

LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ AU CESER CENTRE-VAL DE LOIRE UN ENJEU PERMANENT

COMMUNICATION

DÉCEMBRE 2023



CESER 
CENTRE-VAL DE LOIRE



Introduction

1^{ère} partie : Les CESER de France à l'épreuve de la culture de l'égalité

- 1 - Le panorama des CESER de France
 - 1-1 Rôle et place des femmes dans les CESER
 - 1-2 Une enquête pour mieux voir et comprendre les évolutions des CESER
 - 1-3 La prise en compte de la culture de l'égalité dans les CESER
- 2 - Un CESER Centre-Val de Loire proactif sur le sujet de la culture de l'égalité
 - 2-1 Un cheminement et des approches progressives au CESER Centre-Val de Loire
 - 2-2 Le plan d'actions « Pour une Egalité réelle au CESER », un tournant dans l'histoire du CESER
 - 2-3 Evolution de la composition de l'assemblée du CESER Centre-Val de Loire de 2001 à 2023

2^{ème} partie : La culture de l'égalité sous le prisme du sexisme ordinaire

- 1 - Une enquête auprès des conseillères et des conseillers, et analyses
- 2 - Le regard des acteurs
- 3 - Le CESER Centre-Val de Loire et son nouveau cap, le plan Egalité acte 2

3^{ème} partie : Le Haut Conseil à l'Egalité, une instance engagée et attentive à la culture de l'égalité

- 1 - Etat des lieux du sexisme en France, rapport annuel 2023
- 2 - Les recommandations du Haut Conseil à l'Egalité (HCE)

Conclusion

Annexes



Introduction

Le CESER Centre-Val de Loire a, lors de ses précédentes mandatures et ce depuis 2001, pris en charge la thématique de l'égalité comme une question majeure à la croisée des principaux enjeux de notre société comme de notre région.

Différents groupes de travail ont mené des études significatives sur cette question. Ils ont été l'appui d'une réflexion continue avec la production d'un ensemble de travaux traitant de la question de l'égalité femme-homme et des luttes contre les discriminations. A chaque fois, le CESER n'a pas manqué de rappeler que les enjeux sont d'ordre démocratique, économique et de justice sociale.

« Mixité-Parité au CESER Centre, Enjeux d'aujourd'hui & équilibre de demain » est la communication de septembre 2013 qui a commencé à orienter la réflexion sur notre propre organisation. Un nouveau cap qui invitait notre CESER à passer de la recommandation pour les autres à la réflexion et à l'action pour lui-même. Le nouveau chemin à parcourir est identifié pour faire place autrement à la culture de l'égalité dans le fonctionnement et les pratiques de notre organisation.

Le vœu pour une égalité réelle dans la gouvernance du CESER Centre-Val de Loire au renouvellement à mi-mandature de 2021 a fait l'objet d'un plan d'actions intitulé « Pour une égalité réelle au CESER Centre-Val de Loire ». Adopté en juin 2019, ce plan proposait des actions dans l'objectif de concrétiser les engagements sur la culture de l'égalité dans sa propre organisation, son fonctionnement et ses pratiques.

Un résultat a été obtenu de la propre volonté de l'assemblée, notamment par la modification du règlement intérieur qui a donné force de règlement aux changements souhaités.

La culture de l'égalité a pris place dans l'organisation du CESER Centre-Val de Loire. Celle-ci devait progresser. C'est l'objet et l'esprit de la communication « la culture de l'égalité au CESER Centre-Val de Loire, un enjeu permanent ».

Le groupe de travail a engagé sa réflexion dans une approche globale et systémique pour apprécier et voir comment faire évoluer la question de la culture de l'égalité au sein de notre CESER.

Ainsi, dans la première partie de cette communication, le groupe de travail a d'abord exploré le rôle et la place des femmes dans chaque CESER de France, puis interrogé, comment chacun d'eux est à l'épreuve de la culture de l'égalité.

Avec un ancrage et une volonté suffisamment affirmée, nous nous arrêtons sur le CESER Centre-Val de Loire pour apprécier en quoi il est proactif et quelles sont les plus-values de son plan « Pour une égalité réelle au CESER-Centre Val de Loire » de 2019.

Avec l'évolution progressive de la prise en compte de la culture de l'égalité et la modification du règlement intérieur, la deuxième partie constitue le pivot de cette communication car :

- La culture de l'égalité, c'est plus que l'égalité femme/homme : c'est un état d'esprit, des postures et des actes réels. Le groupe de travail a souhaité porter un regard sur la culture de l'égalité sous le prisme du sexisme ordinaire. Le dernier rapport du Haut Conseil à l'Égalité (HCE) de janvier 2023 nous y a fortement invités. Le sexisme a été exploré auprès des conseillères et des conseillers sur la base d'une enquête interne. Cette dernière a par ailleurs recueilli leurs propositions pour lutter contre le sexisme, faire vivre et perdurer la culture de l'égalité dans l'assemblée du CESER Centre-Val de Loire.
- Toutes les organisations et tous les collectifs sont à l'épreuve de la culture de l'égalité et du sexisme ordinaire. Des acteurs ciblés à l'échelle du territoire ont nourri cette communication de par leur expertise et leur expérience.
- Le regard porté sur le plan « Pour une égalité réelle au CESER Centre-Val de Loire » a permis de nommer ce qui a été réalisé et a encouragé l'élaboration d'un plan égalité acte 2. Des pistes d'actions sont proposées pour que la culture de l'égalité embrasse tous les champs lors de la prochaine mandature.

La culture de l'égalité est un sujet universel. Son ampleur a nécessité rigueur et méthode. C'est dans cet esprit que le groupe de travail a mené ses travaux.

Cette communication est le fruit d'une énergie et d'une contribution collectives. Chaque membre du groupe de travail est vivement remercié.



1

**Les CESER de France à l'épreuve de
la culture de l'égalité**

1 - Le panorama des CESER de France

1-1 Rôle et place des femmes dans les CESER

Quelques rappels sur les CESER

Placés aux côtés des Conseils régionaux, les CESER sont la seconde assemblée régionale. Ils rassemblent des représentantes et des représentants qui sont désignés par des entreprises et activités professionnelles non salariées, des organisations syndicales de salariés, des organismes et des associations qui participent à la vie collective de la région ainsi que des personnes qualifiées.

Pour accomplir leur travail, les membres du CESER se réunissent plusieurs fois par an en séance plénière et travaillent dans des commissions thématiques dont le nombre et les compétences varient d'une région à l'autre. Des sections et des groupes de travail s'ajoutent parfois dans l'organisation des CESER.

Au cours de la mandature 2007-2013, la part des femmes dans les CESER allait de 10% en Poitou-Charentes à 30,3% en Pays-de-la Loire. La part des femmes au sein des bureaux en 2013 variait de 5,6 % en Auvergne à 24 % en Bretagne. Dans plusieurs CESER, des femmes occupaient des postes de Vice-présidentes au sein des bureaux. C'était le cas par exemple en Bretagne, 4 femmes sur 11 Vice-présidents. En Lorraine, les 6 femmes membre du bureau étaient Vice-présidentes.

Pendant la mandature 2007-2013, les femmes présidentes de commission étaient rares. On peut citer le cas de la Bretagne, 2 femmes sur les 4 commissions et 2 femmes sur 7 au CESER Pays-de-la-Loire ou 1 sur 4 en Aquitaine.

S'agissant des sections, la plupart étaient présidées par des hommes, à l'exception de la région Centre pour la section Egalité et la Haute-Normandie pour la section prospective. On pouvait noter néanmoins l'existence d'une commission « Egalité des droits » au CESER Ile-de-France qui avait succédé en 2009 à une délégation à l'égalité femmes/hommes.

Entre 2007 et 2009, il n'y avait pas de femme présidente de CESER hormis en Polynésie française.

Force est de constater que le CESER Centre avait encore une marge de progrès.

1-2 Une enquête pour mieux voir et comprendre les évolutions des CESER

Le CESER Centre-Val de Loire s'est engagé dans un travail sur la culture de l'égalité depuis 2003. Celui-ci s'est manifesté par la production de plusieurs rapports. En 2021, le CESER Centre-Val de Loire a poursuivi sa démarche pour inscrire la parité dans sa gouvernance. Cette situation nous a conduit à interroger l'évolution de la composition et la gouvernance dans les autres CESER de France.

A cette fin, une enquête portée par les directeurs des CESER a été mise en place. Elle avait pour objet :

- D'observer les compositions des assemblées,
- D'identifier les dispositions particulières mise en œuvre en faveur de la parité,
- D'apprécier le degré de parité dans les gouvernances fonctionnelles et opérationnelles.

L'enquête de 2021 était structurée en 4 rubriques :

1. Composition et taux de féminisation de l'assemblée et du bureau,
2. La prise en compte de la culture de l'égalité dans les travaux des CESER,
3. La parité dans la gouvernance,
4. La culture de l'égalité dans le fonctionnement des CESER.

Le questionnaire « Parité » auprès des CESER de France est présenté avec un caractère anonyme. 16 CESER sur 18 y ont répondu.

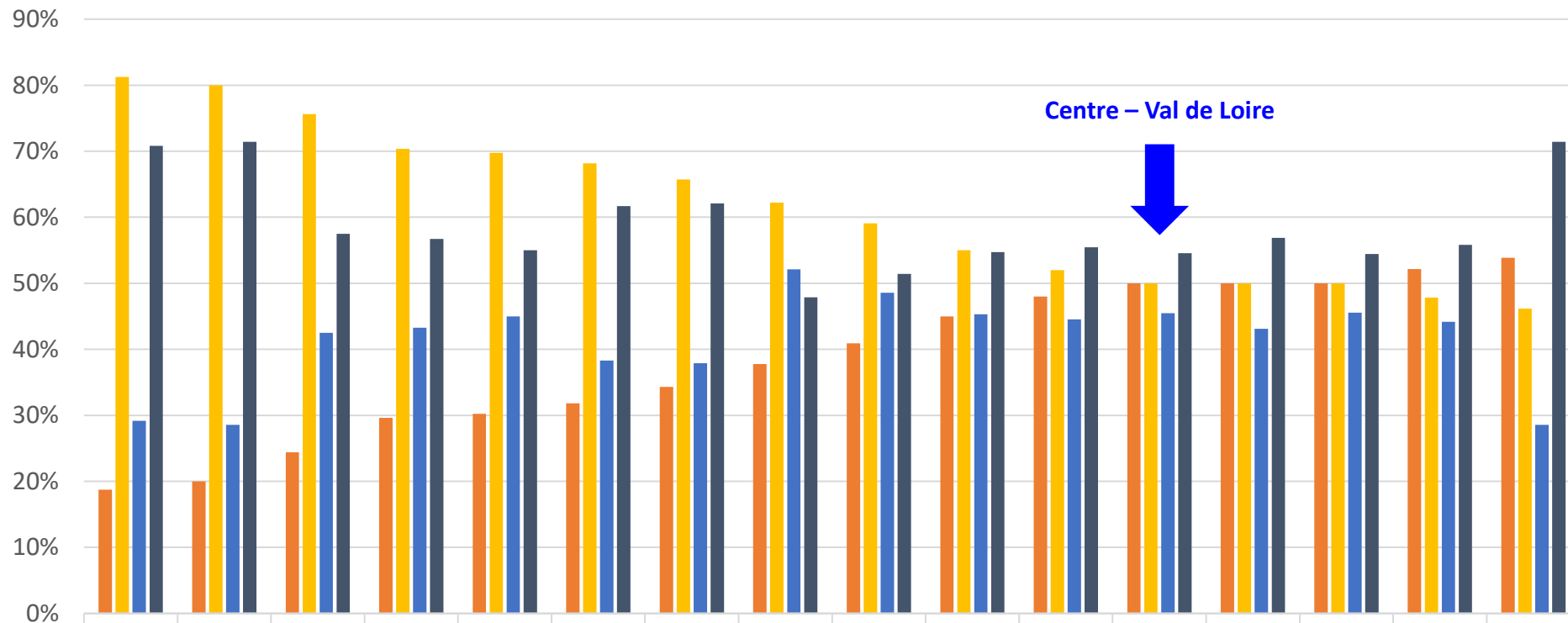


Résultats de l'enquête

Composition des assemblées et de leur bureau

CESER (anonymisés)	Bureau					Assemblée					
	Femmes	%	Hommes	%	Total	Femmes	%	Hommes	%	Total	
1	3	19%	13	81%	16	14	29%	34	71%	48	
2	1	20%	4	80%	5	4	29%	10	71%	14	
3	10	24%	31	76%	41	71	43%	96	57%	167	
4	16	30%	38	70%	54	58	43%	76	57%	134	
5	13	30%	30	70%	43	54	45%	66	55%	120	
6	7	32%	15	68%	22	18	38%	29	62%	47	
7	12	34%	23	66%	35	72	38%	118	62%	190	
8	17	38%	28	62%	45	99	52%	91	48%	190	
9	9	41%	13	59%	22	51	49%	54	51%	105	
10	18	45%	22	55%	40	77	45%	93	55%	170	
11	12	48%	13	52%	25	57	45%	71	55%	128	
12	15	50%	15	50%	30	45	45%	55	55%	100	Centre - Val de Loire
13	17	50%	17	50%	34	75	43%	99	57%	174	
14	16	50%	16	50%	32	82	46%	98	54%	180	
15	12	52%	11	48%	23	53	44%	67	56%	120	
16	7	54%	6	46%	13	18	29%	45	71%	63	
Moyenne		39%		61%			41%		59%		
Médiane		39%		61%			44%		56%		

Composition des CESER



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
■ Bureau % Femmes	19%	20%	24%	30%	30%	32%	34%	38%	41%	45%	48%	50%	50%	50%	52%	54%
■ Bureau % Hommes	81%	80%	76%	70%	70%	68%	66%	62%	59%	55%	52%	50%	50%	50%	48%	46%
■ Assemblée % Femmes	29%	29%	43%	43%	45%	38%	38%	52%	49%	45%	45%	45%	43%	46%	44%	29%
■ Assemblée % Hommes	71%	71%	57%	57%	55%	62%	62%	48%	51%	55%	55%	55%	57%	54%	56%	71%

■ Bureau % Femmes ■ Bureau % Hommes ■ Assemblée % Femmes ■ Assemblée % Hommes

1 - 3 La prise en compte de la culture de l'égalité dans les CESER

Dans l'organisation des CESER

- Un CESER a créé une fonction de Vice Président (VP) à l'égalité et prévoit un groupe de travail sur la parité lors de la prochaine mandature,
- Deux CESER ont instauré un système de référents au sein des commissions avec des outils de coordination qui peuvent prendre la forme de groupe de travail,
- Un autre CESER a dédié une commission à la question des femmes dans la société,
- Deux CESER ont mis en œuvre un groupe de travail sur la parité au cours de la première mandature,
- Un CESER dispose d'un groupe de travail permanent sur cette question,
- Cette question n'a fait l'objet d'aucune démarche spécifique dans les 8 CESER restant.

La parité dans la gouvernance des CESER

- Parmi les CESER qui ont répondu, 4 femmes sont présidentes ce qui porte la représentation masculine à 75% sur cette fonction,
- Les femmes sont présentes à hauteur de 38% en moyenne sur les missions de gouvernance (présidente/président, vice-présidente/vice-président, présidente/ président de commission, comités directeurs),
- Pour les 6 CESER qui déclarent avoir un organe de gouvernance resserré, en plus de leur bureau, cette instance est féminisée en moyenne à hauteur de 39%, le taux allant de 15 à 50%, et trois CESER présentent une stricte parité,
- Les fonctions de Vice-Présidence sont ainsi occupées à hauteur de 38% par des femmes, ce taux variant de 0 à 100%, il se situe entre 40 et 60% pour 4 CESER,
- En ce qui concerne la présidence des commissions/sections, elle est assurée à hauteur de 37% par des femmes, les taux se situant entre 14 et 67% et 5 CESER ayant un taux entre 40 et 60%.

La culture de l'égalité dans le fonctionnement des CESER

A la question « Avez-vous fixé des règles relatives à la parité au sein de votre règlement intérieur ? De quelle nature ? » :

- 5 CESER sur 16 ont répondu négativement soit 31% des CESER,
- 6 CESER sur 16 ont prévu des dispositions précises dans leur règlement intérieur soit 37,5%,
- 7 CESER sur 16 indiquent une volonté de tendre vers la parité.

En région Centre-Val de Loire



- **2003-2009** : groupe « Femmes en Région Centre », présidé par Thérèse GALLO VILLA,
- **2009-2018** : section « égalité, mixité et lutte contre les discriminations » présidée par Fatim LABIB,
- **2019-2021** : groupe « mixité-Parité » présidé par Fatim LABIB
- - travail sur le Règlement Intérieur (RI),
- **2021** : mise en œuvre de la fonction de Rapporteur.e Général.e aux droits des femmes et à l'égalité – Fatim LABIB,
- **2021-2022** : groupe « genre et violences » présidé par Fatim LABIB,
- **2022-...** : groupe « égalité et sexisme ordinaire » présidé par Fatim LABIB.

Composition du bureau :

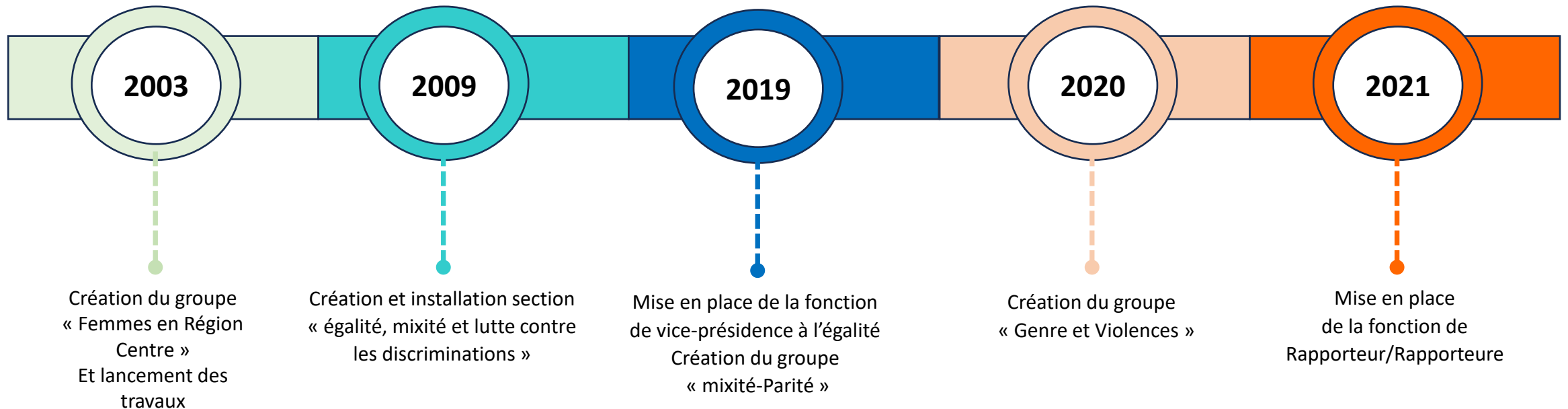
- Président : 1 homme
- Vice-Président.es : 3 femmes/5 hommes
- Président.es de commission : 3 femmes/1 homme
- Président.es de section : 1 femme/1 homme
- VP de commission : 2 femmes/2 hommes
- Rapporteurs généraux : 1 femme/3 hommes
- Secrétaires : 5 femme /2 hommes
 - TOTAL BUREAU : 15 femmes/15 hommes

- Modification du Règlement Intérieur à la séance plénière de janvier 2021 avec introduction de la stricte parité du bureau + tableau de répartition des fonctions

2 - Un CESER Centre-Val de Loire proactif sur le sujet de la culture de l'égalité

2-1 Un cheminement et des approches progressives au CESER Centre Val-de-Loire

Un cheminement et des approches progressives de la culture de l'égalité marqués par 5 étapes. Chacune d'elle a participé conjoncturellement et structurellement à poser un cadre, des problématiques, des études thématiques. Les partenariats associatifs et institutionnels ont à leur tour nourri les groupes de travail pour que la culture de l'égalité soit dans un ancrage utile et effectif.



Juin 2003 : Rapport « Pour une dynamique de la région Centre : l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et la mixité professionnelle »

Janvier 2005 : Rapport « Les femmes en région Centre : une volonté, la mixité dans l'égalité de la vie publique »

Février 2006 : Communication « Les femmes et les retraites en région Centre »

Juin 2006 : Rapport « Les femmes en région Centre : droits personnels et évolutions sociétales »

Juin 2007 : Rapport « Les femmes et l'immigration en région Centre – Femmes « d'ici et d'ailleurs, porteuses d'avenir »

Octobre 2010 : Rapport « De l'égalité formelle à l'égalité réelle : des fondements, un paradoxe, des perspectives »

Décembre 2012 : Rapport « Les familles monoparentales à l'épreuve des transformations sociales »

Septembre 2013 : Communication « Mixité-Parité au CESER Centre, Enjeu d'aujourd'hui et équilibre de demain »

Février 2016 : Rapport « La Région Centre-Val de Loire à l'épreuve des discriminations »

Novembre 2017 : Rapport « Scolarisation des lycéens en situation de handicap en région Centre-Val de Loire, ambitions et réalités »

Juin 2019 : Plan « Pour une égalité réelle au CESER Centre-Val de Loire »

Mars 2020 : Exposition : « Egal O'CESER, la conquête de l'égalité »

Mai 2022 : Rapport « Violences conjugales : faits divers, fait de société ? »

2-2 Le plan d'actions « Pour une Égalité réelle au CESER », un tournant dans l'histoire du CESER



ÉDITO DU PRÉSIDENT

Depuis de longues années, et sous différentes formes (groupes de travail, section, colloques...), le CESER Centre-Val de Loire a travaillé pour développer la culture de l'égalité, de la lutte contre les discriminations, qu'il a sans cesse valorisée dans ses avis et recommandations à destination de la communauté régionale.

Pourtant, sa pratique est fort différente.

Il n'est que temps que le CESER passe de la recommandation pour les autres à l'action pour lui-même.

Conformément à l'engagement de mandature pris à la séance plénière d'installation, l'égalité réelle sera une réalité dans la gouvernance du CESER Centre-Val de Loire au renouvellement de mi-mandat. Ce résultat aura été obtenu sans qu'il nous soit imposé par quelque autorité que ce soit. Bien sûr, nous l'inscrivons dans notre Règlement Intérieur pour lui donner force de loi, mais nous aurons eu la satisfaction de l'avoir réalisé simplement du fait de notre propre volonté parce que nous sommes convaincus que c'est juste et utile.

Éric Chevée, Président du CESER Centre-Val de Loire

Pour une égalité réelle au

CESER Centre-Val de Loire

Les changements sociaux et culturels modifient constamment la place et le rôle des femmes dans la société. Le XXème siècle a été en France celui des avancées sociales majeures pour les femmes. Les progrès constatés dans l'émancipation féminine sont multiples. L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel. C'est depuis plus de quarante ans que l'Europe et la société française légifèrent sur cette thématique.

Le paradoxe de l'égalité

Droit de vote, droits individuels, élévation importante du niveau de formation, affirmation du droit au travail et progression de la participation des femmes à la vie publique, constituent des conquêtes majeures désormais inscrites dans de nombreuses lois. Le droit reconnaît amplement le principe d'égalité Femmes/Hommes et l'empilement législatif ne suffit à lever tous les freins.

Les femmes se sont investies de plus en plus dans la vie publique. Celle-ci n'est pas limitée aux fonctions électives. Elle englobe la place des femmes dans les syndicats, le mouvement associatif, les instances de consultation, de gouvernance et de décision.

La culture de l'égalité Femmes/Hommes n'est pas une question à la périphérie des enjeux politiques, économiques et sociaux. C'est une question au cœur du débat démocratique de notre société.

L'égalité, une thématique aux ancrages multiples au CESER Centre-Val de Loire

Les questions d'égalité entre les femmes et les hommes n'ont pas laissé le CESER Centre-Val de Loire indifférent. C'est depuis 2001 que notre institution analyse la situation des femmes dans notre région. Elle a produit un ensemble de travaux significatifs qui traitait de la question des femmes tant dans les domaines de la vie professionnelle, personnelle et publique que dans leur diversité d'origine générationnelle, socioculturelle et territoriale. Une dizaine d'études a été réalisée entre 2003 et 2018 sur le thème de l'égalité et les discriminations.

C'est par là même que le CESER Centre-Val de Loire a apporté de précieux éléments pour faire avancer la réflexion sur ces thématiques en plaçant la question de genre au cœur de ses travaux. Il a poursuivi cet engagement par la création de la section Égalité, Mixité et Lutte contre les Discriminations en mars 2009.

Ses travaux ont mis en évidence le paradoxe que constitue la situation des femmes : avancées législatives, sociales, politiques, discours égalitaires et pourtant, un grand écart persiste toujours.

De sa propre initiative, le CESER Centre a produit le rapport « Mixité-Parité au CESER Centre, Enjeu d'aujourd'hui & équilibre de main ». Ce travail a permis d'analyser la situation et d'identifier des freins majeurs à la mixité et à la parité au CESER Centre-Val de Loire. C'est une étape dans laquelle la démarche d'aujourd'hui puise aussi son enracinement

La section Égalité, Mixité et Lutte contre les Discriminations n'a pas été reconduite lors de l'installation de l'assemblée en janvier 2018 au



bénéfice d'une prise en compte de ces questions à l'échelle de chacune des commissions. Une vice-présidence dédiée garantit cette prise en compte.

Pour aller plus loin dans son engagement

Depuis plusieurs années, le CESER a affiché sa volonté aux côtés de la Région Centre-Val de Loire de placer les questions des inégalités et des discriminations au rang des priorités dans leur réflexion et leur action. Cette situation fait de notre région, un lieu d'engagement collectif au service du progrès social.

La signature de la charte partenariale d'engagement en faveur de l'égalité est une autre étape qui nous a invité à aller plus loin dans nos engagements. Rendre plus visible et concrète la culture de l'égalité Femmes/Hommes, la prendre en compte et la décliner dans notre propre fonctionnement est devenu indispensable. Une société civile

Fatim LABIB,

Vice-Présidente Égalités, lutte contre les discriminations, jeunesse et éducation populaire

organisée tel que le CESER est soucieuse de son rapport à l'égalité réelle et à inscrire de nouvelles pratiques dans sa gouvernance. Le plan d'action Égalités au CESER symbolise une démocratie porteuse d'avenir.

Le temps d'un nouveau cap

Pour aller plus loin dans ce processus aux multiples ancrages, l'engagement du CESER Centre-Val de Loire devient une méthode et plus seulement une volonté. Il a engagé un groupe de travail dans la mise en place d'un plan d'actions pour concrétiser son engagement dans sa propre organisation, son fonctionnement et ses pratiques.

Réalisés avec une approche collective, le plan d'actions et ses fiches se déclinent en 5 volets. Le suivi et l'évaluation du plan d'actions sont intégrés à chaque fiche. Ces modalités sont indispensables pour faire vivre un plan d'actions ambitieux et responsable.

1. S'engager pour une égalité réelle
 2. Pour une évolution des cadres réglementaires
 3. Informer et former
 4. Faire évoluer le fonctionnement du CESER
 5. Rendre le CESER plus attractif
- Et
- Une charte « un engagement commun qui fait sens »
 - Une charte partenariale « L'égalité: toutes et tous mobilisé.e.s »

*A noter la transversalité des 5 fiches actions

FOCUS 1

>>> S'engager pour une égalité réelle

- Engager une démarche collective au sein du CESER pour atteindre à mi-mandature la parité et rendre effective l'égalité femme-homme dans la gouvernance du CESER,
- Améliorer le fonctionnement du CESER dans toutes les dimensions de sa gouvernance décisionnelle et opérationnelle.

Ce qui a été réalisé

- Un plan d'actions pour organiser la parité dans la gouvernance du CESER a été adopté le 15 février 2021,
- La mise en place de la charte « un engagement commun qui fait sens », mais peu de signataires,
- La création d'un logo marquant l'engagement du CESER sur les questions de parité. Ce dernier n'a pas été utilisé,
- La parité au bureau est réalisée depuis janvier 2021,
- Une percée de la mixité dans les fonctions de gouvernance,
-

Mandature 2018-2023	Nombre de travaux rapportés ou co-rapportés	Nombre de rapporteuses / rapporteurs	Nombre de représentations	
			Permanentes	Non permanentes
Femmes	50	24	23	96
Hommes	114	33	89	188
Total	164	57	112	284
% Femmes	30,49%	42,11%	20,54%	33,80%
% Hommes	69,51%	57,89%	79,46%	66,20%

FOCUS 2

>>> Pour une évolution des cadres réglementaires

- Introduire la parité dans l'assemblée, la gouvernance au sein des commissions,
- Introduire dans le règlement intérieur des articles permettant la parité dans la gouvernance décisionnelle et opérationnelle,
- Anticiper et travailler en amont avec les organisations mandataires pour organiser la parité par famille d'organisations,
- S'appuyer sur la préfète/le préfet pour anticiper des désignations facilitant la parité au CESER,
- Faire évoluer les textes réglementaires, le Code Général des Collectivités Territoriales, en influant auprès des instances politiques: ministères, services de l'Etat, CESER de France...

Ce qui a été réalisé

- Une modification du règlement intérieur pour introduire une stricte parité au bureau de l'assemblée lors de son adoption en février 2021.

Article 1 Composition du bureau

« [...] La composition du Bureau est intégralement paritaire entre conseillères et conseillers.

La parité s'applique :

- D'une part pour l'ensemble du Comité de la présidence formé des vice-présidentes et vice-présidents et présidentes et présidents de commissions et de sections,
- D'autre part pour l'ensemble formé des rapporteuses et rapporteurs généraux, des vice-présidentes et vice-présidents de commissions et des secrétaires de bureau. [...] »

Les règlements intérieurs précisent le plus souvent un certain nombre d'obligations mais pas seulement. C'est un état d'esprit, un miroir, une mémoire. Ils manifestent le chemin d'une maturité et de choix volontaristes des organisations et leur fonctionnement. Un règlement intérieur est l'expression des évolutions et des changements des cultures dans les collectifs associatifs et institutionnels.

Le règlement intérieur voté lors de la plénière de février 2021 constitue un tournant dans l'histoire de notre assemblée. Les sujets qui se murmuraient sont aujourd'hui écoutés autrement. La modification du règlement intérieur est un acte majeur pour la culture de l'égalité au CESER Centre-Val de Loire.

FOCUS 3

>>> Informer et former

- Informer les nouvelles conseillères et les nouveaux conseillers sur le fonctionnement du CESER,
- Accompagner et soutenir les conseillères et les conseillers dans leur rôle, leur fonction,
- Informer sur les missions, les rôles et fonctions au CESER en amont de la plénière d'installation,
- Proposer des temps de formation utiles aux conseillères et aux conseillers dans la conduite de leur mission,
- Faire en sorte que les conseillères et les conseillers se connaissent mieux.

Ce qui a été réalisé

- Accueil des conseillères et des conseillers planifiés les 16 et 17 janvier 2024 en amont de la plénière d'installation de la nouvelle assemblée du CESER,
- Un système de marrainage/parrainage mis en place ; toutefois, il ne semble pas être efficient. Un point à remettre en réflexion au prochain bureau de la nouvelle assemblée du CESER,
- Matinées d'accueil des nouvelles conseillères et des nouveaux conseillers arrivant en cours de mandature. 5 ont déjà été réalisées :
 - o 31 janvier 2022,
 - o 28 mars 2022,
 - o 29 août 2022,
 - o 14 novembre 2022,
 - o 20 mars 2023.
- Un séminaire organisé à Blois le 9 janvier 2023. Cette initiative a été saluée par l'ensemble des conseillères et des conseillers présents. Elle mérite d'être renouvelée avec la contribution des membres de l'assemblée pour son organisation. L'objet du séminaire était de réfléchir collectivement aux modalités de fonctionnement de notre assemblée dans la perspective de la prochaine mandature. Il était aussi de créer un moment d'échange et de convivialité propice à une meilleure connaissance réciproque des conseillères et des conseillers,
- L'ouverture du bureau en visioconférence à l'ensemble des conseillères et des conseillers avec le statut d'auditeur libre est réalisée. Elle a permis aux conseillères et aux conseillers, non membres du bureau, d'y participer et de mieux appréhender son fonctionnement,
- Et toutes les actions engagées dans le cadre de la fiche action n°4.

FOCUS 4

>>> Faire évoluer le fonctionnement du CESER

- Identifier des pratiques permettant de mieux tenir compte des différents temps de vie ,
- Faire évoluer les pratiques pour mobiliser les conseillères et les conseillers sur des temps compatibles avec d'autres activités professionnelles et personnelles ,
- Améliorer les conditions de l'exercice du mandat ,
- Mieux préparer et accompagner les conseillers et conseillères à leur rôle, leur mission ,
- Mieux diffuser l'information pour une meilleure appropriation du mandat,

Ce qui a été réalisé

- Ouverture du bureau en visioconférence à l'ensemble des conseillères et des conseillers avec le statut d'auditeur libre,
- Période COVID,
- Matinée d'accueil des nouvelles conseillères et nouveaux conseillers arrivant en cours de mandature (Cf. focus 3),
- Développement des réunions en distanciel a facilité la participation des conseillères et des conseillers au suivi de l'ensemble des travaux,
- Séminaire CESER, Cf. fiche action n°3,
- Travail avec le Conseil régional, contribution du groupe de travail « égalité » aux travaux de la Région, plan d'urgence santé, contribution à la politique régionale en faveur de la vie associative...

FOCUS 5

>>> Rendre le CESER plus attractif

- Développer la visibilité de l'organisation et être identifié comme un acteur agissant au bénéfice du territoire et des habitants de la région,
- Faire connaître le CESER pour donner envie d'y siéger,
- Composer une assemblée plus représentative de la société,
- Développer des partenariats.

Ce qui a été réalisé

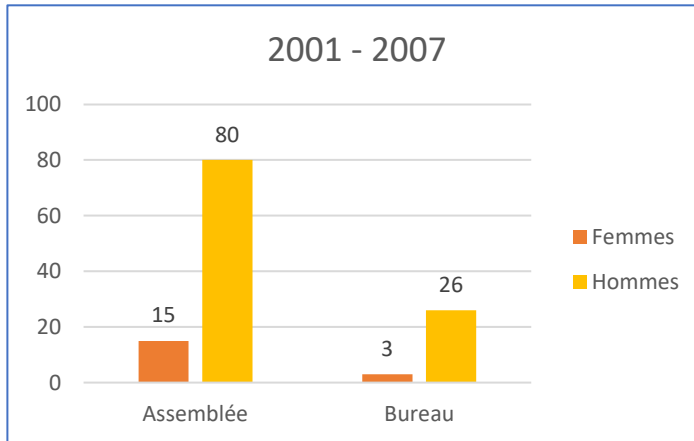
Rendre le CESER plus attractif est un objectif constant porté par l'équipe administrative et les conseillères et les conseillers. On peut noter plusieurs approches qui ont participé à mieux faire connaître le CESER Centre-Val de Loire telles que :

- La mise en place de la lettre du Président (mars 2018),
- La refonte du site internet en 2021, la présence sur les réseaux sociaux : LinkedIn, Twitter,
- Des conférences de presse en amont de chaque plénière et articles presse,
- L'accueil et l'accompagnement des stagiaires et des apprenti.es avec des profils et compétences diverses,
- Apprenties/apprentis et stagiaires MAP (Métiers de l'Accompagnement Politique), apprentie communication événementielle, apprentie SAM (Support à l'Action Managériale), apprenti sciences politiques, stagiaire licence et master Polytech, stagiaire master droit...,
- La mise en place de 12 capsules vidéo : 6 interviews des conseillères et de conseillers, 4 sur les assises de l'eau, une sur la COP régionale et une capsule d'information pratique en directions de tous les membres de l'assemblée,
- Une mobilisation plus forte des conseillères et des conseillers pour les représentations extérieures,
- L'exposition itinérante « Egal O'CESER », 13 prêts :
 - Bibliothèque de Vineuil, ASELO (Animation Sociale Educative & de Loisirs des Quartiers d'Orléans), assemblée générale de l'URIOPSS (Union Régionale Interfédérale des Œuvres et Organismes Privés non lucratif Sanitaires et Sociaux) à Vierzon, Faculté droit économie gestion Orléans, restaurant inter administratif Orléans, Collège Jean Roux Fondettes, CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers) Orléans, Centre de formation des apprentis Sainte Croix Orléans, Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement Orléans, Maison des jeunes et de la culture Olivet...,
- Des colloques et ateliers divers, webinaire démarche de prospective énergétique régionale, webinaire prospective métropolisation, colloque fret ferroviaire...,
- La production de rapports thématiques,
- ...

2-3 Evolution de la composition de l'assemblée du CESER Centre-Val de Loire de 2001 à 2023

Répartition des membres de l'assemblée CESER Centre-Val de Loire par sexe et composition au bureau

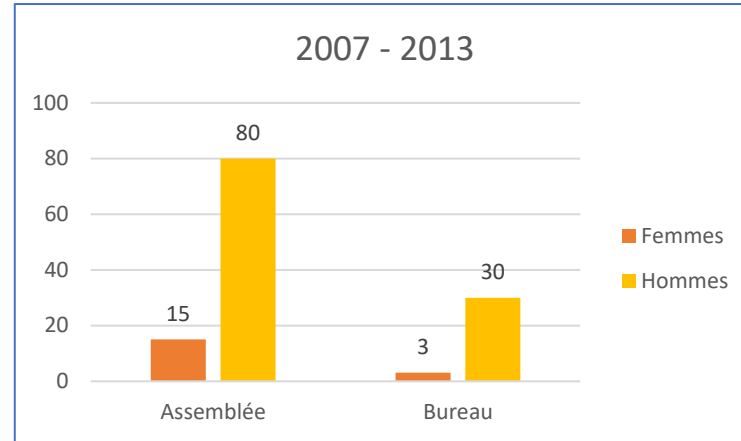
Mandature 2001-2007



- Composition du bureau :
- Président : 1 homme
 - VP : 8 hommes
 - Présidents de commission : 4 hommes
 - Président de section : 1 homme
 - Rapporteurs généraux : 3 hommes
 - Secrétaires : 3 femmes/9 hommes

TOTAL BUREAU : 3 femmes/26 hommes

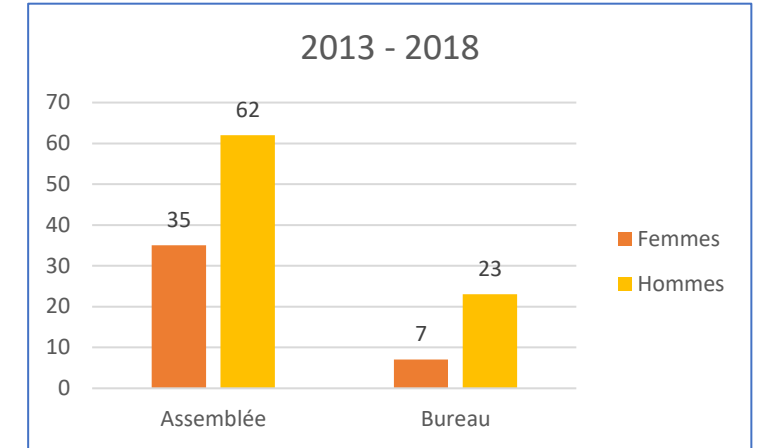
Mandature 2007-2013



- Composition du bureau :
- Président : 1 homme
 - VP : 8 hommes
 - Présidents de commission : 4 hommes
 - Président.es de section : 1 femme/1 homme
 - Rapporteurs généraux : 3 hommes
 - Secrétaires : 2 femmes/12 hommes

TOTAL BUREAU : 3 femmes/27 hommes

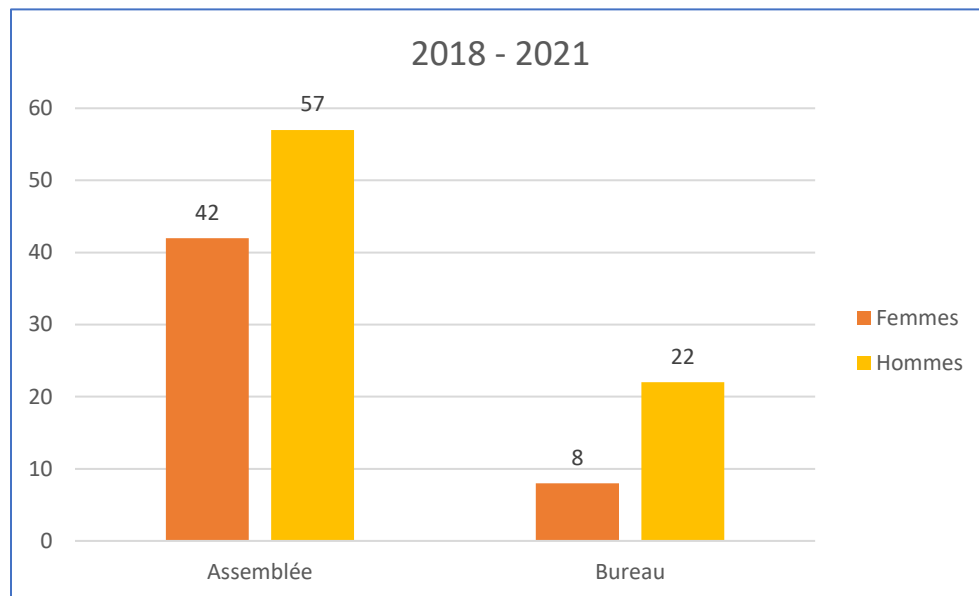
Mandature 2013- 2018



- Composition du bureau :
- Président : 1 homme
 - VP : 1 femme/7 hommes
 - Président.es de commission : 1 femme/3 hommes
 - Président.es de section : 1 femme/1 homme
 - Rapporteurs généraux : 3 hommes
 - Secrétaires : 4 femmes/8 hommes

TOTAL BUREAU : 7 femmes/23 hommes

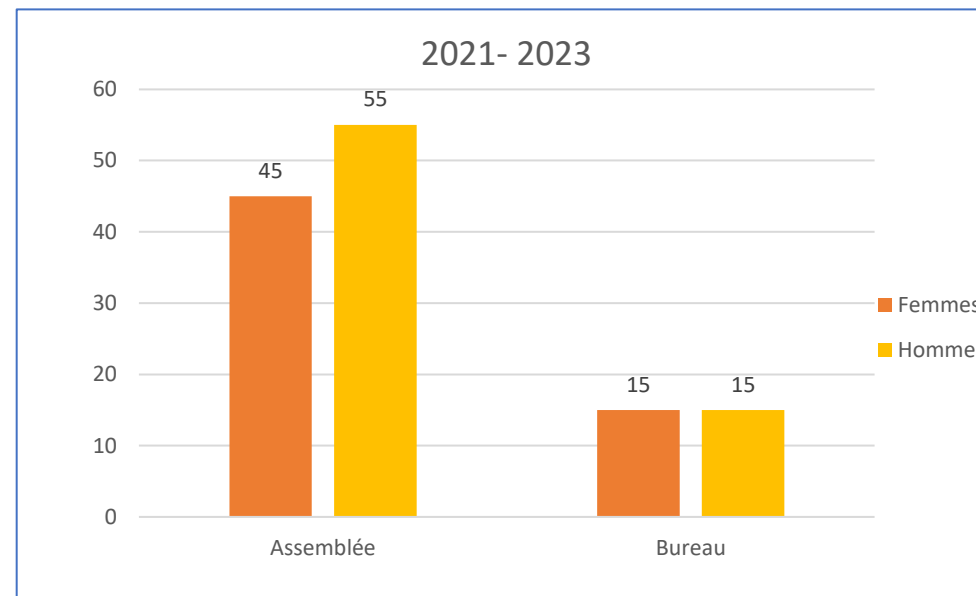
Demi-Mandature 2018-2021



- Composition du bureau :
- Président : 1 homme
 - VP : 1 femme/7 hommes
 - Président.es de commission : 1 femme/3 hommes
 - Présidents de section : 2 hommes
 - VP de commission : 2 femmes/2 hommes
 - Rapporteurs généraux : 3 hommes
 - Secrétaires : 4 femmes/4 hommes

TOTAL BUREAU : 8 femmes/22 hommes

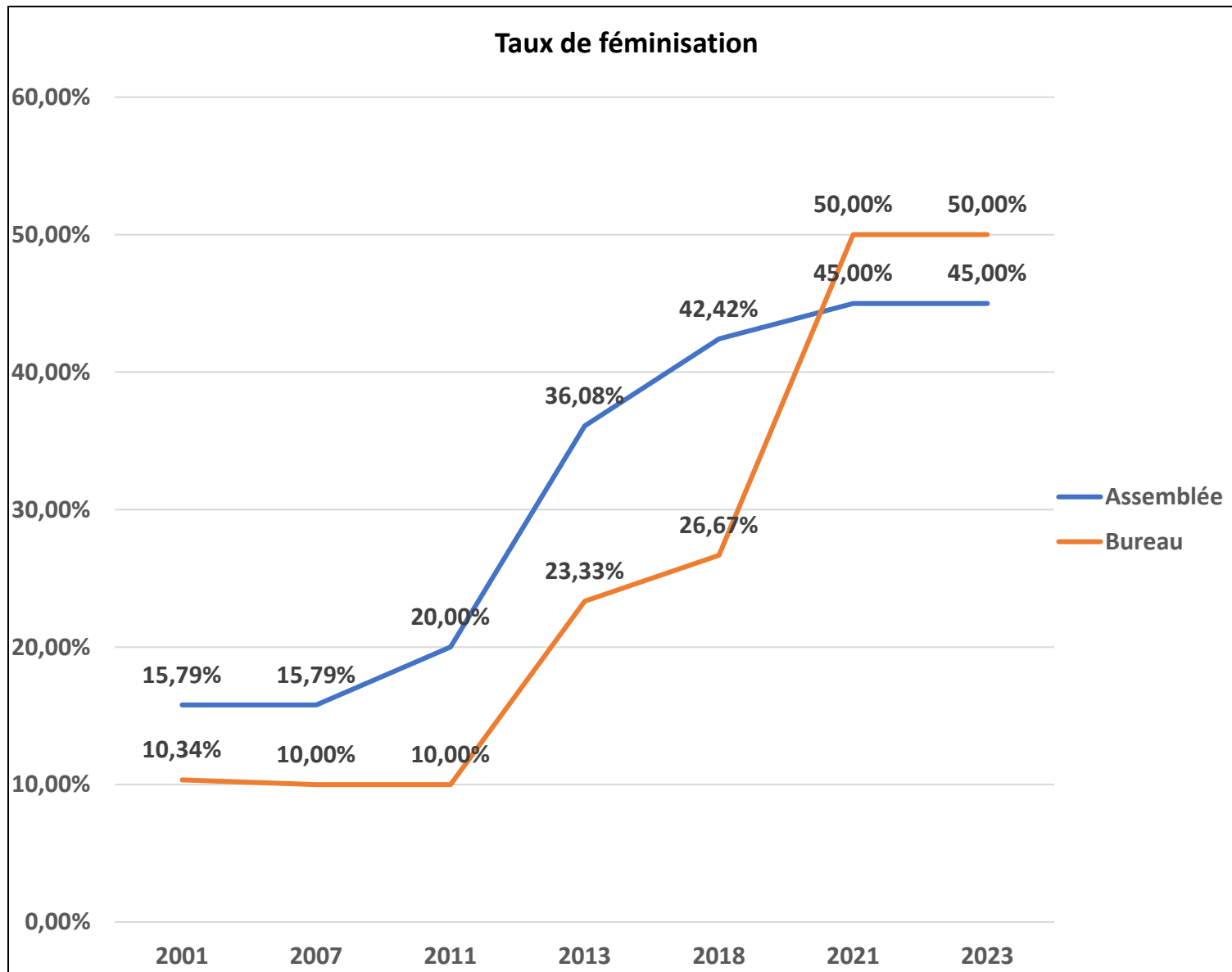
Demi-Mandature 2021-2023



- Composition du bureau :
- Président : 1 homme
 - VP : 3 femmes/5 hommes
 - Président.es de commission : 3 femmes/1 homme
 - Président.es de section : 1 femme/1 homme
 - VP de commission : 2 femmes/2 hommes
 - Rapporteurs généraux : 1 femme/3 hommes
 - Secrétaires : 5 femmes/2 hommes

TOTAL BUREAU : 15 femmes/15 hommes

Evolution de la féminisation de l'assemblée et au sein du bureau depuis 2001





Les dynamiques collectives mettent les individus et les groupes à l'épreuve de l'équilibre des rôles et des places de chacune et de chacun. C'est dans une démarche globale et systémique que la culture de l'égalité peut prendre toute sa place.

Celle-ci ne se décrète pas, elle se veut puis elle s'organise. Elle ne se limite pas non plus à la mixité ou à la parité numérique, c'est bien au-delà !

La photographie actuelle de l'assemblée du CESER Centre-Val de Loire, la mise en place du plan d'actions « Pour une égalité réelle », les dispositions particulières, notamment la modification du règlement intérieur pour une stricte parité au bureau, ... montrent la volonté de notre CESER d'aller au-delà du cadre réglementaire du CGCT (Code Général des Collectivités Territoriales).

La culture de l'égalité a cheminé et porte aujourd'hui ses fruits. Il demeure nécessaire de poursuivre ce chemin responsable et ouvrir sur d'autres prismes de la culture de l'égalité.

Pour aller plus loin dans son approche de la culture de l'égalité, le CESER Centre-Val de Loire a mis en place une enquête en direction des conseillères et des conseillers. Celle-ci a pour objet d'apprécier la perception des femmes et des hommes en matière d'égalité dans le fonctionnement du CESER.

Cette enquête est aussi l'opportunité d'exposer la culture de l'égalité sous le prisme du sexisme ordinaire, un sujet qui n'épargne aucune organisation.



2

La culture de l'égalité sous le prisme du sexisme ordinaire

1 - Une enquête auprès des conseillères et des conseillers, collecte et analyses

Enquête CESER Centre-Val de Loire

En juin 2019 est adopté le rapport « pour une égalité réelle au CESER Centre-Val de Loire ». Il propose un plan d'actions pour concrétiser son engagement dans sa propre organisation, son fonctionnement et ses pratiques.

Réalisés avec une approche collective, le plan d'actions et ses fiches se déclinent en 5 volets :

- S'engager pour une égalité réelle,
- Pour une évolution des cadres réglementaires,
- Informer et former,
- Faire évoluer le fonctionnement du CESER,
- Rendre le CESER plus attractif.

Dans ce cadre, le règlement intérieur a évolué pour parvenir à une stricte parité au bureau avec 15 femmes et 15 hommes.

En novembre 2022, le Haut Conseil à l'Égalité (HCE), présentait son baromètre du sexisme en France. Le constat alors dressé dans le 5ème rapport annuel sur l'état du sexisme en France (janvier 2023) est édifiant : le sexisme ne recule pas. Au contraire, certaines de ses manifestations les plus violentes s'aggravent et les jeunes générations sont les plus touchées.

Le sexisme ordinaire se caractérise par des stéréotypes et des représentations collectives qui se traduisent par des mots, des gestes, des comportements ou des actes qui excluent, marginalisent ou infériorisent les femmes.

Il est insidieux car systémique. Il est souvent le fruit inconscient mais bien réel d'une construction sociale qui contraint la place des femmes depuis des siècles. De la « petite blague » au geste déplacé, leurs auteurs n'ont souvent pas conscience de la nature de leurs actes qui contribuent finalement à entretenir et faire perdurer les inégalités.

Qu'en est-il dans notre assemblée ? Dans ce que nous pourrions appeler l'acte 2 du plan égalité, le groupe de travail a souhaité apprécier la question de l'égalité avec une entrée relative au sexisme en s'appuyant plus particulièrement sur les fiches action 3 et 4 du plan égalité, « informer et former » et « faire évoluer le fonctionnement du CESER ». Le présent questionnaire a pour vocation d'apprécier le ressenti des conseillères et des conseillers.

Le questionnaire était structuré en 3 rubriques :

- Le profil des répondants,
- L'état des lieux du sujet de l'égalité au CESER,
- Les propositions pour lutter contre le sexisme ordinaire.

La démarche de traitement du questionnaire

>>> 1- Les thématiques

>>> Le profil de l'assemblée CESER Centre-Val de Loire

>>> la culture de l'égalité

>>> La parité

>>> Le fonctionnement du CESER

>>> Le sexisme ordinaire dans et hors le CESER

>>> La communication entre les membres du CESER

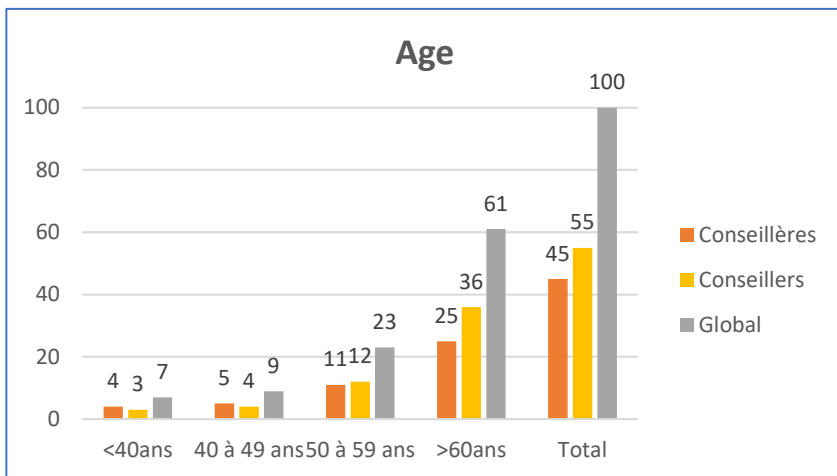
>>> Les propositions pour lutter contre le sexisme ordinaire

2- La question

3- Collecte et analyse

4- Points de vigilance / perspectives

>>> Le profil de l'assemblée CESER Centre-Val de Loire



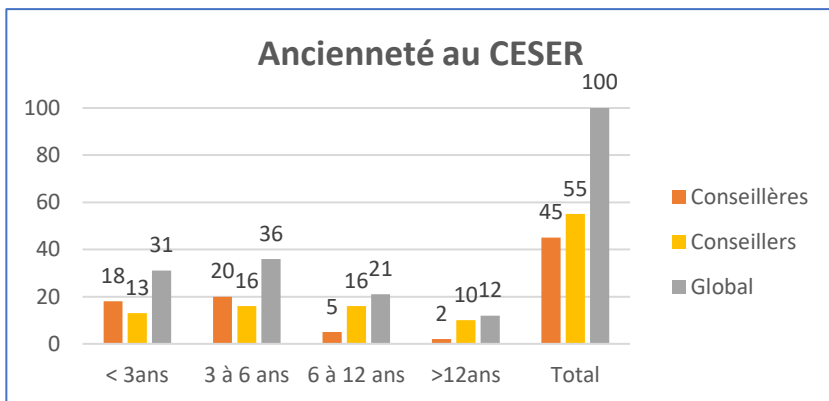
En 2023, les membres de l'assemblée sont âgés de 25 à 83 ans. L'âge moyen est de 61 ans, l'âge médian de 63 ans.

Pour les conseillères, l'âge moyen se situe à 59 ans, 62 ans pour l'âge médian. En ce qui concerne les conseillers, l'âge moyen se situe à 63 ans pour un âge médian de 63 ans.

61 % des conseillères et des conseillers ont 60 ans ou plus et 7 % ont moins de 40 ans.

L'ancienneté des membres du CESER s'échelonne entre 1 et 34 ans. L'ancienneté moyenne se situe à 6 ans.

31 % des membres ont intégré le CESER depuis 3 ans ou moins avec une arrivée à cette mi-mandature ou postérieurement à celle-ci, et 12 % ont une ancienneté supérieure à 12 ans, soit deux 2 mandats.



>>> Le profil des répondantes et répondants

Vous êtes conseiller/conseillère? Votre tranche d'âge ? Votre ancienneté au CESER Centre-Val de Loire ?

Collecte et analyse:

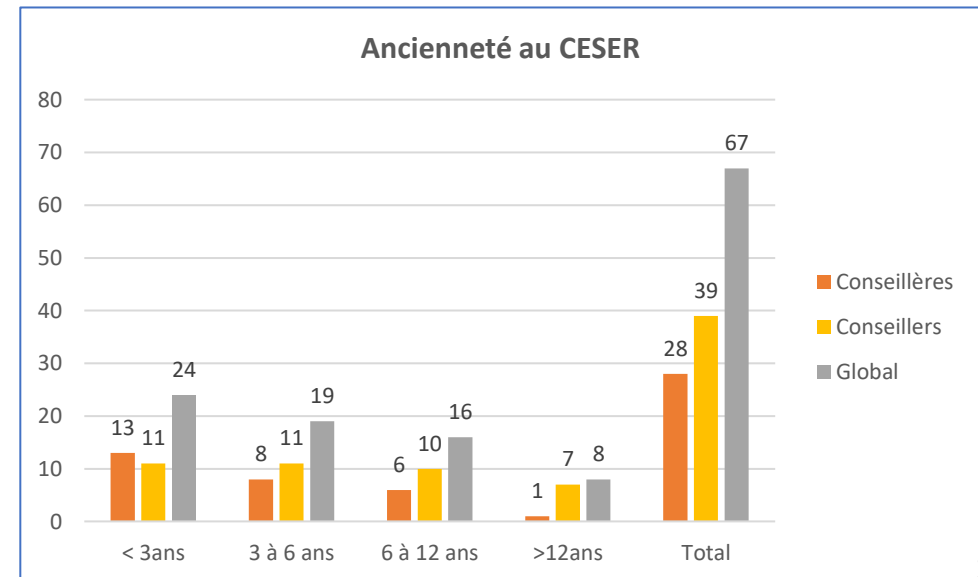
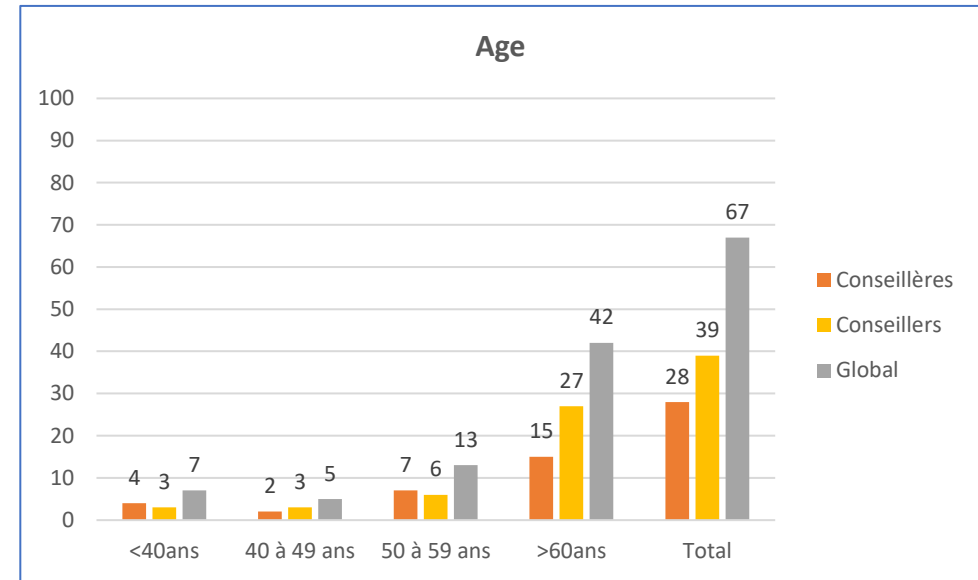
Toutes les conseillères et tous les conseillers n'ont pas répondu au questionnaire interne traitant du sujet de la culture de l'égalité. C'est bien regrettable.

La répartition des répondantes et répondants est proche de la représentativité du CESER. On note:

- Une légère surreprésentation des hommes de plus de 60 ans,
- Une légère surreprésentation pour les moins de 3 ans d'ancienneté,
- Une légère sous-représentation pour une ancienneté entre 3 à 6 ans,
- Toutes les catégories d'âge présentes dans l'assemblée ont répondu au questionnaire.

Points de vigilance/perspectives :

- La composition de l'assemblée mérite d'être rajeunie,
- La parité dans la composition de l'assemblée est atteinte chez les moins de 59 ans,
- L'attractivité du CESER est une dimension importante. Elle permet de faire connaître l'institution et par conséquent attirer des représentantes et des représentants de la société civile organisée plus jeunes.



Quelle est votre sensibilité à la culture de l'égalité, au sexisme dans la société, et votre appréciation des politiques et actions à l'échelle régionale ?

Collecte et analyse :

La culture de l'égalité :

On note une moyenne de 8,2 sur une échelle allant de 1 à 10¹ avec :

- Une sensibilité légèrement plus importante chez les femmes avec 0,4 point de plus,
- Les conseillères dont l'ancienneté est de 3 à 6 ans apparaissent les plus sensibles.

Le sexisme dans la société :

On note une moyenne de 8,1 sur une échelle allant de 1 à 10 :

- Les conseillères dont l'ancienneté est de 3 à 6 ans apparaissent plus sensibles avec 9,4 points.

Appréciation des politiques et des actions engagées à l'échelle régionale :

- 85% des répondantes et des répondants considèrent les actions engagées comme satisfaisantes avec une grande prédominance de « oui plutôt ».

1 : 1 étant une indifférence au sujet, 5 une sensibilisation moyenne et 10 correspond à un engagement sur le sujet

Points de vigilance/perspectives :

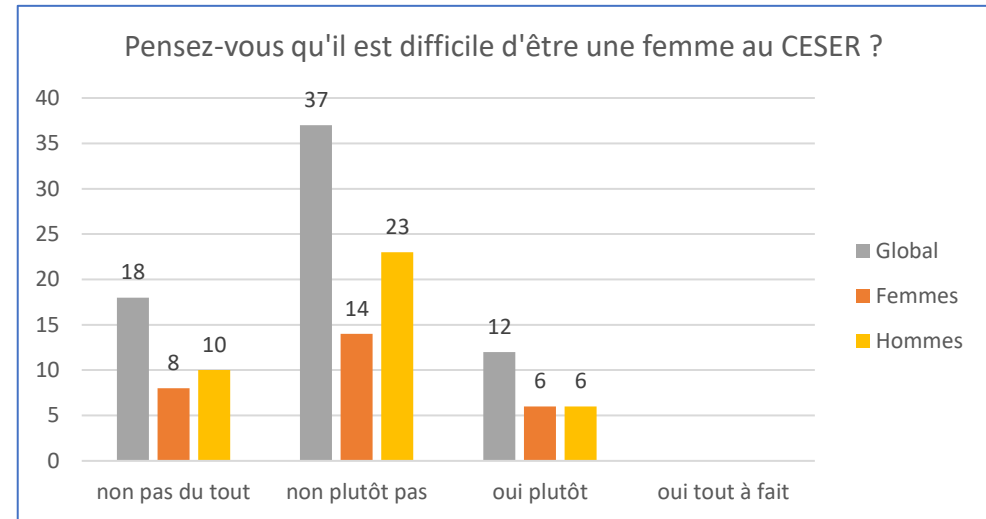
- Organiser des temps spécifiques pour sensibiliser sur le sujet de la culture de l'égalité dans toutes ses dimensions

Diriez-vous qu'il est difficile d'être une femme, un homme au CESER ?

Collecte et analyse :

Être une femme :

- Il n'y a aucune conseillère et aucun conseiller qui considère qu'il est difficile d'être une femme au CESER,
- Les femmes et les hommes ont globalement le même ressenti avec respectivement 6 points d'écart, 78% contre 84%,
- 18 % des répondantes et des répondants considèrent qu'il est plutôt difficile d'être une femme au CESER, ils sont représentatifs de la composition de l'assemblée aussi bien en termes d'âge que de sexe.



Être un homme :

- Les répondantes et les répondants sont quasiment unanimes pour considérer qu'il n'est pas difficile d'être un homme au CESER.

Avez-vous connaissance du plan égalité et du règlement intérieur du CESER?

Collecte et analyse :

Règlement intérieur et plan égalité :

- 19% des répondantes et répondants indiquent ne pas avoir connaissance des dispositions du règlement intérieur en faveur de la parité au CESER Centre-Val de Loire. 61% d'entre eux ont moins de 3 ans d'ancienneté,
- 9% des répondantes et répondants indiquent ne pas connaître le plan « égalité » du CESER et ses fiches actions. Les 2/3 ont une ancienneté inférieure à 3 ans,
- Le plan « égalité » et le règlement intérieur restent méconnus pour une part des conseillères et des conseillers. Cette situation concerne davantage les membres du CESER qui siègent depuis moins de 3 ans.

Points de vigilance/perspectives :

- Veiller à ce que les conseillères et les conseillers, particulièrement les nouvelles et les nouveaux, soient informés du règlement intérieur et l'ensemble des travaux en matière de culture de l'égalité.

Pensez-vous que la sollicitation des femmes et des hommes soit équivalente au CESER ?

Collecte et analyse :

Représentations extérieures :

- 80% des répondantes et répondants considèrent que les sollicitations sont équivalentes pour les femmes que pour les hommes,
- Les réponses indiquant une inégalité sont principalement exprimées par des femmes,
- Près de 43% des répondantes estiment que la sollicitation n'est pas la même contre 5% pour les répondants.

Être rapporteure/rapporteur :

- 73 % des répondantes et répondants estiment que les sollicitations pour être rapporteur sont les mêmes pour les hommes et les femmes,
- 42 % des femmes ont répondu « non »,
- 15% des hommes ont répondu « non »,
- 77% des répondantes et répondants « non » ont plus de 60 ans dont 64 % de femmes.

Conduire des groupes de travail :

Les réponses sont similaires.

Points de vigilance/perspectives :

- Veiller à associer les membres du CESER pour les représentations extérieures tout comme pour être rapporteures/rapporteurs, de manière équilibrée.

L'assemblée du CESER est constituée de 45 femmes et 55 hommes. La parité dans les fonctions de gouvernance n'est pas tout à fait effective. Vous semble-t-elle réalisable pour la prochaine mandature?

Collecte et analyse :

- Plus de 90% des répondantes et répondants considèrent que la parité « réelle » dans les fonctions de gouvernance est atteignable pour la prochaine mandature,
- Dans les 10% qui pensent que ce n'est pas atteignable, il y a une majorité de femmes.

Expressions des conseillères et des conseillers :

« Beaucoup de progrès ont déjà été réalisés depuis la précédente mandature en termes de parité »

« Parce que, malheureusement, il ne suffit pas d'un plan parité pour y arriver. Et la prochaine mandature est demain. C'est aussi auprès des organisations qu'il faut agir »

« En fait, je ne sais pas si c'est faisable: il n'y a pas que l'effectif qui compte: il faut que les personnes choisies pour la gouvernance aient le temps à y consacrer et en ce qui me concerne, c'est ce qui me manque le plus ! »

« L'égalité du nombre n'est pas une fin en soi. La disponibilité et les compétences n'ont ni sexe, ni couleur ! »

« Vouloir l'égalité parfaite des nombres, des quotas n'est pas un gage de réussite de la politique d'égalité. Il s'agit plus d'avoir des membres compétents et engagés dans des politiques de respect tant vis à vis des missions que des êtres humains.... »

Seriez-vous prêt/prête à avoir une femme présidente?

collecte et analyse :

100% des conseillères et des conseillers sont prêts à avoir en présidence une femme.

Points de vigilance/perspectives :

- La sensibilisation quant à la culture de l'égalité demeure nécessaire,
- Travailler avec les organisations mandataires en amont,
- Proposer un travail par famille d'organisations et par collègue.

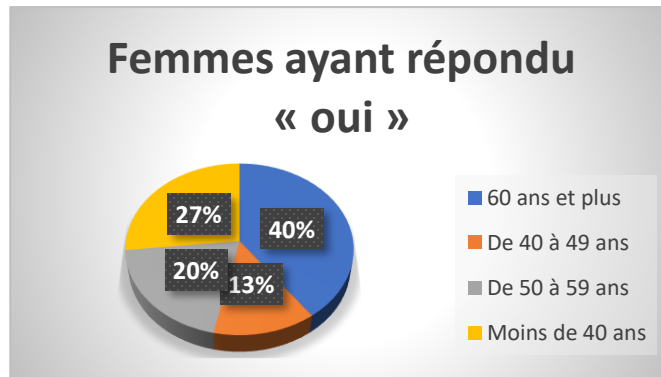
L'accès au CESER vous a-t-il été facilité par votre organisation ?

Collecte et analyse :

- 84% des répondantes et répondants considèrent que leur organisation leur a facilité l'accès au CESER,
- Néanmoins, 29 % des femmes considèrent que cela n'a pas été le cas contre 8% des hommes,
- La majorité des réponses négatives correspondent à des membres ayant moins de 6 ans d'ancienneté au CESER.

Selon vous, votre engagement au CESER est-il altéré par des contraintes liées à la conciliation des temps ?

- Plus de 60% des membres considèrent que l'exercice du mandat au CESER est contraint par la conciliation des temps,
- 54% des femmes font état de difficultés liées à la conciliation des temps de vie contre 66% des hommes. Celles qui ont répondu oui, 27% ont moins de 40 ans, 13 % ont entre 40 et 49 et 20% ont entre 50 et 59 ans et 40 % ont plus de 60 ans ,
- Si on croise avec le profil de l'assemblée et le sexe des conseillers, il s'avère que 100% des femmes de moins de 40 ans, ont déclaré que leur engagement au CESER est altéré par la question de la conciliation des temps.



On peut noter aussi que 40% des femmes de plus de 60 ans ont indiqué la même chose. Toutes les femmes qui n'ont manifesté aucune difficulté dans ce domaine ont plus de 50 ans.

Expression des conseillers pour la conciliation des temps

« Difficultés à concilier l'ensemble des engagements, beaucoup de temps de préparation qui ne peuvent se réaliser que le week-end. »

« Le mandat n'est pas exclusif. Partage de responsabilité avec d'autres engagements »

« Il peut exister d'autres engagements en dehors du CESER et notamment ceux liés à son organisation et autres activités »

« Multiplication des réunions et de tâches... », « Activités professionnelles très mobilisatrices et rendant donc plus difficile un plein investissement dans les travaux de CESER »

Expression des conseillères pour la conciliation des temps

« Les sollicitations pour le CESER sont importantes et très intéressantes et il est important pour chacun de préserver un équilibre entre nos priorités et différents temps personnel, professionnel, familial, culturel, »

« Assurer la représentation de plusieurs mandats électifs »

« Concilier travail, vie de famille, et engagement : mener tout cela de front est complexe par moment »

« Parce que le temps de déplacement est important et donc impactant sur l'organisation d'une journée. Que souvent les conseillers sont actifs et ont donc des journées remplies soit par leur travail et leurs implications ailleurs, par leurs autres implications et mandats, utiles néanmoins pour leur présence au CESER »

« Sans être remplacé à son poste pendant son absence ou sans aide familiale le week-end pour les enfants pour travailler les dossiers sereinement; c'est l'accumulation des tâches et négliger les enfants.....difficile dilemme »

« Si la conciliation du temps est liée à l'activité hors CESER alors oui (contraintes familiales, professionnelles..) pour une femme cela peut être plus complexe mais ceci est lié au cercle familial et à l'appui que peut avoir le conjoint »

Points de vigilance/perspectives :

- Mieux prendre en compte les contraintes liées à la conciliation des temps de vie dans le fonctionnement du CESER.

Existe-t-il des freins à occuper une fonction au CESER au-delà de celle de conseillère/conseiller ?

Collecte et analyse :

- 60% des répondantes et répondants considèrent qu'il n'y a pas de frein à occuper des fonctions autres que celle de conseillère/conseiller. C'est le cas de 64% des femmes et 56% des hommes,
- Près de 88% des conseillères et conseillers considérant qu'il n'y a pas de freins ont 50 ans et plus.

Expressions des conseillères :

« Illégitimité, sentiment de non-appartenance, méconnaissance du fonctionnement du CESER (ou partielle), méconnaissance des membres du CESER, manque de temps »

« Conciliation des temps et temps nécessaire pour exercer la fonction de conseiller/conseillère et participer aux différentes réunions en ayant pris connaissance des documents en amont »

« Raisons souvent d'ordre personnel : manque de confiance et d'estime de soi »

« La prise de responsabilité, de missions de rapporteur et animateur de groupe de travail, entraînent des obligations et du travail préparatoire et de compte rendu »

Expressions des conseillers :

« Il convient d'avoir ou d'acquérir des compétences juridiques afin de comprendre les dossiers »

« Disponibilité, temps de l'engagement »

« Le temps à pouvoir y consacrer pleinement quand on est en activité professionnelle »

Points de vigilance/perspectives :

- Mettre en place des fiches explicitant les missions relatives aux différentes fonctions au CESER,
- Prendre en compte les différents freins exprimés dans l'exercice du mandat,
- Encourager et accompagner les conseillères et les conseillers dans leurs missions.



Qu'est-ce que la conciliation des temps de vie ?

Dans cette enquête, les différentes réponses relatives à la question de la conciliation des temps de vie nous ont interrogées. C'est pourquoi, nous faisons le choix de reprendre les notions relatives à cette question.

Dans son rapport « Le paradoxe de l'égalité », la section « égalité et lutte contre les discriminations » s'est attardée sur le sujet de la conciliation des temps. En voici un rappel.

L'articulation des temps ou la conciliation des temps : de quoi parle-t-on ?

La question de l'articulation des activités familiales et professionnelles renvoie à une ou plusieurs temporalités sociales que chaque personne gère au quotidien. On distingue six temps :

- Le temps physiologique: repas, sommeil, soins, ...,
- Le temps professionnel / du travail,
- Le temps domestique / ménager,
- Le temps familial / parental,
- Le temps pour soi / le temps libre,
- Le temps de l'engagement.

Ces temps se croisent et se juxtaposent, c'est pourquoi, on ne peut les dissocier pour comprendre leur gestion et leur articulation.

L'articulation des temps se trouve au croisement de politiques multiples : sociales, d'emploi et familiales.

La gestion de ces temporalités est sexuée. Les hommes et les femmes ne répartissent pas leurs temps entre ces différentes activités de manière égale.

La mise en place de la Réduction du Temps de Travail a généré des conséquences sexuées : le temps libéré par la RTT n'a pas été utilisé de la même façon par les femmes et par les hommes : les femmes l'ont consacré aux tâches domestiques et parentales et les hommes aux loisirs.

La question de l'articulation entre travail et famille est subordonnée à celle plus large de l'égalité entre les hommes et les femmes. Elle présente de réelles difficultés et doit s'appuyer sur un partage des tâches domestiques et parentales.

Les différents modes de conciliation de la vie familiale et professionnelle :

La conciliation vie familiale/vie professionnelle comprend en général quatre piliers sur lesquels les gouvernements s'appuient :

- Les dispositifs de congés familiaux (maternité, paternité, appelés « congés parentaux » destinés à libérer du temps aux parents pour s'occuper des enfants en âge préscolaire),
- Les structures d'accueil de jeunes enfants (publiques et privées),
- L'aménagement du temps de travail (dont le temps partiel choisi),
- La fiscalité sur les revenus du ménage.

Une inégale répartition des tâches malgré la participation accrue des femmes au marché du travail et malgré l'arrivée d'enfants :

Dans une société où les femmes ont pour la plupart une activité professionnelle, le partage des tâches domestiques et parentales entre les deux conjoints est un enjeu de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Qu'en est-il ? Ce partage des tâches se rééquilibre-t-il ?

Plusieurs enquêtes ont permis de souligner les différences d'implication entre père et mère dans la sphère familiale : l'enquête Etude des Relations Familiales et Intergénérationnelles (ERFI) réalisée par l'Institut National d'Etudes Démographiques (INED) en 2005 et l'enquête permanente sur les conditions de vie des ménages de l'INSEE indiquent que les femmes consacrent quotidiennement deux fois plus de temps que les hommes aux tâches domestiques et parentales.

On peut dire que c'est le partage inégal des responsabilités familiales qui incite plus les femmes que les hommes à opter pour un aménagement de leur temps de travail ou à interrompre leur carrière lorsque les contraintes sont fortes : éloignement du lieu de travail, horaires décalés, faible salaire, insuffisance, éloignement et coût des structures de garde.

Le CESER n'a pas les leviers pour agir sur la sphère privée et les arbitrages personnels des uns et des autres. En revanche, il peut agir autrement, notamment travailler sur les prises de conscience et les mécanismes qui perpétuent les inégalités et la domination.

Le CGCT qui encadre les modalités de fonctionnement des CESER ne prévoit pas de dispositions relatives à la parité notamment au bureau.
Cette situation est ? (qualification)

Collecte et analyse :

- Les membres de l'assemblée regrettent globalement l'absence de dispositions liées à la parité dans le CGCT même s'il semble difficile de le faire évoluer pour la plupart des répondants et des répondantes,
- 44% des enquêtés estiment qu'il faut nécessairement faire évoluer le CGCT.

La participation des femmes et des hommes

- 16% des conseillères et des conseillers pensent que le fonctionnement actuel du CESER ne permet pas une participation égale des hommes et des femmes. Parmi ces 16%, on note que 45% sont des femmes et 55% sont des hommes,
- L'ancienneté au CESER ne semble pas avoir d'impact direct sur cette question (Cf profil des conseillères et des conseillers),
- Le fonctionnement du CESER est en partie subordonné à la désignation des organisations, la participation des hommes et des femmes n'est pas à l'image de la composition de l'assemblée.

Points de vigilance/perspectives :

- Les CESER n'ont pas le pouvoir d'agir directement sur le CGCT.

Pour une évolution des cadres réglementaires	Action n° 2
---	--------------------

Les textes réglementaires du Code Général des Collectivités Territoriales ne fixent pas de règles permettant d'assurer la parité au sein de l'assemblée et dans la gouvernance.

L'article L4134-2 du CGCT relatif à la composition des CESER précise que :
« Lorsqu'un organisme est appelé à désigner plus d'un membre du conseil, il procède à ces désignations de telle sorte que l'écart entre le nombre des hommes désignés, d'une part, et des femmes désignées, d'autre part, ne soit pas supérieur à un. La même règle s'applique à la désignation des personnalités qualifiées ».

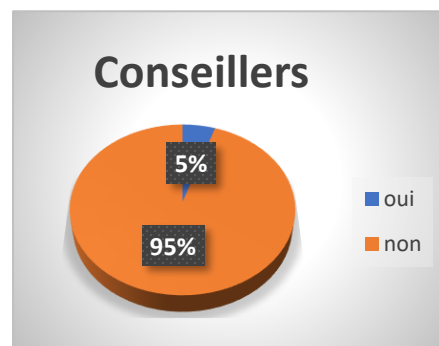
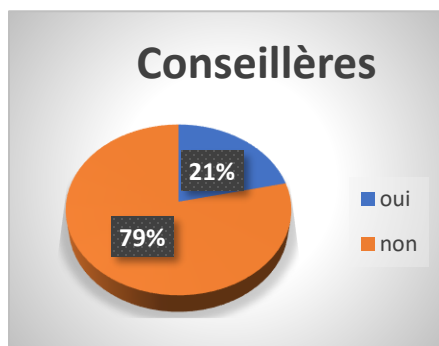
Cette modalité ne suffit toutefois pas à assurer la parité au sein des assemblées, certaines organisations ne disposant que d'un seul siège. La constitution de familles d'organisations appelées à désigner des conseillers et conseillères selon les modalités prévues par cet article a pu, dans certaines régions, amener la quasi parité de l'assemblée.

>>> Le sexisme ordinaire dans et hors le CESER

Avez-vous déjà été victime d'une situation ou d'un acte sexiste au CESER ?

collecte et analyse :

- 12% des répondantes et répondants, soit 8 personnes dont 6 femmes et deux hommes déclarent avoir été victime de sexisme au sein de l'assemblée,
- 21% des conseillères et 5% des conseillers au CESER Centre-Val de Loire affirment avoir été victime de sexisme.



- Dans 100% des cas, au moins un homme est à l'origine de l'acte sexiste,
- Les victimes sont quasiment exclusivement des femmes, seul un homme déclare avoir été victime de sexisme par un homme et une femme,
- L'âge ne semble pas être déterminant dans les réponses.

Expressions des conseillères et des conseillers :

« Dire qu'une femme doit faire ses preuves et pas un homme »

« Propos, vocabulaires, avec beaucoup d'inconscience »

« Mes collègues masculins de la même association qui ne me laissent jamais la parole, comme si j'étais incapable de parler en public! Chose qu'ils n'ont pas pu vérifier puisque ne m'ont pas laissé la parole! »

« Deux reproches de ne pas maîtriser un sujet que je découvrais. Reproches pour me faire taire sur des sujets qui me tenaient à cœur. Dénigrement de mon travail. »

« Relégation au second plan : homme qui prend la parole à ma place alors que je la demandais / homme qui interrompt ma prise de parole / homme qui ne répond pas ou fait une réponse minimaliste à ma question »

Propos sexistes :

« Hommes faisant blague sexiste / homme se réjouissant parce que je m'assoie à côté ou en face de lui (le prenant pour lui, comme si je lui faisais une faveur) / propos d'un homme remettant négativement en cause l'émancipation des femmes »

Attitudes sexistes :

« Regard d'hommes me renvoyant à la femme-objet »

« Comment le CESER peut-il prévenir de ces agissements ?!?! »

« Remarque tenue vestimentaire, blagues »

Points de vigilances/perspectives :

- Faire en sorte que ce sujet ne soit pas ignoré,
- Sensibiliser sur les sujets de la culture de l'égalité et du sexisme tous les conseillers et les conseillères.

Avez-vous déjà été témoin d'une situation ou d'un acte sexiste au CESER ?

Collecte et analyse :

- Un peu plus de 16% des membres du CESER déclarent avoir été témoin de sexisme au CESER, soit 11 répondantes et répondants sur 67. Cette situation concerne toutes les classes d'âge,
- 25% des femmes déclarent avoir assisté à de tels actes contre 10% des hommes. Dans 90% des cas un homme en est à l'origine.

Expression des conseillères et des conseillers :

« Des propos négatifs ou dévalorisant entre hommes sur des femmes... lors de présentation de travaux, les sourires et les postures sont parfois peu adaptés, peu visibles car en aparté »

« Les petites réflexions dites "anodines" de certains hommes ou le nom de jeune fille sur les imprimés!!!! »

« Sur une tenue vestimentaire et propos sexistes »

« Blagues lourdes, sexistes, paroles de femmes non prises en compte, reprise à son compte de travaux de femmes, ... »

« Des paroles de sexisme ordinaire : les délégations faites que de femmes ne seraient pas envisageables »

« Sur les stéréotypes genrés, sur l'utilité du groupe Egalité. Sur les compétences des femmes.»

« Regards d'hommes renvoyant à la femme-objet »

« Remarque sur tenue vestimentaire, blagues, phrase déplacée »

Points de Vigilance/perspectives :

- Sensibilisation sur les situations de sexisme et leur décryptage.

En dehors du CESER, avez-vous déjà été témoin d'une situation sexiste ?

Collecte et analyse :

Témoin :

- 79% des répondantes et répondants déclarent avoir été témoin d'une situation sexiste soit 84% des conseillères et 76% des conseillers de l'assemblée. Le plus souvent les faits se sont déroulés dans la rue ou au travail (en seconde place dans les réponses),
- 100% des moins de 40 ans ont répondu positivement.

Victime :

- 43% des répondantes et répondants ont déclaré avoir été victime dont la grande majorité sont des femmes.

Points de vigilance/ perspectives :

- Cf. propositions des conseillères et des conseillers,
- Cf. les recommandations Haut Conseil à l'Egalité.

La composition des membres d'une réunion influe-t-elle sur :

Collecte et analyse :

Prise de parole :

- Près de 18% des répondantes et répondants considèrent que la composition des membres d'une réunion influe sur leur prise de parole. C'est le cas pour 32% des femmes contre seulement 9% des hommes,
- Le ressenti des femmes est présent dans toutes les classes d'âge mais c'est proportionnellement chez les moins de 40 ans qu'il est le plus important,
- Toutes les femmes ayant répondu « oui » sont membres du CESER depuis moins de 6 ans.

Temps de parole :

- Les ratios sont similaires aux précédents. Ce sont exactement les mêmes pour les hommes mais les femmes ne sont plus que 24% à considérer que leur temps de parole est impacté contre 32% pour l'influence sur leur prise de parole,
- Ici encore, 100% des conseillères ayant répondu favorablement sont membres du CESER depuis moins de 6 ans.

Échanges verbaux :

- Près de 39% des répondantes et répondants considèrent que les échanges verbaux ont parfois un caractère sexiste,
- Le taux est de 40% chez les femmes et 38% chez les hommes,
- 90% des femmes ayant répondu favorablement sont membres du CESER depuis moins de 6 ans,
- La répartition est beaucoup plus équilibrée chez les hommes.

On note un paradoxe : lorsque près de 40 % des répondants considèrent que parfois les échanges comportent un caractère sexiste, seulement 16% déclarent avoir été témoin !

Points de Vigilance / perspectives :

- Mettre en place des référentes ou référents de culture de l'égalité dans chaque collectif de travail.

Pensez-vous que nous ayons suffisamment conscience des actes sexistes commis ?

Collecte et analyse :

- 53% des répondantes et répondants ont déclaré que la prise de conscience des actes sexistes n'est pas suffisante,
- 68% des femmes pensent que nous n'avons pas conscience des actes sexistes commis contre 43% des hommes.

Points de vigilance/ perspectives :

- Sensibiliser les conseillères et les conseillers sur le sujet de la culture de l'égalité et du sexisme ordinaire.

Que proposez-vous pour lutter contre le sexisme ordinaire?

L'enquête du CESER comportait une rubrique permettant à chaque conseillère et conseiller de s'exprimer librement et proposer des pistes d'actions pour lutter contre le sexisme ordinaire dans et hors CESER.

Les verbatims qui ont été retenus sont fidèles à l'expression des conseillères et des conseillers. Ils ne sont pas exhaustifs pour éviter les redondances.

« A l'échelle individuelle, **ne laisser passer** aucun acte sexiste, s'exprimer, sensibiliser, en parler à son entourage, éduquer nos enfants, prêter attention à nos propres comportements inconscients »

« Actions de **sensibilisation**, mise en exergue des actes et paroles sexistes pour faciliter la prise de conscience »

« **Savoir l'identifier** au moment où il surgit et savoir le faire remarquer de manière constructive envers la personne pour sa prise de conscience et que la situation ne se renouvelle pas »

« **Faire évoluer** les mentalités, module de formation, écriture inclusive, imposer des quotas femme/homme »

« **Former** aux stéréotypes et aux préjugés, les hommes et les femmes, car nous pouvons potentiellement tous être auteurs et autrices de préjugés, sauf qu'il faut pouvoir s'en rendre compte.

Avoir un endroit où le dire.

Faire un suivi pour voir l'évolution »

« **Former les personnels** des collectivités mairies, France service etc. qui nient l'évolution des lois d'état civil sur le nom notamment »

« **Apprendre dès le plus jeune âge** le respect entre personne quel que soit le sexe, la couleur, le handicap, l'âge. »

« **Education** parentale, scolaire, sportive pour sensibiliser dès le plus jeune âge
Valeur de l'exemple »

« Introduire la problématique du sexisme dès **l'école** primaire, et en faire un sujet majeur de l'instruction civique »

« Une éducation pour vivre, **coopérer, échanger** avec les autres êtres humains qu'elles et qu'ils soient. Nous vivons avec des humains, leurs qualités et leurs défauts, pas avec leur sexe »

« **En parler et le dévoiler**: écarts de salaires, écarts de prise en charge des tâches domestiques, écarts de revenu à la retraite, part des femmes parmi les pauvres et les précaires, inégalité de situation et de conséquences face au divorce »

« C'est **un combat** de tous les jours et de tous les instants, l'histoire des siècles précédents est inscrite dans nos modes de réflexion, de pensée, chacun se doit de les combattre y compris les femmes qui, de mon point de vue, ont une grande part de responsabilité concernant leur propre vision.

Bercées depuis des générations par **des stéréotypes sexistes**, éduquées dans une société patriarcale. **L'éducation nationale** a aussi sa part d'influence et ce, dès le plus jeune âge. **En parler**, en faire **un sujet permanent** aidera peut-être à changer les mentalités. Concernant l'écriture inclusive, je ne suis pas forcément pour mais faire des mots comme auteur/autrice j'aurai préféré auteur/auteure par exemple, j'y lis une égalité »

« Des mises en situation "inversées", des statistiques, mettre en avant les impensés. »

« **Inverser la culpabilité** ; vraies peines judiciaires pour les harceleurs, les violeurs, les auteurs de violences, etc ; formation de la police sur l'accueil des victimes ; audit et accompagnement/formation/suivi des institutions et services publics sur le sexisme »

Que proposez-vous pour lutter contre le sexisme ordinaire?

« Éviter les quotas obligatoires homme/femme, cela devrait être une évidence, et permettrait de mettre en avant les compétences au lieu d'être à une fonction pour remplir la case quota »

« **Il faut dénoncer** systématiquement »

« **Le respect** »

« **Par la prévention et l'accompagnement mais aussi par des sanctions** »

« **L'interdire...** »

« Ne pas tomber dans l'excès de législation qui serait pire que le remède »

« Que les femmes soient reconnues au même titre que les hommes sans avoir besoin de parler de parité et de sexisme mais bel et bien de la qualité humaine et des compétences des individus »

« Que nous soyons tous plus **vigilants** pour nous même et pour les autres.

Que nous soyons attentifs à l'éducation de nos jeunes et nos enfants.

De poursuivre les efforts faits actuellement et passer à l'acte à la place parfois des discours de bonnes intentions. De mettre et donner réellement les moyens à tous les niveaux »

« **Travailler sur tous les gestes du quotidien** qui polluent la relation homme/femme dès l'école »

« **Vigilance** »

[...]



2 – Un bref regard des acteurs et des actrices

Alicia MAINFERME – CROS Centre-Val de Loire

Alicia est co-directrice du CROS Centre-Val de Loire

Présentation du Comité Régional Olympique et Sportif Centre-Val de Loire

Organe déconcentré du CNOSF, le Comité Régional Olympique et Sportif Centre-Val de Loire (CROS) est une association régie par la loi 1901.

Le CROS a pour objet de représenter le Comité National Olympique et Sportif Français (CNOSF) dans son ressort territorial. Ses missions sont de fédérer et d'accompagner les associations sportives.

L'éducation et la citoyenneté dans le sport, la professionnalisation du sport, la santé et le bien-être dans le sport, les politiques publiques et le sport de haut niveau sont les axes de développement du CROS, en lien avec les thématiques déléguées par le CNOSF. Les actions mises en place ont notamment pour objectif de promouvoir les valeurs de l'Olympisme et de participer à une plus grande mixité sociale et à la promotion des femmes dans le sport.

Pour mener à bien son projet et ses activités, le CROS s'appuie entre autres sur un conseil d'administration de 21 membres et une équipe de 15 salariés (8 salariés CROS Centre-Val de Loire, 5 alternants CROS Centre-Val de Loire, 2 salariés mis à disposition par le Groupement d'Employeurs du Mouvement Sportif Centre-Val de Loire), ainsi que sur les Comités Départementaux Olympiques et Sportifs qui sont les organes départementaux.

Appropriation de la thématique par le milieu sportif

La place des femmes aux Jeux Olympiques

De nombreux progrès ont été réalisés par le Mouvement Olympique ces dernières années afin de respecter au mieux l'égalité des genres. Ils aboutiront à la parité totale en termes d'athlètes aux Jeux Olympiques de Paris 2024, notamment grâce à plusieurs initiatives menées par le Comité International Olympique (CIO) pour accompagner le comité d'organisation de Paris 2024, les fédérations internationales ou encore les diffuseurs. Mais il aura fallu presque 130 ans ...

En 1894, Pierre de Coubertin fonde le Comité International Olympique (CIO), pour contribuer à l'édification d'un monde pacifique et meilleur grâce à l'éducation de la jeunesse par le sport. Les premiers Jeux Olympiques de l'ère moderne voient le jour pour la première fois en 1896 à Athènes. Aucune athlète n'y participe.

Dans un texte datant de 1912, nommé « Les femmes aux Jeux olympiques », Pierre de Coubertin affirmait « *qu'impratique, inintéressante, inesthétique, et nous ne craignons pas d'ajouter : incorrecte, telle serait à notre avis cette demi-Olympiade féminine* ».

Face aux multiples refus du CIO d'intégrer des sportives aux compétitions, Alice Milliat décide d'organiser des compétitions féminines et fait de la participation des femmes aux Jeux Olympiques son plus grand combat. Le premier meeting international féminin a lieu à Monte-Carlo en 1921 et la première édition des Jeux Mondiaux Féminins à Paris en 1922, nommés à l'époque les Jeux Olympiques Féminins. Quatre autres jeux mondiaux ont été organisés entre 1926 et 1934. A Londres en 1934, l'événement attire plus de 6 000 spectateurs chaque jour. Le succès de ces « Jeux Olympiques Féminins » est tel que le CIO autorise enfin les femmes à concourir dans le sport roi de l'olympisme moderne : l'athlétisme. Les premières athlètes y participeront à partir des Jeux Olympiques d'Amsterdam en 1928. Alice Milliat sera d'ailleurs invitée au jury des épreuves d'athlétisme de ces Jeux ; seule femme entourée de nombreux dirigeants masculins.

Mais Pierre de Coubertin réaffirme son positionnement en 1928 : « *Quant à la participation des femmes aux Jeux, j'y demeure hostile. C'est contre mon gré qu'elles ont été admises à un nombre grandissant d'épreuves* ». Puis, en 1935, il aurait ajouté que « *le véritable héros olympique est, à mes yeux, l'adulte mâle individuel [...]. Aux JO, [le rôle des femmes] devrait surtout [être], comme aux anciens tournois, de couronner les vainqueurs* ».

Dorénavant, «le principe de l'égalité des sexes » est inscrit dans la Charte olympique, laquelle impose au CIO « d'encourager et de soutenir la promotion des femmes dans le sport à tous les niveaux ».

La place des femmes au sein des instances de gouvernance

L'égalité dans le sport passe également par une meilleure parité dans les instances de gouvernance.

Au CIO :

- Les femmes représentent actuellement 40% des membres du CIO. Elles étaient 21 % au début de l'agenda olympique 2020,
- Les femmes siégeant à la Commission exécutive (CE) du CIO représentent 33,3 % du nombre total, contre 26,6 % avant l'agenda olympique 2020,
- 50 % des membres des commissions du CIO sont des femmes depuis 2022, contre 20,3 % avant l'agenda olympique 2020. Un record de 13 sur 31 commissions sont présidées par des femmes en 2022.

Au niveau national, la Loi « Démocratiser le sport en France », adoptée par l'Assemblée nationale le 24 février 2023, oblige les fédérations nationales, à partir du 1^{er} janvier 2024, et leurs instances régionales, à partir du 1^{er} janvier 2028, au respect d'une stricte parité lors du renouvellement de leurs instances dirigeantes.

L'enquête du CNOSF, réalisée en 2021, sur les instances dirigeantes des fédérations a révélé que 300 postes supplémentaires devraient être occupés par des femmes pour atteindre la parité rendue obligatoire d'ici 2024. Aussi, Le CNOSF a pris l'engagement d'identifier, valoriser et accompagner un nombre important de femmes d'ici 2024 afin qu'elles puissent accéder à des postes à responsabilité.

Le « Club des 300 » a ainsi été mis en place : il s'agit d'un programme d'accompagnement des femmes aux fonctions dirigeantes avec des sessions d'accompagnement en e-learning et en distanciel, des temps de rassemblement et de mise en réseau ainsi qu'un esprit de promotion pour une convivialité nécessaire à la réussite.

Quatre lauréates de la 1^{ère} session du programme représentent la région Centre-Val de Loire et trois lauréates pour le deuxième session qui a démarré en septembre 2023.

Le « Club des 300 » ce sont :

- Des sessions d'accompagnement en e-learning et en distanciel,
- Un coaching personnalisé,
- Des temps de rassemblement et de mise en réseau,
- Un esprit de promotion pour une convivialité nécessaire à la réussite,
- Une valorisation de profils à tous les niveaux du mouvement sportif.

L'ensemble des fédérations sportives sont invitées à renouveler leur plan de féminisation. Près de 90 fédérations s'étaient dotées d'un tel plan entraînant un net développement de la pratique sportive des jeunes filles et des femmes. Aujourd'hui, l'enjeu est de rechercher l'égalité sur le terrain, mais aussi sur les droits et la visibilité ainsi qu'en matière de prévention de toutes les formes de violences et de discriminations faites aux femmes. Avec le soutien du ministère chargé des Sports et de son opérateur, l'Agence nationale du Sport, les fédérations sont notamment incitées à s'engager plus fortement dans l'accompagnement des femmes à l'accès aux responsabilités électives et aux fonctions d'encadrement technique, qu'il soit bénévole ou rémunéré.

Le CROS Centre-Val de Loire s'est également emparé de la thématique en mettant en place la formation « Dirigeante : osez l'engagement ».

A destination des femmes ayant un engagement dirigeant bénévole ou salarié dans un club, un comité départemental ou régional sportif de la région Centre-Val de Loire. D'une durée de 21h, les objectifs sont les suivants :

- Mieux se connaître pour gagner en impact et efficacité,
- Moi et les autres : gagner en efficacité et en management,
- Moi et l'équipe : mieux manager mon équipe en tant que dirigeante d'une association sportive.

La prise en compte du sexisme sous le prisme de la lutte contre les violences et les discriminations

Le Sport Sans Violence est une autre des actions du CROS Centre-Val de Loire pour lutter contre les discriminations et toutes les formes de violences.

D'autres aspects sont à prendre en compte :

- *La féminisation des fonctions arbitrales et techniques* : le dossier du presse « le sport au féminin » du Ministère chargé des sports indique que les fédérations doivent assurer aux femmes ont un égal accès aux formations et/ou aux postes d'arbitrage ou de jugement en assurant des modalités de qualification techniques proportionnées. Il s'agit notamment d'augmenter le nombre d'officielles en valorisant la fonction d'arbitre exercée par des femmes et en renforçant les passerelles avec l'UNSS qui forme de jeunes officiels en parfaite parité. Par ailleurs, les fédérations doivent garantir l'accès aux formations et l'encadrement des formations par des femmes.
- *La médiatisation du sport féminin* progresse lentement : elle représente entre 16 % et 20 % du volume horaire de diffusion de retransmissions sportives en 2018, contre 14 % en 2014 et 7 % en 2012.

- *La question du salaire des sportives*, inférieur à celui des hommes au sein d'un même sport.
- *La prise en compte de la maternité* dans la carrière des sportives.



Mathieu POIRIER, Ligue de l'Enseignement

Mathieu est chargé de mission « citoyenneté » à la ligue de l'enseignement. Ses périmètres d'intervention sont:

- La promotion de la lutte contre les discriminations auprès de établissements scolaires et d'autres organisations (associations...),
- Une mission régionale d'ambassadeur de l'égalité.

Il est très intéressé par la question du sexisme ordinaire et l'égalité réelle. Ce sujet est transversal à la ligue, et ne fait pas l'objet pas de politique spécifique, mis à part le réseau de chargés de mission citoyenneté.

La prise en compte du sexisme n'est pas suffisante, tout le monde s'accorde dans le verbe, mais cela demeure beaucoup moins vrai dans les faits. La ligue exerce une vigilance sur cette question depuis longtemps, mais il est difficile de dire si c'est suffisant. La ligue n'est pas en retard par rapport à d'autres associations.

Même s'il demeure des questions à régler, Mathieu n'a pas le sentiment qu'il existe de réels soucis au sein de la ligue.

La ligue n'est pas spécifiquement identifiée sur la lutte pour l'égalité femme homme, mais sur des actions d'éducation populaire qui prennent en compte ces dimensions.

Ce sujet sera identifié en fonction du projet soutenu.

La ligue n'a jamais vraiment interrogé cette question dans ses propres pratiques. A creuser...

Les phénomènes de discriminations ont généralement tous les mêmes sources sociologiques.

Méthode adoptée par Mathieu dans ses interventions :

- Recueillir les représentations (sur sexisme : métiers ? sécurité ? ...)
- Faire la différence entre la dimension biologique et la dimension culturelle, ce qui pose la question du rôle de genre : les rôles attribués conditionnent les goûts, les centres d'intérêts et donc la personnalité.

Se pose la question des violences sexistes et du mythe de la virilité (3/4 des actes de violences sont commis par des hommes).

Les filles ont un sentiment d'insécurité à l'extérieur supérieur à celui des garçons : 25% des femmes contre 16% des hommes – INSEE 2019.

Au domicile, ce taux monte à 20% pour les femmes contre 10% pour les hommes.

80% des victimes de violences sexuelles sont des femmes.

Le mythe de la virilité existe et a tendance à s'affirmer chez les jeunes avec ses conséquences sociales (crime, délit, prise de risque...)

Sur la question du « décalage culturel », la culture de l'égalité n'est pas subordonnée à des frontières. La notion d'égalité femme/homme est universelle et doit être abordée sans aucun sentiment de supériorité d'une culture sur l'autre.

Les interventions de Mathieu auprès des acteurs peuvent prendre la forme d'une sensibilisation « one shot » (1h30).

Mais il préfère une intervention sur le long terme, notamment pour l'accompagnement de projets spécifiques. Il s'occupe aussi de la formation des ambassadeurs égalité, de former les élèves au pouvoir d'agir ce qui lui semble plus efficace même s'il est difficile d'évaluer l'effectivité des résultats.

Quant à l'égalité formelle, elle est déjà inscrite dans la Constitution. En revanche, il reste beaucoup de travail à accomplir sur l'égalité réelle. Dans le milieu sportif, la situation des femmes a beaucoup progressé.

Il semble néanmoins y avoir une évolution dans les cours d'école, les filles se plaignent moins et les garçons semblent moins agressifs envers elles.

A noter que la problématique du harcèlement scolaire n'est pas sexuée et concerne aussi bien les filles que les garçons.

Est apparu un masculinisme exacerbé sur réseaux sociaux avec des jeunes qui sont preneurs et le véhiculent dans le discours. Il y aurait 3 catégories d'hommes : « mâle alpha », « canard » (trop gentil), « tapette »... Ces catégories sont aussi véhiculées par des filles.

On observe des différences de réactions en fonction des CSP (Catégories Socio-Professionnelles) et de l'origine géographique, pas trop en fonction de l'âge (culture de quartiers, culture rurale), selon un principe de reproduction des schémas.

Les leviers pour lutter contre le sexisme :

- Education,
- Travail sur les représentations,
- Dialogue,
- Acculturation,
- Création du lien social

Mathieu intervient aussi auprès des éducateurs en formation pour les accompagner sur ces questions.

Ces modules dans la formation des animateurs n'existent qu'en raison de la bonne volonté de l'organisateur, ils ne sont pas systématiques.

La Ligue a pour principe de traduire ses ambitions politique sur le terrain.

Exemple : le réseau des ambassadeurs de l'égalité (collectifs d'experts à l'échelon régional avec constitution de mallettes thématiques qui se traduisent par des interventions sur le terrain)



Didier est Vice-président délégué à « l'Égalité, la diversité, l'inclusion et la qualité de vie au travail » à l'université d'Orléans. Il est à l'origine dans ce cadre de nombreuses actions, de formations, de conférences et de publications sur les questions d'égalité sexuée. Il est en outre Vice-président de la Conférence Permanente Égalité-Diversité de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Les 2 dimensions du sexisme :

Juridiquement, au sens du code pénal, l'outrage sexiste consiste à imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui, soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

La définition de l'outrage sexiste est identique à celle du harcèlement sexuel en excluant toutefois la notion de répétition. Nous rappelons surtout que le sexiste est pénalement répréhensible. Nul n'est censé ignorer la loi, pourtant beaucoup trop l'ignorent.

Sociologiquement, si chacun condamne les propos ou comportements sexistes, les faits démontrent une survivance des compromissions issues d'un inconscient social forgé par les stéréotypes de genre. Ainsi, le sexisme ordinaire demeure omniprésent, du mansplaining² au maninterrupting³ en transitant par les biais inconscients opérant dans les comités de sélection ou d'avancement.

Les fonctions publiques d'Etat ou territoriale ne sont pas épargnées. Il perdure ainsi un décalage considérable entre le déclaratif des agents et l'opératif en résultant.

2 : Explication faite par un homme à une femme sur ce qu'elle doit faire ou ne pas faire par condescendance sur le simple fait que cette dernière soit une femme.

3 : Contraction de « man » et d'« interrupting », le « maninterrupting » se définit comme le fait, pour un homme, d'interrompre une femme pendant sa prise de parole, sans que ce soit forcément pertinent, et parfois carrément pour parler d'autre chose.

Le sexisme ordinaire est issu des rapports sociaux de sexe. Cela questionne ainsi les processus de socialisation primaire et secondaire. Le sexisme devient un impensé sous-jacent aux interactions entre femmes et hommes dans la société.

L'université d'Orléans

Sur cette problématique, l'université d'Orléans s'appuie sur 2 approches :

Une dimension « prophylactique » (préventive) qui trouve sa source dans le questionnement des rapports sociaux de sexe conduisant au maintien d'un sexisme ordinaire. Or le sexisme est le point de départ de tout le continuum de violences. Le sexisme est en particulier le terreau des violences sexuelles. Il en est le premier signal. C'est pourquoi l'université agit dès la racine de ce mal et propose des actions de lutte contre le sexisme :

- Des campagnes d'information
- Des campagnes de sensibilisation (en moyenne une soixantaine d'actions par an)
 - Campagne d'affichage
 - Campagne avec la police nationale
 - Théâtre forum
 - Utilisation d'un serious game
 - Développement d'un e-learning
 - Etc...
- Formations pour permettre le développement des compétences juridiques, mais également éthiques et déontologiques. Ces formations reviennent également sur la construction asymétrique des rapports sociaux de sexes. Une dizaine de formations ont été mises en œuvre en 2022 à destination des associations étudiantes, des directeurs et directrices de composantes et de laboratoire, des membres de la commission disciplinaire, des services des affaires juridiques, de la DRH, etc.

La lutte contre le sexisme est en outre inscrite dans le cadre du plan d'égalité professionnelle de l'université d'Orléans.

Sur la question de l'éducation il est absolument nécessaire de s'y prendre dès le plus jeune âge. Les institutions se doivent d'agir en synergie. Didier a engagé un travail avec le rectorat d'Orléans-Tours, dans le cadre de la Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif.

Au-delà de la dimension prophylactique évoquée, des réponses sont aussi apportées aux signalements réalisés par les membres de la communauté universitaire auprès de la cellule de lutte contre les violences sexistes et sexuelles de l'université.

L'université d'Orléans possède une cellule de lutte contre les violences sexistes et sexuelles depuis l'année universitaire 2018-2019. Cet établissement est ainsi précurseur dans ce domaine en ayant anticipé les dispositions prises dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

L'accompagnement des victimes est aussi bien réalisé en interne à l'université qu'en externe notamment dans le cadre de dépôt de plaintes. L'université d'Orléans a passé une convention avec le Ministère Public, la Direction Départementale de la Sécurité Publique (DDSP) et France victimes afin de permettre un meilleur accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles.

Il y a de nombreux signalements mais l'université s'attache à prendre en charge tous les événements qui peuvent affecter les membres de la communauté universitaire, comme cela peut être le cas lors de faits extérieurs à l'université. L'accompagnement déployé s'avère ainsi être aussi bien d'ordre psychologique que social, médical ou juridique.

Coordination entre Tours et Orléans :

Les deux universités n'ont pas le même périmètre géographique en termes de rayonnement (l'université d'Orléans a des sites dans chacun des départements régionaux, ce qui n'est pas le cas de l'université de Tours). En revanche, Didier a créé l'Alliance Centre-Val de Loir contre les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR (Enseignement Supérieur et Recherche). Il a ainsi fédéré au sein de l'Alliance différentes établissements de l'ESR dont l'université de Tours. L'université de Tours a ainsi intégré l'Alliance de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche (rayonnement régional).

Il est toujours difficile d'estimer l'évolution du nombre de cas de sexisme. Elle n'est pas forcément dû à une recrudescence du sexisme auprès des jeunes mais davantage à l'identification de situations qui ne l'étaient pas auparavant. Nous devons rappeler que le sexisme est pénalement répréhensible seulement depuis 2018.

Dans l'idéal, il faudrait former les familles sur ces questions et accompagner le milieu scolaire, notamment en termes de prise de conscience du sexisme. Il faut agir sur tous les fronts, à la fois sur la socialisation primaire et la socialisation secondaire, afin d'endiguer les mécanismes inégalitaires du sexisme ordinaire.

Pourquoi la question de genre dérange :

La socialisation de genre opère dès le premier jour de la vie de l'individu. Elle se présente ainsi avec les apparences du naturel et structure l'organisation asymétrique des rapports sociaux de sexe. Il est difficile de la déconstruire car cette organisation paraît naturelle, donc évidente. La socialisation de genre est inscrite au cœur des habitus, et oriente par conséquent nos manières de voir, de penser, de décider.

Ainsi, parcourir les chemins de l'égalité induit nécessairement de questionner les processus de socialisation. Un regard rétrospectif critique devrait ainsi être porté par chaque individu sur sa propre socialisation afin de comprendre les orientations de ses interactions sociales. Or cela demande un travail important, mais nécessaire, que chaque agent ne souhaite pas forcément réaliser, d'autant plus quand cela lui paraît toucher à une partie de son identité. Ce qui ramène de facto à des considérations d'éducation dès le plus jeune âge et à une vigilance de tous les instants pour ne pas revenir en arrière. Les acquis en matière d'égalité, et tout particulièrement d'égalité sexuée, demeurent toujours extrêmement fragiles.

En conclusion

Le sexisme demeure un impensé social, qui est en ce sens non questionné et non questionnable pour de très nombreuses personnes. En effet, le sexisme serait l'apanage de l'autre dans un jeu commode d'attribution causale externe. Or le sexisme ordinaire, élément structurant de la socialisation de genre dès le plus jeune âge, s'avère omniprésent dans les rapports sociaux de sexe au quotidien (« blague », mansplaining, maninterrupting, biais de genre dans le comité de sélection ou de promotion, etc.).

Le sexisme se trouve amplement occulté car ordinaire, perçu comme naturel, à la base des rapports sociaux de sexe induit par la socialisation de genre. Il est ainsi difficile pour chaque acteur social d'imaginer même sa contribution quotidienne au sexisme ordinaire. Or chacun contribue à cette forme reproduction sociale. En prendre conscience est déjà un premier pas sur le chemin opératif des valeurs de la République.



Gwenaël BROUDIC - CRAJEP (Comité Régional des Associations de Jeunesse et d'Éducation Populaire)

Les missions du CRAJEP sont multiples mais elles consistent essentiellement à faire groupe au sein des acteurs de jeunesse et d'éducation populaire et d'en représenter les acteurs.

Gwenaël ne connaissait pas le CESER avant d'y être nommé. Il a le sentiment d'appartenir à une « grande » assemblée étant donné le nombre de conseillères et de conseillers mais il trouve aussi que l'organisation manque de représentantes et de représentants de la jeunesse (25-40 ans).

Gwenaël était présent lors de la présentation du rapport « violences conjugales, faits divers ou fait de société ».

Le sexisme au CRAJEP Centre-Val de Loire :

En interne, une chargée de mission s'occupe de la problématique du sexisme au sein du CRAJEP. L'organisation est particulièrement sensible à la culture de l'égalité car elle regroupe des acteurs qui travaillent avec les jeunes. On retrouve une forte sensibilité sur ces questions au sein de chacune des associations membres du CRAJEP.

Gwenaël ne connaît pas le détail des actions engagées car il n'y participe pas directement. Néanmoins il nous fera parvenir les informations qu'il aura collectées auprès de la personne en charge de ce dossier, ainsi que sur les formations mises en place en interne.

Au sein du CRAJEP, Gwenaël reconnaît qu'il doit exister des violences sexistes, de l'ordre de la microviolence, mais difficiles à identifier du fait du poids de la culture et du quotidien.

Sur cette question, la Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire (CRESS) a mis en œuvre un travail sur la culture de l'égalité par via un cabinet extérieur.

Les salariés du CRAJEP sont sensibilisés à cette problématique. Mais Gwenaël n'a pas de regard précis sur les stagiaires. Le sexisme se ressent dès le plus jeune âge (7/8 ans).

La sensibilisation de l'ensemble pourrait contribuer à la prise de conscience. Il est important d'intervenir le plus tôt possible.

Politiques publiques régionales mises en œuvre

Gwenaël voit des affiches et des campagnes de communication mais n'a pas de lisibilité pour le reste. Dans le cadre de son cursus associatif, il a bénéficié d'une information par le CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) mais il n'a pas réellement de visibilité sur les politiques publiques.

Au CESER

Gwenaël ressent un sexisme beaucoup plus présent au CESER, au-delà de la notion de microviolence : il existe des réelles violences sexistes, la plupart du temps d'un homme envers une femme, souvent après une intervention de la femme, et l'expression sexiste est réitérée.

Gwenaël a le sentiment que le sexisme est plus répandu au sein du milieu du travail (même s'il y est moins confronté dans les organisations de jeunesse et d'éducation populaire) et dans la rue.

Comment lutter contre sexisme au CESER :

- Par des réactions directes au moment des faits, notamment par les témoins.
- Gwenaël rappelle qu'il existe un cadre légal qui punit les violences sexistes.
- Il faut effectuer un travail auprès des victimes mais surtout auprès des témoins et leur donner des moyens d'action (ainsi que la victime) : mise en œuvre d'une fiche outil ?

Le travail du groupe « égalité » a notamment vocation à rendre visible l'invisible : mettre en évidence le sexisme présent au sein de l'assemblée. La création d'une fiche didactique sur le sexisme pourrait être une des préconisations pour le plan d'action à venir.

On pourrait aussi envisager la mise en place d'une référente ou d'un référent « culture de l'égalité » au sein de l'assemblée? par collègue ? par commission ? Dans tous les cas elle ou il doit être membre de l'assemblée et avoir un regard sur tous les enjeux (communication, représentations, fonctions...).

Perspectives

Le sexisme ordinaire est transmis par la famille, l'entourage, les médias, la société dans son ensemble. Il n'est pas inné mais insufflé dès le plus jeune âge, véhiculé au sein de l'école et des organisations collectives (sport, musique etc...).

Les individus n'ont pas conscience de le reproduire.

Il est fondamental de conserver ces problématiques de sexisme à l'esprit en permanence, c'est une problématique de temps long.



Laure DAVIOT BEN-MUSTAPHA – URHAJ

Laure est responsable animation et développement à l'Union Régionale pour l'Habitat des Jeunes (URHAJ), une association loi 1901.

Elle anime un réseau de 14 adhérents (12 associations et 2 CCAS) proposant plus de 1 800 logements (résidence collective, mini-résidence, appartement en sous location, en co-location, en habitat intergénérationnel, ...) à destination des jeunes âgés de 16 à 30 ans en situation d'activité professionnelle, de formation ou inscrits dans un parcours d'insertion.

Il n'y a actuellement plus d'adhérent dans le Loiret.

Le réseau URHAJ n'est pas une fédération. Même si une motion d'orientation est votée pour 4 ans au niveau de l'UNHAJ, chaque union régionale se structure et s'organise localement selon ses propres modalités.

La structure comprend 6 employées/employés: 2 employées sont en charge de l'animation et du développement du réseau habitat jeunes et 4 salariées/salariés sont en charge de la gestion d'un foyer de jeunes travailleurs à La Châtre.

Les missions de l'URHAJ :

- Animation du réseau régional,
- Soutien aux projets territoriaux (accompagnement des adhérents et des collectivités, Ingénierie de projet)
- Représentation des adhérents à l'échelon régional, membre du CESER, CRAJEP, URIOPSS, CRESS (fait partie du CA).
- ...

Toutes les démarches sont participatives.

Son financement :

L'URHAJ dispose des cotisations des structures adhérentes (via l'UNHAJ), de CAP'Asso et du produit de la vente d'ingénierie (aux collectivités : étude technique + étude de faisabilité).

Culture de l'égalité :

Le public habitat jeune est surtout masculin (lié à l'historique – foyer de jeunes travailleurs). La question de genre traverse les problématiques, mais n'est pas spécifiquement prise en compte dans les études à destination des collectivités.

Le besoin des jeunes est apprécié en fonction de la tranche d'âge, du statut et de la situation sociale. La dimension sexuée pourrait être intégrée à l'analyse mais elle n'est pas forcément utile pour les analyses conduites par l'URHAJ. Néanmoins la lutte contre toutes formes de discrimination fait partie de la charte nationale signée au niveau de l'UNHAJ. En interne, les statuts de l'association précisent que le principe de parité doit être recherché dans la composition du bureau et doit s'articuler avec le principe de représentation des territoires, ce qui conduit aujourd'hui à une composition de 6 femmes et 5 hommes.

L'URHAJ Centre-Val de Loire n'a plus de Conseil d'Administration mais une assemblée permanente composée de personnalité physiques et morales ainsi que de deux collègues, un de représentants des professionnels et un des jeunes usagers/résidents. L'assemblée définit les orientations stratégiques de la structure. L'association ne porte pas de projet sur culture de l'égalité en direct mais les adhérents font en sorte de la rendre lisible auprès des jeunes.

L'URHAJ Centre-Val de Loire a notamment recours à un ludopédagogue pour la création d'outils d'animation sur cette thématique (le dernier en date était un jeu sur le principe du « quitte ou double » sur les violences faites aux femmes). L'objectif du recours au ludopédagogue est d'accompagner les professionnels pour qu'ils véhiculent la réflexion sur la culture de l'égalité. Il n'y a pas de ligne directrice sur ce sujet mais il fait partie du quotidien.

Tant que le besoin ne sera pas clairement remonté par les bailleurs adhérents, l'URHAJ n'en fera pas une ligne directrice. Néanmoins, une réflexion et un travail ont été engagés avec le CRAJEP autour de la gouvernance et notamment de la prise en compte de la mixité et de la parité). La culture de l'égalité ne constitue pas un sujet spécifique dans l'organisation, mais elle fait partie du cadre global, en particulier avec le portage des projets régionaux à destination des jeunes résidents avec entre autres le respect de la parité dans les participants et un temps de parole égalitaire.

Quelques outils :

- Bâton de parole,
- Ticket de parole,
- Animation en sous-groupes
- Comptabilisation des temps de parole sur un tableau précisant le sexe et l'âge,
- Utilisation de sablier « géant »
- Etc.

Du sexisme peut se manifester au sein des organisations membres de l'UHRAJ dans les relations de personne à personne, à l'instar de ce qui peut exister de manière systémique. Le sexisme existe partout et se manifeste donc partout...

Mais l'union régionale n'a pas de mission dans ce domaine. Il existe cependant une charte à faire respecter qui pourrait permettre d'intervenir dans ce cadre.

Fonctionnement du CESER :

L'organisation et l'animation questionnent et sont à faire évoluer, ce qui pourrait permettre d'y intégrer la question d'égalité de manière plus détournée.

Le sexisme ordinaire est présent et visible partout parce qu'on sait davantage le décrypter aujourd'hui (ce qui peut s'avérer d'autant plus pesant en tant que femme). Il est parfois plus difficile d'intervenir sur cette question dans sphère privée que dans sphère publique.

Les signaux demeurent nombreux dans la sphère publique :

- Les publicités non inclusives,
- Les remarques des garçons,
- L'imagerie sexualisée de la femme,
- Etc.

La problématique est de sensibiliser les membres du CESER à cette réalité, de rendre le sujet existant et légitime. La prise de conscience doit être individuelle dans un premier temps pour pouvoir devenir collective.

Les pistes d'action :

- Sensibiliser et apprendre à le décrypter – il existe un continuum du sexisme au viol – avec l'intervention de structures extérieures (planning familial, CIDFF) pour sensibiliser à la culture de l'égalité,
- Mettre en place des ambassadeurs et ambassadrices de la « culture de l'égalité » (formé.es et accompagné.es) au sein de chaque commission qui pourrait être aussi membre du bureau de la commission.

Un virage important devra être pris lors de la prochaine mandature, avec peut-être la mise en œuvre d'outils de signalement (ce qui demande une sensibilisation en amont).

La difficulté est de faire émerger la notion de rapport sexués de domination dans une assemblée qui nourrit déjà des rapports de domination dans son fonctionnement intrinsèque. Pour comprendre cette problématique, il faut interroger les craintes : pourquoi 33 conseillères et/ou conseillers n'ont pas répondu au questionnaire. Les enjeux de déconstruction individuelle sont fondamentaux pour nourrir la culture de l'égalité et néanmoins ils sont anxiogènes.



3 - Le CESER Centre-Val de Loire et son nouveau cap, le plan Egalité Acte 2

Dans le cadre de la mise en place du plan Egalité acte 2, il nous a semblé pertinent d'interroger le président du CESER Centre-Val de Loire Eric CHEVEE. De par sa fonction, il a porté et accompagné le processus de culture de l'égalité manifesté principalement par le plan « Pour une égalité réelle au CESER » et la modification du règlement intérieur pour inscrire une stricte parité au bureau de l'assemblée du CESER Centre-Val de Loire. La mixité des fonctions de vice-présidences au sein de notre CESER constitue un pas supplémentaire dans ce chemin de la culture de l'égalité.

Une expression à la hauteur du chemin parcouru !

« Un chemin important a été réalisé depuis ces dernières années. La création d'une première section Egalité au sein d'un CESER en 2009 est emblématique du travail qui a été réalisé avec beaucoup de ténacité et qui, avec les évolutions réglementaires ont permis de passer d'une assemblée type « 3^{ème} République » à la composition paritaire que l'on connaît aujourd'hui. Notre institution manifeste une maturité beaucoup plus importante sur la légitimité des femmes. L'aboutissement sera l'élection d'une femme à la présidence.

La plus-value et l'apport en termes de compétence est incontestable et n'est plus discutée au sein de notre assemblée. C'est particulièrement prégnant en ce qui concerne le 3^{ème} collège. La situation évolue plus lentement en ce qui concerne le 1^{er} collège, notamment dû au poids du secteur agricole dans lequel la place des femmes en tant que cheffes d'entreprise est encore plus faible.

Cette réussite est le fruit d'un gros travail mais aussi de concours de circonstances qui ont été renforcés par les nouvelles règles sur la question de la parité. L'engagement des femmes reste différent, elles se mettent moins en avant par principe et il est encore nécessaire d'aller les chercher et de les rassurer. Néanmoins la Région Centre-Val de Loire semble avoir atteint la maturité sur cette problématique, tant au niveau du Conseil régional, qu'au niveau du CESER.

*Cette question demeure compliquée au-delà des frontières régionales et la situation est très disparate d'un CESER à l'autre. Le CGCT ne prévoit aucune disposition en matière de parité. Il est impératif d'être extrêmement vigilant à la juste représentation de toutes et tous. Aussi, il ne faudrait pas trop « corseter » des modalités de désignation déjà très contraintes par le respect des équilibres. Les points de vigilance persistants sont liés au respect de principes humanistes globaux de **respect** mutuel, tout en veillant à ne pas donner le sentiment d'être moralisateur ».*

Eric CHEVEE, Président du CESER Centre-Val de Loire



Le Plan Egalité Acte 2

<p>Contextualisation/Description</p>	<p>Depuis 2001, et sous différentes formes allant d'un groupe de travail à une section, de colloques à la signature de la charte régionale pour l'égalité, d'une succession de groupes de travail à la modification du règlement intérieur, ..., le CESER Centre-Val de Loire a fait de la culture de l'égalité un sujet réel et vivant, notamment par ses avis et recommandations à destination de la communauté régionale.</p> <p>En juin 2019, le CESER Centre-Val de Loire a élaboré un plan « Pour une égalité réelle au CESER ». Ce dernier traduit la volonté de passer de la recommandation pour les autres à l'action pour lui-même. Une approche progressive et des démarches concrètes ont été réalisées. Le développement de la culture de l'égalité a cheminé et porté ses fruits. A cet égard, la proportion de femmes au sein de l'assemblée en avril 2019 était de 44,5% alors que la proportion de femmes au sein du bureau n'était que de 23,4 % et que sur les 8 vice-présidences, une est portée par une femme. Aujourd'hui, l'assemblée est composée de 45% de femmes, le bureau est dans une stricte parité grâce à la modification du règlement intérieur et sur les 8 vice-présidences 3 sont portées par des femmes. Un chemin a été parcouru !</p> <p>Au-delà du nombre de femmes au sein du CESER et une évolution dans les fonctions de gouvernance portées, la culture de l'égalité demeure un axe de progrès à poursuivre. C'est le sens du plan égalité Acte 2.</p>
<p>Démarche</p>	<p>Dans le cadre de cette étude « la culture de l'égalité au CESER Centre-Val de Loire, un enjeu permanent », le groupe de travail a porté un regard sur le plan « Pour une Egalité réelle au CESER Centre-Val de Loire » de juin 2019. L'état des lieux de ce plan d'actions a permis de mesurer le chemin parcouru. Le Plan Egalité acte 2 a pour objet de nommer les pistes de travail à poursuivre pour que la culture de l'égalité soit un enjeu permanent et marque un nouveau cap pour la prochaine mandature.</p>
<p>Objectifs</p>	<p>1- Poursuivre l'engagement pour une égalité réelle au CESER 2- Pour une évolution des cadres réglementaires, CGCT et règlement intérieur du CESER 3- Poursuivre la démarche d'information et de formation des conseillères et des conseillers 4- Faire évoluer le fonctionnement du CESER 5- Rendre le CESER plus attractif</p>
<p>Suivi du plan égalité acte 2</p>	<p>Nous avons eu la satisfaction de réaliser à notre propre initiative des pas importants dans le fonctionnement de notre assemblée. La modification du règlement intérieur pour inscrire la parité dans la gouvernance du CESER Centre-Val de Loire est significative et concrète. C'est à la prochaine assemblée de la mandature 2024-2029 de porter et de faire vivre le Plan Egalité acte 2.</p>
<p>Points de vigilance</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Veiller sur une culture de l'égalité par une démarche transversale dans toutes les commissions et/ou spécifique dans une commission, section ou groupe de travail, - S'associer à tous les projets et à toutes les actions sur la thématique de la culture de l'égalité sur le territoire régional.

Le Plan Egalité Acte 2

Description/contexte	<p>La culture de l'égalité au sein du CESER Centre-Val de Loire, est désormais un sujet qui a puisé son ancrage dans une démarche progressive et proactive. La production d'un bon nombre de rapports ainsi qu'un travail sur son propre fonctionnement ont permis une prise en compte des questions d'égalité au sein de son organisation.</p> <p>Au-delà de la représentation numérique des femmes au sein de l'assemblée et au bureau du CESER, l'égalité femme-homme n'est pas encore une réalité dans la gouvernance de l'assemblée. Celle-ci doit encore progresser pour faire de la culture de l'égalité une réalité.</p> <p>Le Code Général des Collectivités Territoriales, qui encadre l'organisation et le fonctionnement de tous les CESER, ne prévoit pas de parité dans la composition des assemblées des CESER ni dans les modalités de fonctionnement et de gouvernance des organisations.</p> <p>Le règlement intérieur du CESER Centre Val-de Loire qui a fixé quelques modalités, notamment une stricte parité au bureau de l'assemblée, peut encore évoluer pour faire de l'égalité femmes-hommes une réalité.</p>
Objectif n°1	Poursuivre l'engagement pour une égalité réelle au CESER
Pistes d'actions	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre la démarche et engager une approche collective au sein du CESER pour rendre effective l'égalité femme-homme dans toutes les formes de gouvernance du CESER, - Améliorer le fonctionnement du CESER dans toutes les dimensions de sa gouvernance, décisionnelle et opérationnelle : bureau, comité des vice-Présidents, présidence de commissions et sections, mandats de rapporteuses/rapporteurs, - Organiser des temps de sensibilisation thématiques pour une appropriation collective de la culture de l'égalité.
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> - Organisation du suivi de la démarche, - Définition des actions, - Planification d'un calendrier de travail.

Le Plan Egalité Acte 2

Description/contexte	<p>Les textes réglementaires du Code Général des Collectivités Territoriales ne fixent pas de règles permettant d’assurer la parité au sein de l’assemblée et dans la gouvernance des CESER.</p> <p>L’article L4134-2 du CGCT relatif à la composition des CESER précise que « <i>Lorsqu'un organisme est appelé à désigner plus d'un membre du conseil, il procède à ces désignations de telle sorte que l'écart entre le nombre des hommes désignés, d'une part, et des femmes désignées, d'autre part, ne soit pas supérieur à un. La même règle s'applique à la désignation des personnalités qualifiées</i> ».</p> <p>Toutefois cette modalité ne suffit pas à assurer la parité au sein des assemblées, certaines organisations ne disposant que d’un seul siège. La constitution de familles d’organisations appelées à désigner des conseillers et conseillères selon les modalités prévues par cet article a pu, dans certaines régions, amener la quasi-parité de l’assemblée. En ce qui concerne les désignations dans sa gouvernance, le CESER dispose d’un outil de pilotage qui est le règlement intérieur et qui pourrait permettre de faire évoluer le visage des instances de décision et de pilotage.</p>
Objectif n°2	Pour une évolution des cadres réglementaires, CGCT et règlement intérieur du CESER
Pistes d’actions	<ul style="list-style-type: none"> - Introduire la parité dans l’assemblée, dans la gouvernance, au sein des collèges, - Introduire dans le règlement intérieur des articles spécifiques permettant la parité dans la gouvernance décisionnelle et opérationnelle, - Anticiper et travailler en amont avec les organisations mandataires pour organiser la parité par famille d’organisations, - S’appuyer sur le préfet/la préfète pour anticiper des désignations facilitant la parité au CESER, - Etudier la mise en œuvre d’une coprésidence Femme/Homme, - Faire évoluer les textes réglementaires (CGCT) en influant auprès des instances politiques : ministères, services de l’État, CESER de France, - ...
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> - Engagement d’une réflexion avec les différents CESER, CESER de France, le CESE, les organisations mandataires.

Le Plan Egalité acte 2

Description/contexte	<p>Les conseillères et les conseillers expriment souvent le souhait d’être toujours informés et en amont des divers travaux et contributions du CESER. Des séances d’information sont planifiées lors de l’installation de l’assemblée. Celles-ci semblent insuffisantes pour embrasser rapidement le fonctionnement du CESER.</p> <p>Une politique d’accueil des nouveaux membres de l’assemblée est d’ores et déjà planifiée en janvier 2024. Toutefois, l’appropriation du fonctionnement du CESER nécessite plus de temps. C’est pourquoi des temps d’information et de formations semblent nécessaires au fil de l’eau.</p> <p>Donner aux nouvelles et nouveaux membres la possibilité d’assister au bureau pour mieux percevoir la fonction de l’organisation est à maintenir et encourager.</p>
Objectif n°3	Poursuivre la démarche d’information et de formation des conseillères et des conseillers
Pistes d’actions	<ul style="list-style-type: none"> - Informer les nouvelles conseillères et les nouveaux conseillers sur le fonctionnement du CESER : les travaux du CESER, les instances du CESER, les collectifs de travail, le règlement intérieur, les projets spécifiques au CESER..., - Accompagner et soutenir les conseillères et les conseillers dans leur rôle, leur fonction, - Informer sur les missions, les rôles et fonctions au CESER en amont de la plénière d’installation, - Proposer des temps d’information et de formation utiles aux conseillères et aux conseillers pour la conduite de leur mission, - Faciliter et faire en sorte que les conseillères et les conseillers se connaissent mieux, - Informer sur les attentes pour la conduite des commissions, des sections et des groupes de travail à l’aide de fiches de fonctions, - Proposer des temps de formation spécifiques à l’animation des groupes, - Développer une culture commune et partagée à travers différents temps d’accueil et d’échanges.
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> - Définition de fiches de fonction pour clarifier les différentes missions attendues, - L’association des conseillères et des conseillers dans la définition des domaines d’information et de formation, - L’organisation d’une planification annuelle, - La collecte des attentes des conseillères et des conseillers.

Le Plan Egalité acte 2

Description/contexte	<p>L'assemblée du CESER, constituée de femmes et d'hommes engagés en tant que société civile organisée, invite à des prises en compte diverses dans le fonctionnement et l'organisation du CESER tels que : la conciliation des temps de vie, l'accompagnement des conseillères et des conseillers dans l'exercice du mandat, la gestion de la parole dans les groupes, la valorisation des compétences, la place de la culture de l'égalité dans la vie et les projets du CESER, ...</p> <p>Aussi, les évolutions technologiques, le matériel informatique mis à disposition des conseillers/ères, l'évolution de certaines pratiques a augmenté la participation de chacune et de chacun.</p>
Objectif n°4	Faire évoluer le fonctionnement du CESER
Pistes d'actions	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier des pratiques permettant de mieux tenir compte des différents temps de vie, - Faire évoluer les pratiques pour mobiliser les conseillères et les conseillers sur des temps compatibles avec d'autres activités professionnelles et personnelles, - Améliorer les conditions de l'exercice du mandat, - Mieux préparer et accompagner les conseillères et conseillers à leur rôle, leur mission, - Mieux diffuser l'information pour une meilleure appropriation du mandat (cf. objectif n°3), - Promouvoir la charte des conseillères et des conseillers, un engagement commun qui fait sens.
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> - Veiller à ce que les règles communes de travail soient partagées, - L'organisation de réunions efficaces : commissions, sections, groupes de travail, ateliers , - Désigner au sein de chacune des commissions et section un/une sentinelle qui soit le garant du bon fonctionnement et du respect de la prise de parole, de l'esprit de la culture de l'égalité, - Limiter le nombre de désignations pour une même personne, - Créer au sein de chaque groupe de travail au CESER des référents culture de l'égalité pour une meilleure qualité de vie au CESER et au sein des différents groupes de travail.

Le Plan Egalité acte 2

Description/contexte	<p>Le CESER n'est pas suffisamment connu alors que ses contributions et travaux sont utiles et multiples. La connaissance du CESER, notamment au sein des organisations mandataires, est un facteur d'attractivité pour des conseillers et des conseillères qui auraient envie d'y siéger pour être acteurs. Le plan de communication élaboré a participé à une meilleure connaissance du CESER.</p> <p>Toutefois, le CESER reste encore méconnu des citoyennes et citoyens et des partenaires sur le territoire régional. Le plan de communication mérite encore d'être développé et diffusé pour une meilleure connaissance, visibilité et attractivité du CESER.</p>
Objectif n°5	Rendre le CESER plus attractif
Pistes d'actions	<ul style="list-style-type: none"> - Continuer à développer la visibilité de l'organisation et être identifié comme un acteur agissant au bénéfice du territoire et des habitantes et habitants de la région, - Faire connaître le CESER pour donner envie d'y siéger, de s'intéresser à ses travaux, connaître son utilité, ... - Développer des partenariats.
Points de vigilances	<ul style="list-style-type: none"> - Associer les conseillères et les conseillers à toutes les opérations pour mieux faire connaître le CESER, - L'organisation de la promotion de toutes les productions du CESER.



Le CESER Centre-Val de Loire a fait un grand pas sur le sujet de la culture de l'égalité. Le chemin parcouru témoigne de la capacité d'une organisation telle que le CESER d'aller au-delà du cadre réglementaire.

Le plan d'actions « Pour une Egalité réelle au CESER Acte 2 » a pour objet de poursuivre les démarches et les approches en faveur de la culture de l'égalité.

Du règlement intérieur aux procédures d'information et de formation des membres de l'assemblée, de l'évolution du fonctionnement du CESER à son attractivité, la prochaine assemblée trouvera dans le Plan Egalité Acte 2 des pistes et des axes de progrès pour faire avancer et amplifier la culture de l'égalité au sein du CESER Centre-Val de Loire.

C'est un nouveau cap à prendre pour que la culture de l'égalité soit un enjeu permanent.

A decorative graphic in the bottom-left corner of the page, consisting of several parallel, slightly curved lines of small, colorful dots. The dots are in shades of blue, green, yellow, orange, red, and purple, creating a vibrant, abstract pattern.

3

Le Haut Conseil à l'Égalité, une instance engagée et attentive à la culture de l'égalité

1 - Le HCE, une mission et des orientations au service de la politique des droits des femmes et à l'égalité

Créé par décret le 3 janvier 2013, le Haut Conseil à l'Égalité (HCE) est une instance consultative indépendante placée auprès du Premier ministre. Ses prérogatives ont été renforcées par la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté du 27 janvier 2017, en prévoyant notamment un rapport public annuel sur l'état du sexisme en France.

Le HCE « a pour mission d'assurer la concertation avec la société civile et d'animer le débat public sur les grandes orientations de la politique des droits des femmes et de l'égalité ». Il contribue à l'**évaluation des politiques publiques** qui concernent l'égalité entre les femmes et les hommes en engageant des études d'impact des lois, en recueillant et diffusant les analyses liées à l'égalité et en formulant des recommandations, des avis au premier/à la Première ministre. Le Haut Conseil à l'Égalité peut être saisi de toute question par la Première/le Premier ministre ou le Ministère chargé des droits des femmes. Il peut se saisir de toute question de nature à contribuer aux missions qui lui sont confiées. Depuis 2019, il a produit 5 états des lieux annuels du sexisme en France, le dernier étant accompagné d'un baromètre.

2 - Etat des lieux du sexisme en France : le rapport annuel de 2023

1- Un constat grave sur le vécu du sexisme en France en 2022

Un paradoxe est souligné : malgré une reconnaissance de la réalité du sexisme, les violences sexistes et sexuelles déclarées continuent d'augmenter. Ce décalage entre conscience et actes montre qu'une très importante majorité des femmes intègre des stratégies de contournement ou d'anticipation des manifestations sexistes, dès le plus jeune âge et tout au long de la vie.

Le ressenti

- 93 % des Françaises et des Français estiment que les femmes et les hommes ne connaissent pas le même traitement dans au moins une des sphères de la société : travail, espace public, école, famille, ...
- Un sentiment très net, qu'il est plus difficile d'être une femme qu'un homme dans la société actuelle : 55 % considèrent qu'il est difficile d'être une femme contre 20 % pour un homme. Ce taux passe à 4/5 pour les femmes de 15 à 24 ans,
- La perception des inégalités s'est accrue dans certaines sphères, notamment le secteur éducatif avec une baisse du ressenti égalitaire de 9 points.

Le vécu

- **80% des femmes** ont déjà eu l'impression d'être moins bien traitées du fait de leur sexe contre 37% pour les hommes. Une majorité d'entre elles restituent des actes de « sexisme ordinaire »,
- **23 % des femmes** ont vécu un écart de salaire avec un collègue homme à poste égal ou compétences égales et 13 % une discrimination à l'emploi. Ces taux passent à 34 % et 21 % pour les cadres,
- **14 % des femmes** déclarent avoir subi un rapport sexuel imposé, agression sexuelle ou viol, et 37% ont déjà vécu une situation de non-consentement (insistance du partenaire, non protection, emprise de l'alcool et/ou stupéfiants),
- **22% des femmes** ont déjà vécu une situation d'emprise psychologique ou de jalousie excessive de la part de leur conjoint,
- **15 % des femmes** ont déjà subi des coups de leur (ex)conjoint,
- Des chiffres corroborés par les statistiques relatives aux victimes de violences sexuelles et sexistes.

Le renoncement

- **90% des femmes** interrogées font part d'un évitement anticipé des actes et propos sexistes,
- Autocensure professionnelle : 35% des actives interrogées ont déjà renoncé à une promotion ou une augmentation,
- **15 % des femmes** ont déjà redouté voire renoncé à s'orienter dans les filières/métiers scientifiques ou toute autre filière/métier majoritairement composée d'hommes par peur de ne pas trouver leur place mais aussi du harcèlement sexuel et ce, pour 18% d'entre elles.

2- L'adhésion aux stéréotypes sexistes est encore forte, notamment chez les hommes

Il existe des difficultés importantes à faire évoluer le sexisme structurel, aussi bien celui hérité du passé que celui propre à l'organisation contemporaine de la société, et à en prendre conscience au quotidien, particulièrement chez les hommes. Un grand nombre d'entre eux a davantage tendance à ignorer le lien entre le sexisme ordinaire, bénin à leurs yeux, et les suites qu'il suscite en matière de domination et de violence.

La forte acceptabilité

- **Un tiers de la population** (27 % des femmes et 40 % des hommes) déclare qu'il est normal que les femmes s'arrêtent de travailler pour s'occuper de leurs enfants (+ 6 points par rapport à l'an dernier),
- **9 % des hommes** considèrent encore qu'il est normal qu'un homme ne s'occupe pas des tâches ménagères s'il gagne plus que sa conjointe, chiffre qui monte à 15 % chez les hommes de 25-34 ans et à 12 % chez les hommes CSP+,
- **9 % des femmes et 13 % des hommes** considèrent que les hommes sont plus forts en mathématiques, respectivement 8 % et 12 % considèrent qu'ils sont plus performants dans les carrières scientifiques,
- **17 % des femmes et 35 % des hommes** considèrent qu'il est normal que les femmes prennent plus soin de leur physique,
- **65 % des femmes et 77 % des hommes** (82 % pour les hommes de 65 ans et plus) pensent que les hommes doivent protéger les femmes,
- **50 % des femmes et 62 % des hommes** considèrent que les femmes sont naturellement plus douces que les hommes.

L'imprégnation masculine

- Les hommes interrogés sont beaucoup moins nombreux que les femmes à constater l'inégal traitement des femmes par rapport aux hommes et à considérer les situations et clichés sexistes comme problématiques (en moyenne 20 points d'écart),
- Les hommes plus âgés présentent davantage de conservatisme : les hommes de 65 ans et plus s'avèrent être plus nombreux à considérer les deux sexes égaux en pratique mais à enfermer femmes et hommes dans des rôles sociaux très stricts,
- Parmi les hommes de moins de 35 ans, il existe un ancrage plus important des clichés « masculinistes » et une plus grande affirmation d'une « masculinité hégémonique ».

Le déni

- 7 hommes sur 10 considèrent qu'on généralise en considérant que « les hommes sont tous sexistes »,
- Les hommes interrogés ne se sentent pas concernés, notamment par le non-consentement, quand ils ne manifestent pas un processus d'inversion des responsabilités,
- Ils considèrent pour **40% d'entre eux** qu'on s'acharne sur les hommes et 23% considèrent qu'on en fait trop sur les violences sexistes.

3- Des réponses et des moyens jugés insuffisants contre le sexisme et ses nouvelles formes

Le sentiment d'un manque d'information sur les sanctions prises et les lois existantes prédomine. On note aussi un manque de confiance très net envers les acteurs de la lutte contre le sexisme.

Une mobilisation inefficace

- **75 % de la population interrogée** considère qu'on parle de sexisme principalement à travers les drames et faits divers,
- **64 %** trouve qu'on réduit les femmes à des rôles de victimes lorsqu'on parle de sexisme,
- **45 %** considère n'être pas informée sur les lois et sanctions existantes pour lutter contre le sexisme,
- **Près de 29 %** estime que l'on parle correctement du sexisme dans le débat public.

Les pouvoirs publics

- Niveau de confiance dans les pouvoirs publics pour prévenir et lutter contre les actes et le sexisme :
 - o Gouvernement 30%
 - o Justice 37%
- Coût moyen pour une victime d'un viol : 10 657 € de charges,
- 82 % des personnes interrogées souhaitent voir la prévention et la lutte contre le sexisme devenir des sujets prioritaires dans l'agenda des pouvoirs publics.

Le « retour de bâton »

- Une contre-offensive masculiniste sur les réseaux sociaux : 72% des femmes auraient déjà subi la haine misogyne en ligne, le cyberharcèlement et le cybersexisme,
- Des attaques coordonnées, soutenues par un segment croissant d'internautes comme la publication de données privées ou des signalements en masse, dont le but est de bloquer l'accès à leur compte,
- 1 tweet sur 10 mentionnant des femmes politiques et des femmes journalistes noires, dans un échantillon analysé par Amnesty International, s'est avéré injurieux ou problématique,
- **33 % des hommes interrogés** pensent que le féminisme menace la place et le rôle des hommes dans la société,
- **29 % d'entre eux** estiment que les hommes sont en train de perdre leur pouvoir, soit +3 points par rapport à l'an dernier.

3 AXES :

- **Agir sur les mentalités :**
 - o Directement sur les personnes
 - o Faire évoluer leur environnement
- **Agir sur les effets :**
 - o Renforcer la protection des femmes
 - o Renforcer la sévérité à l'égard de toute entreprise ou institution qui ne mettrait pas en place de dispositif efficace
- **Des pouvoirs publics plus performants à l'instar de l'Espagne**

Les 10 PROPOSITIONS DU HCE

- N°1 : **Augmenter les moyens financiers et humains** de la justice pour former plus et en plus grand nombre les magistrat-es au sein des juridictions chargées de traiter les violences intrafamiliales, à l'instar de l'investissement espagnol ;
- N°2 : **Instaurer une obligation de résultats pour l'application de la loi sur l'éducation à la sexualité et à la vie affective** dans un délai de trois ans, et prévoir une sanction financière en cas de non-respect de cette obligation dans ce délai ;
- N°3 : **Réguler les contenus numériques** pour lutter contre les stéréotypes, représentations dégradantes, et traitements inégaux ou violents des femmes, en particulier les contenus pornographiques en ligne ;
- N°4 : **Rendre obligatoires les formations contre le sexisme** par les employeurs ;
- N°5 : **Généraliser l'éga-conditionnalité**: qui conditionne l'argent public à une contrepartie en lien avec le sujet de l'égalité et la **budgetisation sensible au genre** ;
- N°6 : Créer une Haute Autorité indépendante pour **lutter contre les violences sexistes en politique** ;
- N°7 : **Conditionner les aides publiques** à la presse écrite à des engagements en matière d'égalité ;
- N°8 : **Rendre obligatoire un système d'évaluation** et une publication annuelle sur la part de représentation des femmes dans les manuels scolaires, informant voire conditionnant leur mise sur le marché, sur le modèle belge ;
- N°9 : **Interdire la publicité pour les jouets genrés** sur le modèle espagnol ;
- N°10 : **Institutionnaliser la journée nationale de lutte contre le sexisme** le 25 janvier.

Conclusion

La dimension « Temps/Projet » est fondamentale dans tout processus d'évolution et de changement ! Ce sont deux ingrédients nécessaires et suffisants pour marquer la continuité et la maturité des dynamiques de transformation. Quand le projet permet d'identifier les zones de faiblesse et de progrès, le temps, quant à lui, permet de mesurer le chemin parcouru.

Cette dimension « Temps/Projet » sur le thème de la culture de l'égalité au CESER Centre-Val de Loire s'est confirmée. Depuis 2001, des temps et des espaces sont organisés pour que cette thématique existe, vive et évolue.

Les ancrages multiples et progressifs ont permis au CESER Centre-Val de Loire de cheminer dans son approche de la culture de l'égalité et d'engager des actes réels dans son fonctionnement et son organisation et ce, de sa propre volonté.

Le plan « Pour une égalité réelle au CESER Centre-Val de Loire » et la modification du règlement intérieur opérés en 2021 constituent un tournant dans l'histoire de notre assemblée. Des mesures concrètes sont désormais inscrites dans le fonctionnement de notre CESER.

Oui, le CESER Centre-Val de Loire est bel et bien une organisation proactive sur la question de la culture de l'égalité.

Plusieurs études dont « Les violences conjugales, fait divers, fait de société ? » ainsi que le rapport du HCE de janvier 2023 ont conduit le groupe de travail, à l'aide d'une enquête, à explorer la culture de l'égalité sous différents prismes. Le sexisme ordinaire est un de ceux qui a été observé.

Les résultats de cette enquête ainsi que le regard porté sur ce qui a été réalisé du plan d'actions « Pour une égalité réelle au CESER Centre-Val de Loire » ont participé à nourrir le plan d'actions égalité Acte 2. Ce dernier devient par conséquent un outil pour continuer à faire avancer la culture de l'égalité au sein de la prochaine assemblée.

De l'évolution du fonctionnement du CESER à l'information et à la formation des conseillères et des conseillers, de l'attractivité du CESER Centre-Val de Loire à son engagement pour une égalité réelle, il y a nécessité à poursuivre la réflexion sur la thématique de la culture de l'égalité que la prochaine mandature ne peut laisser sans suite.

Avec ses limites, cette communication a permis d'avoir un éclairage sur le fonctionnement de notre assemblée en même temps qu'elle a identifié les attentes des conseillères et des conseillers.

Parce que les freins et les obstacles sont persistants, l'éducation à la culture de l'égalité est exigeante. Elle suppose une prise de conscience de tous les facteurs qui interagissent et mettent une somme de contraintes sur le chemin de la culture de l'égalité.

Le sexisme ordinaire est une aire où les freins à la culture de l'égalité sont étendus. Le Haut Conseil à l'Égalité a exploré tous ses compartiments : il nous livre une photographie et des constats qui s'avèrent très sévères à l'échelle nationale.

Le groupe de travail a identifié les leviers pour faire exister la culture de l'égalité au sein du CESER Centre-Val de Loire. Toutefois, celle-ci ne se décrète pas, elle s'organise. C'est pourquoi l'enjeu devient permanent. Il invite à inscrire de manière durable des axes de progrès sur le sujet de la culture de l'égalité. Le Plan Egalité Acte 2 est construit en ce sens.

En parallèle, chacun d'entre nous doit interroger ses pratiques individuelles. C'est le premier exercice qui conjugue responsabilité et engagement car « Il nous faut réinventer une approche de l'égalité qui entrelace le féminin et le masculin pour faire société ensemble », comme le préconise la sociologue Irène Théry.

Continuité, maturité et originalité, sont les mots pour qualifier et clore cette communication sur la culture de l'égalité au CESER Centre-Val de Loire :

- Continuité parce que cette communication s'inscrit dans la suite de nombreux travaux,
- Maturité, parce que le groupe de travail a approfondi son analyse et son regard sur un sujet qui est au-delà de l'égalité femme/homme,
- Originalité parce que cette communication est le produit d'un groupe, rare parmi les CESER en France.

C'est dans cet esprit que la prochaine mandature devrait poursuivre les travaux sur la culture de l'égalité pour que les conditions de l'exercice du mandat soient justes et utiles pour chaque conseillère et conseiller.

COMPOSITION DU GROUPE « EGALITE ET SEXISME ORDINAIRE »

Présidente du groupe

Fatim LABIB

Conseillers économiques, sociaux et environnementaux régionaux :

Pierre ALLORANT

Carole BARREAU

Kenza BELLIARD

Claire BOTTE

Christine CHEZE-DHO

Romy CHRISTIN

Laure DAVIOT-BEN MUSTAPHA

Jean-Marie GADOIS

Jessica GOUINEAU

Hubert JOUOT

Fatim LABIB

Antonio LORENZO

Alicia MAIFERME

Julien REY

Sébastien ROBBIQUE

Rapport suivi par Cédric COURBARIEN, Chargé de mission du groupe « égalité et sexisme ordinaire »

AUDITIONS

Joséphine SAUVAIRE – Chargée de mission Lutte contre les discriminations à la Fédération des Acteurs de la Solidarité (FAS) Île de France

Alicia MAINFERME – Co-directrice du Comité Régional Olympique et Sportif (CROS) Centre-Val de Loire

Mathieu POIRIER – Chargé de mission « citoyenneté » à la ligue de l'enseignement

Didier CHAVRIER – Vice-président délégué à « l'Égalité, la diversité, l'inclusion et la qualité de vie au travail » à l'université d'Orléans

Gwenaël BROUDIC – Représentant du Comité Régional des Associations de Jeunesse et d'Education Populaire (CRAJEP)

Laure DAVIOT BEN-MUSTAPHA, Chargée de Mission à l'Union Régionale pour l'Habitat des Jeunes (URHAJ)

INTERVENTIONS DES GROUPES



SEANCE PLENIERE DU CESER DU 18 DECEMBRE 2023

Communication d'auto-saisine : La culture de l'égalité au CESER Centre-Val de Loire. Un enjeu permanent.

Intervention de Madame Nathalie DUMAIS

Au nom du groupe CFDT

Madame la Vice-Présidente du Conseil Régional, Monsieur le Président du CESER, madame et monsieur les orateurs, chers collègues.

Le CESER a mené de longue date des travaux sur les questions de l'égalité. Ceux-ci, initiés sous l'impulsion de Thérèse Gallo-Villa se sont poursuivis au fil des mandatures sous la direction de Fatim Labib. Pas moins de 14 rapports, communications ou organisations d'événements ont vu le jour depuis les débuts de nos travaux sur ce thème en 2003. Mais au-delà de ces travaux, avec l'apport de ceux-ci, c'est notre culture commune au sein du CESER qui a progressé autour de cette question de l'égalité.

Il faut noter que ces réflexions, les travaux que nous avons menés, nous ont amenés à décider de la parité de notre instance de gouvernance, le bureau du CESER, et je crois que nous pouvons saluer la détermination de la présidence de cette mandature pour parvenir à ce résultat.

Le travail engagé va donc dans le bon sens, c'est un fait. Mais cela ne veut pas dire qu'il faut relâcher les efforts, il est possible de faire mieux, de s'améliorer pour faire vivre une égalité réelle au sein de notre CESER. A titre d'exemple, je citerais une meilleure intégration des nouveaux désignés au CESER, la volonté de trouver un mode d'organisation interne qui permette à chacune et chacun de mieux concilier leur activité professionnelle, leur vie personnelle, leur engagement au sein de leur organisation et leur implication au CESER. Chacun a à y gagner, les femmes comme les hommes. Au-delà de ces deux exemples mentionnés dans la communication d'auto-saisine, d'autres pistes sont proposées. Il reviendra à la nouvelle mandature de savoir s'en saisir pour progresser encore pour une culture de l'égalité.



SEANCE PLENIERE DU CESER DU 18 DECEMBRE 2023

Avis du CESER relatif à : La culture de l'égalité au CESER CVL : un enjeu permanent

Intervention de Monsieur SENNEPIN Maxime

Au nom du groupe : AIESSE – Associations, Institutions de l'Economie Sociale et Solidaire et de l'Environnement.

Madame la Vice-présidente du Conseil Régional,
Monsieur le Président du CESER,
Madame et Monsieur les rapporteurs du rapport,
Cher-e-s collègues,

Cette intervention est faite au nom du groupe des Associations, Institutions de l'Economie Sociale et Solidaire et de l'Environnement.

J'aimerais commencer par remercier les personnes qui ont travaillé sur cette communication d'une importance fondamentale pour l'évolution de cette institution. Si des résultats encourageants émanent de ce travail, je ne peux m'empêcher de voir l'autre face de la pièce. Il m'est impossible de fermer les yeux face aux comportements et propos sexistes qui hantent encore les rangs de cette assemblée. Il y a un point sur lequel j'aimerais m'attarder.

Pour la dernière fois de mon mandat, je vais vous parler de la jeunesse. Elle est mentionnée dans cette communication, quand il est dit que l'assemblée a besoin d'être rajeunie. C'est une proposition que je partage et sur laquelle j'insiste même. Cependant il y a une chose avec laquelle je ne suis pas d'accord, c'est cette idée que la jeunesse serait un horizon sur lequel nous reposer car plus ouverte et plus vigilante sur ces questions. Ça n'est malheureusement pas le cas. Cette jeunesse et plus particulièrement les jeunes hommes sont eux aussi touchés par le masculinisme, le virilisme et le puritanisme qui servent de carburant à ces idées nauséabondes et à ces comportements dangereux. Non, les jeunes ne sont pas moins misogynes ou moins sexistes. J'ai même peur que

ça soit le contraire et le pire que nous puissions faire serait de les abandonner à cause de fausses croyances et de faire porter aux femmes le poids de notre échec. Alors éduquons ces hommes et ces garçons car c'est de notre responsabilité. Eduquons nos fils plutôt que de remettre la faute sur nos filles.

Pour conclure, j'aimerais élargir la question. Je ne veux pas minimiser le sujet de l'égalité des genres mais si l'on veut vraiment parler de culture de l'égalité, nous ne pouvons pas nous permettre de passer sous silence toutes ces autres personnes et groupes qui souffrent des inégalités qui gangrèment notre société. Cette culture de l'égalité, elle concerne aussi les personnes racisées, les personnes LGBT, les personnes en situation de handicap et de nombreuses autres minorités et groupes de personnes. Ecrire « Egalité » avec une majuscule se mérite. Nous avons encore du chemin à faire, aussi bien individuellement que collectivement. Alors ne laissons pas ce sujet être la conclusion de notre mandature mais plutôt l'introduction de la prochaine.

SEANCE PLENIERE DU CESER DU 18 DECEMBRE 2023

Avis du CESER relatif à : culture de l'Égalité

Intervention de Madame Paulette PICARD

Au nom du groupe GEI

Monsieur le Président, Monsieur/Madame le Vice-président(e), chers collègues,

Il est navrant qu'au 21ème siècle, nous soyons obligés de combattre les inégalités faites aux femmes et de revendiquer l'ÉGALITE REELLE.

Hélas, le statut de la femme n'est toujours pas reconnu par une partie certes, mineure de la population et de certaines familles.

Que cela commence dès l'enfance, puis se poursuit dans le milieu professionnel ou social.

Dans ce milieu familial, le statut de la petite fille n'est pas égal à son petit frère, son éducation non plus.

C'est le début de l'acceptation d'un long processus qui se poursuivra dans sa vie d'adulte ;

La femme doit imposer le respect auquel elle a droit ! Elle doit trouver sa place,

et imposer l'ÉGALITE REELLE

En tant que manager ou employeur cela doit être une vigilance de chaque jour.

Le sexisme ne doit pas faire sourire, que l'on soit HOMME ou FEMME, il faut comprendre la souffrance de ces femmes.

Nous devons interpellier les auteurs des faits et les combattre, c'est une question de

DIGNITE HUMAINE en vertu de l'ENGAGEMENT CITOYEN.



**Groupe des Associations, des
Institutions ESS et Environnement**
CESER Centre – Val de Loire

SEANCE PLENIERE DU CESER DU 18 DECEMBRE 2023

Avis du CESER relatif à : La communication d'autosaisine « La culture de l'égalité au CESER centre-Val de Loire. Un enjeu permanent »

Intervention de Martine RICO au nom de Laure DAVIOT-BEN MUSTAPHA

Au nom du groupe : Groupe des Associations, des Institutions de l'Economie Sociale, Solidaire et de l'Environnement

Madame La Vice-Présidente du Conseil régional,
Monsieur le Président du CESER,
Madame et Monsieur les orateurs,
Chers et chères collègues,

Cette intervention est faite au nom du groupe des Associations, des Institutions, de l'Economie Sociale et Solidaire et de l'Environnement.

Le groupe tient à souligner qu'à la racine des violences sexistes et sexuelles, de la culture du viol, il y a le sexisme.

En préambule, il signale qu'une femme n'est pas responsable de l'agression qu'elle subit à cause des vêtements qu'elle porte.

On appelle cela l'inversion patriarcale, l'inversion de la responsabilité, c'est le fait par exemple, de justifier un viol par le comportement de la victime. Voilà comment on arrive à faire porter la culpabilité aux femmes des violences que les hommes leur font subir. Voilà comment on fait de la propagande de la domination masculine, en la rendant invisible !

Les injonctions vestimentaires viennent s'inscrire dans la tradition patriarcale de contrôle du corps des filles et des femmes :

Elles ne devraient pas porter de jupes ou shorts trop courts, pour « ne pas perturber l'apprentissage des garçons » !

Et puis quoi encore ? Ce sont les garçons qu'il faut éduquer ! Le groupe AIESSE affirme que les femmes ne sont pas des morceaux de viande, ni des objets !

Une femme doit pouvoir s'habiller comme elle le souhaite, en mini-jupe, décolleté ou nombril apparent, sans être victime de remarques, de harcèlement, ou pire encore de violence sexuelle.

Sensibiliser, éduquer, former sont donc des actions pour lutter contre le sexisme ordinaire plus que nécessaires.

Et comme le groupe l'a déjà formulé, l'égalité va au-delà de la parité femmes / hommes.



CESER Centre-Val de Loire

Conseil Économique, Social et Environnemental Régional du Centre-Val de Loire

9 rue Saint-Pierre Lentin • 45000 ORLÉANS • Tél. : 02 38 70 30 39 • Email : ceser@centrevallde Loire.fr

ceser.centre-valde Loire.fr