handicapées	Tenue de la conférence (oui/non)

# Insertion, lutte contre les exclusions



## Constat :

Les femmes et les hommes vivent des situations différentes face à l'emploi et la précarité. En effet, pour ce qui concerne le revenu de solidarité active (RSA), 54% de ses bénéficiaires sont des femmes, au niveau national (53% en Ille-et-Vilaine). Elles représentent 96 % des allocataires du RSA majoré, accordé temporairement aux parents qui assument seuls la charge d'au moins un enfant né ou à naître. En revanche, elles ne représentent que 49 % des adultes bénéficiaires du RSA non majoré. Un peu plus de la moitié des foyers bénéficiaires du RSA

sont des personnes seules (56 %), parmi lesquelles les deux tiers sont des hommes. Un tiers des foyers sont des familles monoparentales (32 %), en quasi-totalité des mères avec enfants<sup>xiii</sup>.

De plus, les parcours d'insertion sont profondément marqués par le genre. Les hommes sont majoritairement orientés vers les métiers techniques et d'extérieur, les femmes sont plus souvent orientées vers des métiers dits du « care », du soin à la personne.

## Réalisations :

Depuis 2017, le Département est partenaire de la « semaine de la mixité » organisée par la Direction Régionale aux Droits des femmes et à l'Égalité ainsi que la mission locale *We Ker*. La collectivité a notamment eu l'occasion de faire visiter la plateforme technique du Hill à des bénéficiaires du RSA ainsi que la caserne du service départemental d'incendie et de secours (SDIS) de Beaugard.

Une sensibilisation a également été réalisée par la Direction Régionale aux Droits des Femmes auprès des référent-es Revenu de Solidarité Active afin de leur faire prendre conscience des stéréotypes de sexe qui peuvent impacter l'orientation des bénéficiaires.

## Les engagements :

- Encourager la mixité des métiers dans le cadre de l'insertion professionnelle ;
- Inscrire l'égalité au cœur de nos partenariats ;
- Favoriser l'insertion des femmes, en lien avec leurs contraintes spécifiques.

Actions	Calendrier	Pilote	Indicateurs
<b>Mixité des métiers</b>			
Continuer à organiser des visites de sites et des rencontres d'entreprises pour faire découvrir aux bénéficiaires du RSA et aux Référent-es RSA la mixité des métiers (ex : visite du Service Départemental d'Incendie et de Secours, d'un chantier Espace Naturels Sensibles...), dans le cadre de la « semaine de la mixité » organisée par <i>We Ker</i> .	2023-2028	Service offre d'insertion	Nombre de visites organisées sur la durée du plan
Réaliser ou utiliser un film illustrant la mixité des métiers à travers des témoignages d'employeurs, de Directeurs/Directrices des Ressources Humaines, de femmes, etc., à projeter lors de la semaine de la mixité, dans les salles d'attente des centres départementaux d'action sociale, dans les chantiers d'insertion, etc.	2023-2028	Service offre d'insertion et service communication	Réalisation du film (oui/non) et nombre de diffusions
Impulser des actions collectives pour développer la mixité des métiers en lien avec les réseaux métiers, les agences et les centres départementaux d'action sociale.	2024-2028	Service offre d'insertion et Agences départementales	Nombre d'actions collectives réalisées
Rajouter dans le Kit entreprises transmis aux entreprises régies par des clauses sociales, un support de communication sur la mixité des métiers.	2023-2028	Service offre d'insertion	Réalisation du support (oui/non)
Mener des actions de communication sur des parcours et des témoignages de femmes en réinsertion dans des filières majoritairement masculines.	2023-2028	Service offre d'insertion	Nombre d'actions réalisées
Développer des actions auprès des femmes en insertion pour faire le lien entre parentalité et insertion en développant des témoignages de femmes qui ont réussi et en développant les échanges d'expérience.	2023-2028	Service offre d'insertion	Nombre d'actions réalisées
Impliquer les réseaux métiers internes dans l'élaboration de nouvelles pistes sur la promotion de l'égalité et proposer qu'il y ait des référent-es égalité femmes-hommes dans chaque réseau métier.	2023-2028	Service offre d'insertion et Mission Egalité femmes-hommes	Nombre de réseaux métiers organisés sur le thème de l'égalité
Former les référent-es RSA sur les enjeux de la mixité, pour lutter contre les biais genrés dans l'orientation.	2023-2028	Mission Egalité femmes-hommes avec Service offre d'insertion	Nombre de formations

### Mettre en place des mesures incitatives auprès de nos partenaires

Développer le critère « égalité » dans les cahiers des charges des nouveaux marchés et les conventions qui nous lient avec nos partenaires associatifs comme par exemple pour les associations de solidarités où est déjà stipulé « le principe de justice sociale ».	2023	Service offre d'insertion	Ajout d'un critère « égalité » dans les conventions (oui/non)
Exiger des statistiques genrées dans les rapports d'activité et bilans pour l'ensemble des actions d'insertion.	2023-2028	Direction lutte contre les exclusions dont le service offre d'insertion et le service RSA	Nombre de statistiques recensées
Intégrer un indicateur genré dans les témoignages produits par le « Comité de pilotage communication ».	2023	Direction lutte contre les exclusions	Réalisation d'indicateurs (oui/non)
Mettre en place des indicateurs genrés dans les ateliers et chantiers d'insertion pour développer l'emploi féminin et faire le lien avec le Plan départemental d'insertion par l'activité économique.	2023-2024	Service offre d'insertion	Réalisation d'indicateurs (oui/non)
Comparer les taux de mixité des structures d'insertion par l'activité économique de notre département avec d'autres départements (benchmark)	2023	Service offre d'insertion	Réalisation du benchmark (oui/non)
Organiser un groupe de travail pour inclure la dimension égalité femmes-hommes dans le nouveau Plan breillien d'insertion (PBI).	2023	Direction lutte contre les exclusions et mission pilotage des projets transversaux	Mise à l'ordre du jour de l'égalité dans un groupe de travail du PBI (oui/non)

### Participer à la lutte contre les violences

Continuer à soutenir le dispositif des intervenant·es sociaux·ales en commissariat et gendarmerie en Ille-et-Vilaine et la plateforme d'accueil violences faites aux femmes.	2023-2024	Service offre d'insertion et mission égalité femmes-hommes	Nombre de victimes accompagnées et montants financiers engagés.
--	-----------	--	---

### Identifier et lutter contre les freins à l'insertion au féminin

Réaliser une plaquette dédiée à la parentalité pour les missions locales et les référents RSA, pour améliorer la prise en compte de la problématique de garde d'enfants pour les bénéficiaires du RSA, qui sont souvent de jeunes femmes avec enfants.	2023	Service offre d'insertion	Plaquette réalisée (oui/non)
Améliorer l'accès des femmes bénéficiaires du RSA aux structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).	2023	Service offre d'insertion	Taux de féminisation des SIAE

## Sport, jeunesse, éducation populaire

### Constat :

Les politiques publiques en faveur du sport, de la jeunesse et de l'éducation populaire sont aux prises avec les réalités sociales et donc directement concernées par les questions de genre. Ainsi, on observe, à titre d'exemple, que les jeunes filles arrêtent plus souvent les loisirs collectifs et le sport à l'adolescence.

Cela peut s'expliquer par plusieurs facteurs au premier rang desquels celui de la mobilité : en ville ou en campagne, les déplacements des filles sont davantage encadrés que ceux des garçons<sup>xiv</sup>. Les parents ont plus souvent peur pour les filles et leur laissent ainsi moins de liberté, notamment en termes de distance par rapport au domicile.

### Réalisations :

Pour autant, depuis 2017, la collectivité a œuvré pour favoriser la mixité dans le sport : par l'organisation d'événements sur cette thématique, comme sur le territoire de Combourg, et par la création d'une ligne budgétaire « Sport et mixité » qui a permis de financer l'organisation de différentes manifestations favorisant la mixité.

### Les engagements :

- Améliorer la mixité dans le sport ;
- Favoriser l'accès des femmes à la pratique sportive notamment en luttant contre les discriminations.



À l'âge adulte, les femmes vivent une deuxième rupture avec les activités sportives et de loisirs au moment de la maternité. En effet, en charge de la majeure partie des tâches domestiques et familiales, elles manquent de temps pour poursuivre ces activités.

De ce fait, l'étude menée en 2021 par le Département, concernant sa politique de soutien au sport, a permis d'évaluer à 69% la part des subventions dédiées aux pratiques plutôt pratiquées par des garçons et des hommes.

Par ailleurs, l'étude menée en 2021 a représenté un important travail de collecte de données qui a permis d'objectiver la répartition des subventions entre les hommes et les femmes.

Pour ce qui concerne la jeunesse et l'éducation populaire, le Département a inscrit l'égalité comme des objectifs des conventions qui le lient aux associations partenaires afin de les inciter à promouvoir l'égalité dans leur action.



Actions	Calendrier	Pilote	Indicateurs
<b>Sport</b>			
Rédiger un "pacte pour l'égalité" avec les comités et le Comité départemental Olympique et sportif.	2025	Mission égalité	Réalisation du pacte (oui/non)
Réaliser un diagnostic sur le traitement des équipes féminines et masculines dans le sport amateur et sur les éventuelles discriminations.	Fin 2025	Mission égalité	Réalisation du diagnostic (oui/non)
Vérifier l'équité des primes/gains donnés aux femmes et aux hommes lors des demandes de subvention pour les manifestations sportives de haut niveau.	2023 - 2024	Service jeunesse et sport	Parité des gains dans les manifestations sportives mixtes
Etudier la possibilité d'un bonus/malus sur les subventions, lors des prochaines conventions pour les comités en fonction de l'amélioration de la mixité.	2025		Amélioration de la mixité des comités
Consacrer un dossier Nous Vous Ille sur le sport féminin et les bonnes pratiques (ex : garderie ou ateliers mères/enfants).	2024	Service jeunesse et sport + Direction de la communication	Réalisation du dossier (oui/non)
Communiquer davantage sur le dispositif "Sport et mixité".	2023-2028	Service jeunesse et sport + Direction de la communication	Taux de consommation de la ligne/nombre de projets aidés
Intégrer dans la réflexion sur l'évolution des critères de soutien aux centres de formation la question de la mixité et de la parité.	2023-2028	Service jeunesse et sport	Mise en œuvre de critères paritaires sur les centres de formation
Commanditer, en partenariat avec le Comité départemental olympique et sportif (CDOS), une enquête de terrain sur l'abandon de la pratique sportive des adolescentes en Ille-et-Vilaine.	D'ici 2028	Mission égalité + service jeunesse et sport	Réalisation de l'enquête (oui/non)
Faire une analyse des visuels mis en avant pour les événements sportifs.	2023	Mission égalité + service jeunesse et sport	Réalisation de l'analyse (oui/non)
Veiller à la mixité des bourses pour les sportifs et sportives dans le cadre du dispositif Terre de jeux 2024.	2023-2024	Service jeunesse et sport	Nombre d'athlètes aidés

## Jeunesse

Inscrire des critères d'égalité dans les prochaines conventions avec les structures « jeunesse ».	2026	Service jeunesse et sport	Intégration des critères (Oui/non)
Mener une réflexion avec les résidences habitat jeunes sur la mixité du public accueilli pour améliorer l'accueil des femmes.	2024		Organisation de réunions dédiées (oui/non) Elaboration de préconisations
Intégrer l'égalité dans la réflexion sur la révision de la politique jeunesse du Département.	2023		Prise en compte du genre dans la nouvelle politique jeunesse (oui/non) Nombre de dispositifs concernés
Faire un bilan du critère "égalité" dans les conventions avec les fédérations d'éducation populaire.	2025		Nombre de projets financés
Inscrire des critères d'égalité dans le dispositif "Projets innovants".	2023		Mixité des participant-es

# Éducation - collèges



## Constat :

L'éducation est un levier essentiel en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons. Pourtant, la politique publique de l'éducation est également concernée par les inégalités. En effet, comme l'indique le Haut Conseil à l'égalité : « *Si la mixité est instaurée depuis 1975 à l'Ecole, elle ne garantit pas l'égalité. Les travaux de recherche le montrent depuis 20 ans : les personnels enseignants et d'éducation sont aux prises, comme l'ensemble de la société, avec les stéréotypes sexistes :*

*- les enseignant-es interagissent en moyenne plus fréquemment avec les garçons (56 %) qu'avec les filles (44%) ;*

*- dans les programmes comme dans les manuels scolaires, l'importance des femmes est minorée et elles restent cantonnées à des rôles traditionnels : dans les manuels de CP, les femmes représentent 40% des personnages et 70% de ceux qui font la cuisine et le ménage, mais seulement 3% des personnages occupant un métier scientifique ;*

*- l'orientation des élèves enferme filles et garçons dans des trajectoires déjà tracées, au détriment de l'insertion professionnelle des filles : en Seconde générale, parmi les élèves ayant 10 de moyenne, 27% des filles et 41% des garçons en classe vont demander une Terminale S. »<sup>xv</sup>*

## Réalisations :

Les collèges, un lieu dédié à l'éducation, permet au Département de disposer de leviers pour sensibiliser à l'égalité filles-garçons. Ainsi, depuis 2017, la collectivité travaille sur la conception des cours de collèges afin de favoriser la mixité et d'éviter l'utilisation exclusive des espaces pour des pratiques masculines. Par exemple, le collège Jacques Prévert de Romillé a été restructuré en tenant compte de cette problématique ainsi que celle des sanitaires, des espaces plus grands ont été aménagés pour les filles.

Le Département peut aussi, à travers ses politiques d'actions éducatives, soutenir les

projets dédiés à l'égalité, comme les courts-métrages réalisés au collège de Combourg dans le cadre de sa participation au concours « *Buzzons contre le sexisme* ».

La collectivité est une actrice majeure du changement vers l'égalité, elle travaille en partenariat étroit avec l'Education nationale sur ce thème. Ce travail en commun se matérialise notamment par la signature par le Département de la Convention académique pour l'égalité filles-garçons dans le système scolaire, renouvelée en 2022. Le Département a par ailleurs entrepris en 2022 d'équiper les collèges de distributeurs de protections périodiques.

## Les engagements :

- Sensibiliser les élèves à l'égalité entre les filles et les garçons dès le collège ;
- Favoriser la mixité des espaces scolaires, notamment la cour de récréation ;
- Améliorer l'information des élèves sur la vie affective et sexuelle, en lien avec l'Education nationale.

Actions	Calendrier	Pilote	Indicateurs
Donner aux collèges portant des noms de lieux-dits des noms de femmes.	2023-2028	Direction Education-jeunesse-sport	Nombre de collèges portant un nom féminin
Produire une feuille de route en partenariat avec l'Inspection académique et les fédérations de parents d'élèves sur l'éducation à la vie affective et sexuelle.	2023-2024	Mission égalité	Production de la feuille de route avec une coordination niveau départemental
Garantir à chaque niveau des sensibilisations à la vie affective et sexuelle.	2023-2028	Mission égalité/Service Actions éducatives	Nombre d'actions menées dans les collèges sur le thème de l'éducation à la vie affective et sexuelle
Equiper les collèges en distributeurs de protections menstruelles.	2023-2024	Mission égalité/Service Actions éducatives	Nombre de collèges équipés de distributeurs de protections menstruelles
Poursuivre le réaménagement des espaces (cours de récréation et espaces annexes) pour favoriser la mixité.	2023-2028	Service Actions éducative / Service maîtrise d'ouvrage-programmation	Nombre de diagnostics « 360° » réalisés Nombre de cours de récréation réaménagées Nombre de projets dans les collèges en lien avec cette thématique
Adopter un nouveau référentiel pour les sanitaires.	2023	Service Actions éducative / Service maîtrise d'ouvrage-programmation	Nombre de sanitaires concernés par le nouveau référentiel
Encourager le développement de projets autour de l'égalité filles-garçons dans les collèges.	2023-2028	Service Actions éducatives	Nombre d'actions soutenues dans le cadre de « collèges en action » sur le thème de l'égalité filles-garçons
Travailler la question de la mixité des métiers à travers l'orientation.	2023-2028	Service Actions éducatives	Nombre d'actions réalisées sur la mixité des métiers

# Culture – Archives – Lecture publique

## Constat :

Depuis plusieurs années, l'association « HF Bretagne » réalise un diagnostic sur la place des femmes dans le secteur culturel. Celui-ci a mis en lumière une visibilité moindre des femmes par rapport aux hommes, malgré une plus grande représentation de ces dernières dans les écoles d'art. Ainsi, selon ces différents diagnostics, le fonds départemental d'art contemporain d'Ille-et-Vilaine est constitué des œuvres de 32% de

femmes contre 68% d'hommes, chiffre qui s'explique en partie par le fait que les femmes candidatent moins à l'acquisition. Le budget moyen d'acquisition s'élève à 2542 euros pour un homme contre 1703 euros pour une femme. Autre exemple avec les festivals où les hommes sont programmés à hauteur de 61% contre 22% pour les femmes et 17% en mixité.

## Réalisations :

Depuis 2019, le Département a engagé un travail de production de données genrées concernant sa politique culturelle. Il a ainsi par exemple réalisé un diagnostic sur la part des aides octroyées au spectacle vivant qui reviennent aux femmes. Ce travail se mène en lien avec le « Conseil des collectivités pour la culture en Bretagne », appelé « 3CD ». L'égalité est également mentionnée comme objectif de

la politique culturelle dans l'ensemble des conventions qui le lie avec les structures partenaires. Enfin, la collectivité a soutenu l'association HF Bretagne qui agit pour l'égalité des femmes et des hommes dans les arts et la culture.



## Les engagements :

- Rendre visible l'art créé par les femmes, là où il est invisibilisé ;
- Tendre vers un équilibre des subventions publiques allant aux femmes et aux hommes artistes ;
- Participer à faire vivre l'histoire des femmes par la collecte d'archives, notamment privées.

Actions	Calendrier	Pilote	Indicateurs
Maintenir une dynamique d'ingénierie de projets transversaux liés à l'égalité : collecte des archives concernant les femmes victimes de violences, valorisation des femmes autrices de bande-dessinée, etc.	2023-2028	Service actions éducatives, la médiathèque départementale, service action culturelle et mission égalité	Liste des projets à actualiser annuellement

<b>Action culturelle</b>			
Poursuivre le travail de collecte de données et créer un système de données générées partagées avec les autres partenaires publics.	2023-2028	Service action culturelle	Indicateurs à définir collectivement (collectivités, Etat, partenaires...)
Participer à la poursuite de la réflexion conduite dans le cadre du « 3CD » (Conseil des collectivités pour la culture en Bretagne).	2023-2028	Service action culturelle	Production de données générées
Continuer le soutien du Département aux acteurs et aux projets artistiques et culturels agissant en faveur de l'égalité à travers les différents dispositifs d'action culturelle.	2023-2028	Service action culturelle	Nombre de projets, montants des crédits alloués...

<b>Archives</b>			
Collecter des archives publiques et privées relatives à l'histoire des femmes, à leurs actions et à leur place dans la société (axe privilégié de la politique de collecte).	2023-2028 évaluation à mi-parcours	Service des archives contemporaines, service des archives et bibliothèques historiques	Nombre de fonds versés/déposés et métrage linéaire correspondant
Valoriser les actions déjà réalisées sur l'égalité et les ressources existantes, notamment par l'utilisation des nouvelles technologies.	2023-2028	Service des publics ; Service Nouveaux usage, gestion	Nombre de visiteurs/visiteuses et outils statistiques numériques

<b>Lecture publique</b>			
Valoriser le travail réalisé autour des femmes pionnières de l'aviation en Ille-et-Vilaine au début du XXe siècle.	Échéance : journée internationale des droits des femmes, le 8 mars 2023	Service des publics	Nombre de visiteurs et outils statistiques numériques
Inscrire la question de l'égalité dans le plan de formation destiné aux bibliothécaires salarié-es et bénévoles qui exercent en Ille-et-Vilaine.	À partir de 2023 ou 2024	Médiathèque départementale	Nombre de personnes inscrites et retours qualitatifs
Identifier les documents à valoriser et ceux qui peuvent être obsolètes au regard des enjeux, ou sexistes, dans le cadre de la politique documentaire.	En cours	Médiathèque départementale	Retours du public, données statistiques sur les emprunts

# Enfance, famille

## Constat :

La famille est très fortement impactée par les rapports sociaux entre les femmes et les hommes. De par sa fonction de socialisation primaire, elle est aussi, souvent, un lieu de reproduction des inégalités entre les femmes et les hommes.

Les rôles se répartissent encore en effet majoritairement de manière traditionnelle au sein des familles : les femmes assurent la

majeure partie des tâches domestiques et parentales. De plus, l'éducation des enfants est encore fortement empreinte de stéréotypes sur les rôles supposés des filles et des garçons, les filles étant plus souvent invitées à jouer à des jeux d'imitation du rôle de maman (poupée, cuisine...) et les garçons plus souvent initiés aux jeux d'extérieur et d'aventure.



## Réalisations :

Depuis 2017, la collectivité a agi pour lutter contre les stéréotypes, notamment auprès des professionnel·les de la petite enfance. Une formation a ainsi été proposée aux agent·es en charge de la formation des assistant·es maternel·es afin de promouvoir l'égalité dès le plus jeune âge.

De plus, les professionnel·les de l'accompagnement éducatif à domicile, familial et global (AEDFG) ont pu être sensibilisé·es sur les thématiques de la prostitution des mineur·es,

des enfants co-victimes de violences conjugales et sur l'éducation à la vie sexuelle et affective des mineur·es.

Pour ce qui concerne sa compétence « protection de l'enfance », la collectivité recense chaque année des statistiques genrées à travers la répartition par sexe des informations préoccupantes et des mesures. Cela permet de mettre en lumière les disparités et les problématiques spécifiques à chaque sexe.

## Les engagements :

- Lutter contre la prostitution des mineur·es ;
- Lutter contre les stéréotypes dans la petite enfance ;
- Améliorer l'information des jeunes bénéficiaires de l'aide sociale à l'enfance sur la vie affective et sexuelle.

Actions	Calendrier	Pilote	Indicateurs
Poursuivre la production de données générées sur les enfants confiés.	Tous les ans	Service Observatoire et systèmes d'information	Nombre de données produites
Améliorer la connaissance de l'offre de service en santé sexuelle dans les territoires	2023	Protection maternelle et infantile, prévention, promotion de la santé + Service Actions éducatives	Réalisation d'un état des lieux de l'existant
Initier des interventions des conseillers/conseillères conjugaux du Département en promotion en santé sexuelle dans la mesure du possible et dans quelques collèges	2024	Protection maternelle et infantile + Services vie sociale des agences + Service Actions éducatives	Nombre d'interventions réalisées / nombre de collèges concernés
Engager une réflexion sur la place des garçons/hommes/pères dans l'exercice en protection maternelle et infantile et en centres de santé sexuelle	2023-2028	Agences et services de protection maternelle et infantile	Groupe de travail organisé (oui/non)
Conforter la formation des professionnel·es sur les stéréotypes dans la petite enfance.	2023-2028	Services de protection maternelle et infantile – accueil du jeune enfant et service formation	Part des assistant·es maternel·les qui valident ce sujet à l'issue de la formation
Accompagner les établissements d'accueil du jeune enfant dans la rédaction de chartes sur l'égalité.	2024	Services de protection maternelle et infantile – accueil du jeune enfant	Nombre de visites annuelles dans les établissements et les maisons d'assistant·s maternel·les
Intégrer l'égalité dans les textes qui nous lient avec les établissements de l'aide sociale à l'enfance.	2023-2025	Service Pilotage de l'offre d'accueil de la protection de l'enfance	Nombre de conventions intégrant l'égalité signées
Ajouter l'égalité dans la convention de partenariat avec Askoria.	2023	Service vie sociale du pôle territoires et services de proximité	Ajout d'axes sur l'égalité dans la convention (oui/non)
Former les travailleur·ses sociaux·ales sur l'égalité.	2025	Direction des Ressources humaines	Nombre d'agent·es formé·es
Former les travailleur·ses sociaux·ales sur les enfants co-victimes de violences conjugales.	2023-2028	Direction des Ressources humaines	Nombre d'agent·es formé·es
Lutter contre la prostitution des mineurs dans le cadre de la stratégie nationale de protection de l'enfance : développer la collaboration avec l'Amicale du Nid.	2023	Service droits et protection de l'enfance	Nombre d'interventions auprès des jeunes – Nombre de formations auprès des professionnel·les



# Violences faites aux femmes



## Constat :

Les violences faites aux femmes représentent un fléau qui touche de nombreuses femmes sous différentes formes : sexisme, harcèlement de rue ou au travail, violences sexuelles, etc. Cette problématique a été profondément marquée par le mouvement social #MeToo qui a permis une prise de conscience collective sur l'ampleur du phénomène.

Le Grenelle des violences faites aux femmes qui s'est tenu par la suite, en 2019, a permis de constituer une feuille de route pluri-institutionnelle pour endiguer les violences de genre.

## Réalisations :

Les violences faites aux femmes font l'objet d'une attention particulière du Département et de ses partenaires. À cet égard, la collectivité a signé, en juillet 2020, le schéma départemental de lutte contre les violences faites aux femmes, initié par les parquets de Rennes et de Saint-Malo. Le Département a soutenu dans le cadre de la stratégie de prévention et de protection de l'enfance cette expérimentation, la Maison-relais Ker Antonia, à Dinard, dédiée aux femmes

victimes de violences et à leurs enfants. La collectivité a également élaboré de nombreux supports pédagogiques à destination des professionnel·les et du grand public pour sensibiliser au phénomène des violences conjugales. Enfin, le soutien aux postes d'intervenant·es sociaux·ales en commissariat et gendarmerie a été étendu : 7,5 emplois temps-plein sont aujourd'hui mobilisés pour accueillir, entre autres, les femmes victimes de violences.

## Les engagements :

- Lutter contre toutes les formes de violences faites aux femmes ;
- Améliorer l'accompagnement des victimes en facilitant l'interconnaissance entre les différents acteurs ;
- Former et sensibiliser les professionnel·les aux mécanismes des violences.

Action	Calendrier	Service pilote	Indicateurs
Poursuivre la participation du Département au schéma directeur de lutte contre les violences faites aux femmes.	2023-2028	Mission Egalité	Renouvellement du schéma (oui/non)
Poursuivre la diffusion des supports « Violences intrafamiliales » créés en 2021.	2023-2028	Mission Egalité + Agences	Nombre d'impressions
Poursuivre la coordination des 7 réseaux « violences intrafamiliales ».	2023-2028	Mission Egalité	Nombre de réunions des animateurs/animatrices des réseaux VIF tenues
Accompagner le projet de Maison des femmes, sur le volet investissement et son intégration dans le paysage institutionnel local.	2023	Mission Egalité	Subvention allouée Nombre de réunions du comité stratégique
Encourager l'organisation d'évènements sur les territoires pour le 25 novembre.	2023-2025	Agences + mission Egalité	Nombre d'évènements organisés

# Espace privé – Espace public



## Constat :

De par l'héritage d'une société patriarcale, les femmes et les hommes ont des accès aux espaces domestiques et publics très différents. En effet, traditionnellement les hommes sont davantage invités à investir l'espace public, les femmes sont, elles, encouragées à s'approprier l'espace domestique. Dès l'enfance, les jeux préparent les individus à des rôles différents : aux garçons les voitures et les jeux de ballon, aux filles les poupées et la dinette. Ainsi, les individus sont-ils habitués à une forme de division sexuée de l'espace. Cette ségrégation prend la forme de différentes manifestations : les femmes dans l'espace public sont invisibles ou représentées de manière sexualisée sur les

panneaux publicitaires.

L'hostilité de l'espace public à l'égard des femmes se traduit aussi par différentes formes de harcèlement de rue. Cela peut les conduire à imaginer des stratégies de contournement dans leur trajet, à adapter leurs tenues ou à éviter certains horaires (la nuit notamment).

L'espace domestique et ses abords peut, lui aussi, être plus ou moins adapté aux femmes : l'existence d'un ascenseur ou d'un parc pour poussette se révèle profitable aux femmes puisqu'elles assurent encore la majeure partie des tâches domestiques et parentales.

## Réalisations :



Sur la question de l'espace public, les agent-es de développement local ainsi que les chargé-es de mission développement social local ont pu profiter, en 2020, d'une sensibilisation afin de tenir compte du genre, notamment dans

l'accompagnement des petites communes pour leurs projets de restructuration.

En 2022, la collectivité a décidé de mettre l'égalité et la mixité au cœur de sa réflexion sur la révision de sa politique d'ingénierie publique et de soutien aux collectivités, notamment dans le cadre des contrats de territoire.

## Les engagements :

- Adapter l'espace public ainsi que les logements aux femmes ;
- Favoriser la construction de logements d'urgence pour les victimes de violences conjugales.

Actions	Calendrier	Pilote	Indicateurs
Mise en place d'un groupe de travail transversal avec la Direction Equilibre de territoires, la Direction Education, jeunesse et sport et la Direction Culture-Archives afin d'élaborer des critères communs pour l'octroi de subventions à des tiers ( <i>éga-conditionnalités</i> ) à la suite de l'adoption de la 4 <sup>e</sup> génération des contrats départementaux de solidarité territoriale qui prévoit des critères de conditionnalité sur le volet fonctionnement.	2023-2028	Mission égalité	Tenue du groupe de travail (oui/non) Effectivité des critères

### Habitat

Produire des statistiques générées sur les occupant-es des logements.	2023	Service habitat et cadre de vie	Nombre d'indicateurs statistiques construits
Recenser les logements d'urgence existant sur le territoire	2023		Nombre de logements, typologie
Proposer des échanges de bonnes pratiques entre bailleurs et/ou établissements publics de coopération intercommunale sur le logement d'urgence.	2023-2028		Nombre de réunion où le sujet a été évoqué
Recenser les plans locaux de l'habitat tenant compte du genre.	2023		Nombre de Plan locaux de l'habitat
Mettre la question du genre dans les plans locaux de l'habitat à l'ordre du jour d'une réunion avec les vices-président-es Habitat des établissements publics de coopération intercommunale.			Inscription à l'ordre du jour (oui/non)
Mettre à l'ordre du jour de la réunion annuelle avec les bailleurs la question des logements d'urgence.	2023		Tenue de la réunion (oui/non)
Organiser une réunion spécifique avec les technicien-nes des bailleurs sur les logements d'urgence.			Ouverture ou non de l'appel à projets puis nombre de projets lauréats
Ajouter la question des logements d'urgence dans l'appel à projets "revitalisation des centre-bourg".	2023	Direction Equilibre des territoires	

Sensibiliser les architectes conseils du Département à la question du genre de l'espace public.	2023-2028	Service habitat et cadre de vie	Nombre de séances de sensibilisation réalisées
Favoriser la construction de logements bénéficiant d'un ascenseur et d'un parc à poussettes.			Nombre d'opérations concernées
Organiser une réunion avec la Caisse d'allocations familiales 35 sur la prise en charge des situations d'urgence et la production de données sur le fonds de solidarité logement (FSL).		Service habitat et cadre de vie + Service Offre d'insertion	Tenue de la réunion (oui/non)

# Finances et commande publique



## Constat :

La manière dont l'argent public est dépensé peut être un indicateur fort des inégalités entre les femmes et les hommes. En effet, les dépenses sociales sont majoritairement allouées aux femmes (aides financières, EHPAD, ...) quand les dépenses liées aux loisirs sont majoritairement destinées aux hommes

(sport, jeunesse<sup>xvi</sup>...). Pour l'objectiver, plusieurs collectivités (comme Strasbourg) se sont lancées dans le « budget sensible au genre », c'est-à-dire l'analyse du budget annuel à travers le prisme du genre afin de regarder à qui profite l'argent public et pour quoi.

## Réalisations :

En 2021, le Département a réalisé une première expérience s'apparentant à un « budget sensible au genre » avec une analyse approfondie des subventions allouées dans le cadre de sa politique en faveur du sport. Tous les financements ont été recensés et répartis

en fonction de leurs bénéficiaires, hommes, femmes ou mixtes. Cette étude conséquente et ces données genrées permettront de dresser un bilan des évolutions à la fin du 2<sup>e</sup> plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

## Les engagements :

- Améliorer la répartition de l'argent public entre les femmes et les hommes ;
- Promouvoir l'achat public responsable en faveur des entreprises engagées dans l'égalité professionnelle.

Actions	Calendrier	Pilote	Indicateurs
Intégrer l'enjeu du genre dans le prochain schéma de promotion des achats publics socialement et écologiquement responsables (SPASER).	2023-2024		Intégration au prochain schéma oui/non
Etudier la faisabilité d'intégration de critères égalité dans les marchés comme l'égalité des salaires, la mixité de l'encadrement, la mixité des effectifs, la prise en compte des impératifs familiaux dans la gestion du temps, l'existence de vestiaires et sanitaires féminins, etc.	2023 - 2024	Service commande publique	Nombre de marchés intégrant une disposition spécifique sur ce point
Intégrer la question du genre dans l'analyse annuelle des associations subventionnées.	2023	Service évaluation, pilotage et audit	Nombre d'associations analysées
Tendre vers la mixité des jurys d'attribution de maîtrise d'œuvre	2023-2028	Direction des affaires financières et pôle construction-logistique	Proportion de jurys intégrant une mixité

## Bibliographie

- 
- <sup>i</sup> *Chiffres clés de l'égalité 2021* – Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes
- <sup>ii</sup> Déjà cité
- <sup>iii</sup> Bilan social sur les chiffres 2019
- <sup>iv</sup> « *Écarts de revenus au sein des couples* », Insee, 2014
- <sup>v</sup> « *Entreprises, enfants : quels rôles dans les inégalités salariales entre femmes et hommes ?* », INSEE, 2019
- <sup>vi</sup> Enquête interne réalisée par le Département en 2021 auprès de l'ensemble des agent-es dans le cadre du bilan de son plan d'actions
- <sup>vii</sup> « *En 2019, 1,6 million de personnes vivent en communauté : Ehpad, internat, foyer de travailleurs...* », INSEE, 2022,
- <sup>viii</sup> « *Femmes et hommes, l'égalité en question* » INSEE, 2022,
- <sup>ix</sup> « *La dépendance : quelles différences entre les hommes et les femmes ?* » Carole Bonnet, Emmanuelle Cambois, Chantal Cases, Joëlle Gaymu, 2013
- <sup>x</sup> « *Secteurs féminisés : la parité s'éloigne encore* », INSEE, 2020,
- <sup>xi</sup> « *Infirmières, soignantes, caissières : « C'est une bande de femmes qui fait tenir la société »* », 2020
- <sup>xii</sup> « *Genre et dépendance* », Rapport d'information à l'Assemblée nationale, M. Dubois, 2011.
- <sup>xiii</sup> « *Femmes et hommes, l'égalité en question* ». INSEE, Edition 2022
- <sup>xiv</sup> « *La socialisation à la mobilité n'est-elle qu'une question de genre ? L'exemple des adolescents de catégories populaires du rural et de zones urbaines sensibles* », Julian Devaux, Nicolas Oppenchain, 2017
- <sup>xv</sup> « *Formation à l'égalité filles-garçons : faire des personnels enseignants et d'éducation les moteurs de l'apprentissage et de l'expérience de l'égalité* », Rapport du Haut Conseil à l'égalité, 2017
- <sup>xvi</sup> « *La ville faite par et pour les hommes* », Yves Raibaud, 2015