

COMPTE-RENDU

« UNIVERSITÉ DE L'ÉGALITÉ »



PARTENAIRES

Agence Régionale
pour l'Amélioration
des Conditions de
Travail

Préfecture Martinique

Délégation Régionale
aux Droits des
Femmes et à l'Égalité

Sciences po

Université
Antilles/Guyane

CRCIL

PRÉSAGE

Région
MARTINIQUE

Conseil Général
MARTINIQUE

SOMMAIRE

Jeudi 3 juillet
Égalité et famille

**Vendredi 4
juillet**
Égalité et
Éducation

Lundi 7 juillet
Égalité et travail

Mardi 8 juillet
Égalité et Pouvoir

**Mercredi 9
juillet**
Les hommes
acteurs de
l'égalité

3 au 9 Juillet 2014
Hôtel Batelière, Martinique



SOMMAIRE

Préambule

Les apports de l'Université de l'Égalité

JOUR 1 : *Jeudi 3 juillet* - Égalité et Famille

JOUR 2 : *Vendredi 4 juillet* - Égalité et Éducation

JOUR 3 : *Lundi 7 juillet* - Égalité et Travail

JOUR 4 : *Mardi 8 juillet* - Égalité et Pouvoir

JOUR 5 : *Mercredi 9 juillet* - Les hommes acteurs de l'égalité

Les perspectives pour la Fédération F.O.R.C.E.S. et L'Observatoire Féminin

Nos Rencontres

Nouvelles pistes de travail

Préambule

L'Université de l'Égalité : de quoi s'agit-il ?

Pour la première fois, il a été organisé en Martinique, l'Université de l'égalité : un séminaire visant à poser des constats, et faire un état des lieux de la connaissance et de la situation au niveau national et local, en vue de concevoir une politique intégrée de l'égalité en Martinique.



L'ensemble de la manifestation s'est tenue du 3 au 9 juillet 2014, dans l'enceinte de l'Auditorium de l'Hôtel Batelière, à la Martinique.

Des intervenants divers et variés de la Martinique et de France Hexagonale ont animé les conférences qui étaient assez nombreuses durant les 5 jours. Les interventions se tenaient principalement la matinée, sauf le lundi 7 juillet où elles ont duré toute la journée.

Quelles sont les thématiques centrales abordées ?

Il s'est agi d'aborder la question de l'Égalité entre hommes et femmes sous plusieurs angles. Ainsi, 5 grandes thématiques ont été débattues :

- **Jeudi 3 juillet** - Égalité et Famille
- **Vendredi 4 juillet** - Égalité et Éducation
- **Lundi 7 juillet** - Égalité et Travail
- **Mardi 8 juillet** - Égalité et Pouvoir
- **Mercredi 9 juillet** - Les hommes acteurs de l'égalité

L'accueil était agréable et l'ensemble de la manifestation était assez bien organisé et orchestré (que ce soit au point vu des horaires, de la logistique, des temps de pause, des temps de paroles...). Cependant peu de temps était accordé au débats avec le public.

Au lancement de la manifestation (en fin de semaine : jeudi 3 et vendredi 4 juillet), l'assistance était relativement peu nombreuse, il a fallu attendre le lundi 7 juillet pour voir le nombre de participants doublé.

Quelle(s) opportunité(s) pour la Fédération F.O.R.C.E.S. et l'Observatoire Féminin ?

L'Égalité entre les hommes et les femmes est l'un des champs d'action de la Fédération F.O.R.C.E.S. et de l'Observatoire Féminin, il est apparu opportun d'assister à ce séminaire afin d'en tirer des leçons et d'explorer de nouvelles pistes de travail. C'est en ce sens que Aurélie BAJOT, Chef de projet au sein de F.O.R.C.E.S. et Chantal LUISSINT, Chef de projet à l'Observatoire Féminin ont été mandatées pour se rendre en Martinique.

**LES APPORTS DE
L'UNIVERSITÉ DE L'ÉGALITÉ**

JOUR 1

Jeudi 3 juillet - Égalité et Famille

5 INTERVENANTS

- **Imed BENTALEB** – *Sous-Préfet Région MARTINIQUE*
- **Sandrine DAUPHIN** – *Responsable du Pôle Valorisation de la recherche à la CNAF, chercheuse associée au CRSPPA-CNRS : « ÉVOLUTION DES POLITIQUES FAMILIALES »*
- **Hélène PÉRIVIER** – *Économiste, PRÉSAGE - OFCE - Sciences Po : « LES POLITIQUES PUBLIQUES D'ARTICULATION ENTRE VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE »*
- **Josette AUGUSTIN** – *DRDFE MARTINIQUE : « REGARD SUR LA PARITÉ EN MARTINIQUE »*
- **Nadine LEFAUCHEUR** – *Sociologue, CRPLC : « RELATIONS CONJUGALES ET CONFIGURATION À LA MARTINIQUE »*

La matinée était orientée autour de la problématique des politiques publiques familiales.

La création d'un Comité Interministériel aux Droits des Femmes, a été évoqué. En novembre 2012 ce dernier a élaboré un plan d'action qui se décline en 6 axes prioritaires et la question de l'Égalité y est intégré :

1. *S'attaquer aux inégalités d'habitude dès le plus jeune âge*
2. *Alléger les contraintes de la vie quotidienne des femmes et lever les obstacles à l'Égalité professionnelle*
3. *Placer la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes au cœur de la démocratie sanitaire*
4. *Protéger les femmes contre les violences*
5. *Décliner l'égalité dans tous les plans de l'action publique*
6. *Affirmer les droits des femmes au niveau international.*

Un historique des politiques familiales misent en œuvre aussi bien à l'échelle de la France Hexagonale qu'à l'échelle de l'Outre-Mer a été dressé, montrant le décalage temporelle dans l'application des politiques publiques familiales.

La politique familiale trouve son fondement après la Seconde Guerre Mondiale au travers de 2 concepts : le **natalisme** et le **familialisme**. L'**ordonnance du 4 octobre 1945** porte organisation de la Sécurité Sociale, à l'**article 1**. La famille est alors le socle du lien social. En réalité c'est à la fin du XIX^{ème} siècle qu'apparaissent les prémices de la politique familiale avec le « **matusalisme** » : la famille doit être vectrice de vertus morales.

La famille est décrit comme un lieu de rapport de pouvoir.

Une définition de la politique familiale selon **Jacques COMMAILLES** est énoncée : « *c'est une politique publique ayant pour objectif l'univers privé des individus au travers d'une entité appelée la "famille", elle présuppose que l'Etat serait en mesure d'orienter les comportements de la sphère privée, au nom des intérêts de la société* ».

L'évolution des politiques familiales a conduit à s'intéresser aux réformes du congé parental entre **1954** et **2013**, mais aussi à la mise en place de prestations sociales telles que l'Allocation Salaire Unique (ASU) en **1938**, de l'Allocation Parent Isolé (API) en **1976** et du RSA en **2009** a été explicité. Dans les 3 cas, ces allocations n'étaient initialement pas prévues pour les DOM ou nécessitaient certaines conditions.

C'est le modèle familial de **Monsieur Gagnepain** et **Madame Aufoyer** qui est imposé : un couple marié mono actif. À travers les politiques publiques dans le domaine de la famille, l'État veut faire transparaître sa vision de la famille : l'homme travaille, il a des droits sociaux tandis que la femme est à la maison et a droit à une "compensation maternelle".

La féminisation du marché du travail conduit l'État à s'adapter à ses nouvelles mutations, cependant il prend du temps. Le modèle familial instauré par l'État s'essouffle peu à peu et se voit impacté par l'augmentation des divorces et l'évolution des familles monoparentales. L'État met alors en place des politiques publiques en vue d'une articulation entre vie familiale et vie professionnelle, afin d'accompagner l'activité des femmes, pour des raisons économiques, politiques et démographiques (contexte de croissance, besoin en main d'œuvre).

Sur une démarche de benchmarking, une comparaison est établie entre **5** pays européens (*Allemagne, Pays-Bas, France, Suède, Royaume-Uni*) afin d'analyser certains critères tels que le travail à temps plein ou à temps partiel des 2 parents, le taux d'accueil des enfants de moins de 3 ans, l'articulation vie familiale et vie professionnelle et de déterminer quel pays se positionne comme l'idéal social et l'idéal de l'égalité : La Suède est en tête de liste.

Des défis sont encore à relever pour les politiques familiales françaises. En effet, il faut noter en France un problème de gouvernance (trop d'acteurs et problème de responsabilités), une césure institutionnelle (problème lié aux réformes et au manque de clarté des politiques publiques) et une baisse des finances publiques.

Un focus sur la parité en Martinique en quelques chiffres est réalisé :

- ♦ **212 839** femmes ; **1,7%** d'entre elles sont d'origine étrangère ; elles représentent **53,7%** de la population ;
- ♦ la population est vieillissante (projection 2040) ;
- ♦ le nombre de familles monoparentales est important (+ **de 30%** des familles ; **9 familles sur 10** ont pour chef de famille une femme) ;
- ♦ le temps partiel est en majorité le fait des femmes (soit **24%** : dont **9% choisi** et **15% subit**) ;
- ♦ plus de femmes sont en situation de pauvreté, en raison notamment du temps partiel ;
- ♦ les plus bas revenus sont identifiés dans les familles monoparentales (soit **22%**) ;
- ♦ niveau des retraites, il existe une différence de **800 euros** entre les hommes et les femmes.

Une analyse des relations conjugales et des configurations familiales en Martinique est opérée. Il est rappelé que la vie familiale antillaise se caractérise par la "femme poto mitan", l'absence du père et la matrifocalité.

FORMES DE RELATIONS CONJUGALES	MARTINIQUE	HÉXAGONE
Mariage	4,3% (plus fréquent et plus valorisé)	3,3%
Célibat	56%	36%
Relation de couple	57%	-
Vie de couple	42%	58%
Relation sans cohabitation	2/3 des couples (coupe naissant, "visiting unions", femme vivant en monoparentalité, homme pluripartenaire)	-

Pluripartenariat <i>- mariage ou concubinage + partenaires extérieures</i> <i>- célibat + partenaires différentes</i>		Majoritairement masculin, il caractérise la vie conjugale martiniquaise : 2 fois plus fréquent qu'en Métropole. Le pluripartenariat est plus simultané (plusieurs partenaires en même temps, soit 33%) et stable (partenaire fréquenté pendant plus d'un an).	En Métropole le pluripartenariat est successif (une relation après l'autre) et instable.
		Plus souvent, le pluripartenariat est le fait d'hommes mariés ou vivant en couple et se traduit comme un art de vivre au masculin. Ce phénomène s'accroît avec l'âge. 12% des femmes vivant en couple admettent être au courant. Il existe une hiérarchisation des pluripartenaires (vagabonds/coueurs et hommes responsables).	
Enfant non commun		30% des hommes ont au moins un enfant hors-couple co-résident alors qu'ils vivaient ou non en couple co-résident, contre 43% des femmes. Parmi les couples co-résident avec enfants, un tiers ont au moins un enfant non commun vivant ou non avec eux.	
Fratrie complexe		Plus de la moitié des Martiniquais a connaissance de demi-frères et demi-sœurs (28% du côté paternel; 9% du côté maternel; 19% des 2 côtés).	
Le parcours familial de 0 à 10 ans	Enfants nés au sein du couple	56%	95%
	Enfants nés en situation monoparentale	43%	5%
	Nombre d'enfant vivant dans un contexte de monoparentalité	6 enfants sur 10 entre 1995 et 1999 vivent dans une famille monoparentale entre 0 et 10 ans. En 2003, 44% des accouchées ne vivaient pas en couple.	Les familles monoparentales dans l'Hexagone ne sont pas les mêmes qu'en Martinique, en effet elles résultent le plus souvent de rupture ou de décès, alors qu'en Martinique elles existent depuis la naissance.

JOUR 2

Vendredi 4 juillet - Égalité et Éducation

4 INTERVENANTS

- **Catherine BERTHO-LAVENIR** – *Rectrice de l'Académie de Martinique*
- **Cendrine MARRO** – *Maîtresse de conférence en psychologie et sciences de l'éducation, Université de Paris Ouest Paris la Défense CREF : « DIFFÉRENCES ET INÉGALITÉS DES SEXES DANS L'ÉDUCATION ET L'ORIENTATION SCOLAIRE »*
- **Nadia CHONVILLE** – *Universitaire : « LA FORMATION DES PROFESSIONNEL(LE) DE L'ÉDUCATION NATIONALE AUX QUESTIONS DE GENRE ET DE DIVERSITÉ SEXUELLE EN MARTINIQUE »*
- **George ARNAULD** – *Directrice de CIO : « DONNÉES SUR LES COLLÈGES ET LES LYCÉES EN MARTINIQUE »*

La matinée a été consacrée à la thématique Égalité et Éducation.

L'académie Martinique est présentée comme un lieu d'action éclairé par la réflexion. En effet, en ce sens, le **3 juillet 2014**, un plan d'action pour l'égalité filles et garçons à l'école a été dévoilé. Ce plan a pour axes notamment : *la généralisation de la formation à l'égalité filles/garçons pour les enseignants et les cadres de l'Education Nationale, la mise en place d'outils pédagogiques adaptés, rénovés et simplifiés, ainsi que de séquences pédagogiques enrichies et l'inscription de l'égalité filles/garçons dans les projets d'école et d'établissement.*

Il est dit qu'il est nécessaire de réfléchir sur une éthique de l'action : l'éducation à l'égalité est une expérience ancienne (datant de l'**ordonnance de 1973**). L'école doit être un lieu de liberté dans les comportements fondé sur la prise de conscience le respect mutuel et la responsabilisation.

Un constat est établi, il est ainsi noté

- *Problème d'accès aux formations entre filles et garçons ;*
- *Positionnement inégalitaire sur le marché du travail ;*
- *Déterminismes psychologiques et sociaux à dimension sexuée des choix d'orientation ;*
- *À travers les normes, il n'y a pas de projection pour les filles et les garçons ;*
- *Il existe une emprise du genre sur nos conduites et un caractère hiérarchisant du genre.*

Le genre se définit comme « *système qui différencie et hiérarchise les normes de sexe et légitime les inégalités de sexe et empêche de penser 'égalité en les naturalisant sous les habits de LA différence (anatomique et psychologique)* ». Il faut privilégier le concept de l'**égalité subjective** et se penser comme l'égal de l'autre et modifier le langage en stoppant l'utilisation du masculin neutre. L'appartenance à un groupe défini prime sur l'identité personnelle. L'emprise du genre est vectrice d'inégalités (il faut regarder fonctionner pour changer).

Une méthode en 3 étapes est proposée afin de travailler sur le genre autour de 3 concepts *DIG, RIR et DESIPE* :

- ♦ La DIG ou **dépendance/interdépendance à l'égard du genre** permet de réaliser l'articulation entre perception des différences et aveuglement aux inégalités. La DIG consiste à trouver des pistes d'actions pour lutter contre l'emprise du genre qui fait obstacle à l'égalité.
- ♦ Le RIR se traduit par une animation de 4 heures, via un travail en groupe non mixte et mixte sur ce que chacun pense de l'autre et vise à faire tomber le **rempart des idées reçues**. Il s'agit de débattre et d'échanger sur les différences que chacun(e) fait et de les traduire en termes d'inégalités.

- ♦ Le concept DESIPE renvoie à **développer la sensibilité à l'inégalité pour produire l'égalité**. C'est un travail autour des albums de jeunesse autour du thème de l'égalité des chances, une activité de lecture annuelle permettant de relever les réactions des élèves et de les réajuster.

En guise d'illustration, à la réflexion lancée sur le thème Egalité et Education, une universitaire dans le cadre de sa thèse, a participé à la mise en œuvre d'une formation à destination des professionnel(le)s de l'Éducation Nationale, à savoir les infirmières scolaires en vue de favoriser l'égalité des chances filles/garçons en Martinique, aux côtés de **George ARNAULD** et **Muriel AMELLER**.

Cette formation s'est tenue sur 3 jours, les 14 et 19 mars 2013 et 30 avril 2013 et s'appuie sur un cadre théorique (études de genre et politiques publiques), la convention interministérielle du 7 février 2013 et l'expérimentation du programme de l'*ABCD de l'égalité*. Il s'est agi d'encourager les professionnel(le)s à modifier leur comportement pour plus d'équité en milieu scolaire et d'analyser les retours sur expériences par des observations.

Par ailleurs, un programme intitulé « Changement de cap » a été mené en 2013 en Martinique, afin d'interpeller l'ensemble des acteurs intervenant dans l'éducation des jeunes. Il faut travailler en direction des adultes qui construisent les valeurs. La ligne directrice : comprendre pour agir.

A travers des données chiffrées, il est mis en avant qu'à la Martinique l'impact de la représentation sexuée des métiers influe largement l'orientation des filles et des garçons aussi bien au collège qu'au lycée. En effet les filles s'orientent généralement vers les filières dédiées aux soins, à l'éducation et à la santé, tandis que les garçons sont plutôt tournés vers les métiers du bâtiment, la métallurgie, la production.

Il semble que l'orientation est marquée par l'évolution de la société : les prétentions professionnelles des jeunes filles baissent (elles ne veulent plus être puéricultrices ou infirmières, elles se dirigent vers des métiers tels que aide-soignante, aide médico-psychologique...).

RÉPARTITION DES FILLES ET DES GARÇONS PAR DEGRÉS SCOLAIRES

NIVEAU SCOLAIRE	FILLES	GARÇONS
Collège	50%	50%
Collège SEGPA	29%	71%
Lycée général	59%	41%
Lycée professionnel	Les filles sont présentes dans les CAP orientés vers le soin et la santé : CAP Petite enfance et les CAP Service Vente (68% de filles)	Les garçons sont plus nombreux dans les CAP tels que CAP production entretien (92% de garçons)
	En BAC Pro, la répartition filles/garçons est quasiment égale.	
Classe Préparatoire aux Grandes Écoles	CPGE Science= 47% CPGE Lettres= 82% CPGE Économique= 58%	CPGE Science= 53% CPGE Lettres= 18% CPGE Économique= 42%

JOUR 3

Lundi 7 juillet - Égalité et Travail

11 INTERVENANTS

- **Louis MAUGÉ** – *Président de l'ARACT Martinique*
- **Christine BARD** – *Professeure d'histoire contemporaine à l'Université d'Angers* : « LES INÉGALITÉS AU TRAVAIL : LE POID DE L'HISTOIRE »
- **Françoise MILEWSKI** – *Economiste OFCE – PRESGAE – Sciences Po* : « LES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES ET LES MOYENS DE LES COMBATTRE »
- **Florence CHAPPERT** – *Responsable du projet Genre, Santé et Conditions de travail, ANACT* : « L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL, FACTEUR D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES »
- **Karen SILO** – *Chargée de développement ARACT Martinique* : « DONNÉES SEXUÉES SUR LE TRAVAIL ET L'EMPLOI »
- **Arlette PUJAR** – *Docteure en Droit Public, Directrice Régionale CNFPT Martinique, CRPLC* : « QUAND ÉGALITE RIME AVEC RUPTURE DES CLICHÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE »
- **Jessy GERME** – *Chargée de mission développement durable et responsabilité sociétale, Conseil Général* : « ÉGALITE ET MIXITÉ : UN ENJEU DE LA PLATE-FORME RÉGIONALE DE PARTAGE DES SAVOIRS ET SAVOIR-FAIRE EN DÉVELOPPEMENT DURABLE ET RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE »
- **Sonia MARTIAL** – *Chargée de développement ARACT Martinique* : « TABLEAU COMPARATIF TRAVAIL, EMPLOI, DÉMOGRAPHIE »
- **Laurence THERY** – *Directrice CESTP ARACT Picardie* : « MODULE E-LEARNING PÉDAGOGIQUE »
- **Patrick BAILLARD** – *Directeur ARACT Haute-Normandie* : « KIT ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES »
- **Josette AUGUSTIN** – *DRDFE Martinique* : « LEADERSHIP POUE ELLES, APPLICATION MOBILE POUR AIDER LES FEMMES À PROGRESSER DANS LEUR CARRIÈRE »

La journée a été dédiée à la question de l'égalité professionnelle.

L'égalité est une thématique au cœur de l'action de l'ARACT et des partenaires sociaux, cependant l'égalité professionnelle reste encore à travailler car il existe des difficultés pour les hommes à être convaincu et à convaincre que l'égalité professionnelle n'est pas une affaire de femmes, c'est un enjeu et un défi de société.

La phrase « *Depuis que les femmes travaillent...* » est vivement condamnée. Les femmes ont toujours travaillé, mais le travail des femmes est dévalorisé et marqué par **l'invisibilité, l'illégitimité, le sous paiement, la surexploitation**. En effet, il subsiste une prédominance du masculin neutre, le travail féminin est perçu comme une menace à l'ordre moral, la femme au travail est un individu privé d'autonomie le monopole du travail est celui des hommes (jusqu'en 1965 l'homme peut interdire à sa femme de travailler), de nombreuses professions sont réservées aux hommes (avocat jusqu'en 1900), les femmes rencontrent des difficultés pour accéder aux formations qualifiantes (la 1^{ère} bachelière est diplômée en 1861)...

Les inégalités professionnelles ont plusieurs formes et se sont recomposées. On est passé d'un modèle Monsieur GAGNE PAIN et Mme AUFOYER à un modèle **Monsieur GAGNEPAIN ET Madame GAGNEMOINS**.

Un constat approfondi des inégalités sur le marché du travail en France Hexagonale et en Martinique ainsi que des pistes pour promouvoir l'égalité sont avancés.

<p>LES 4 CAUSES D'INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES ENTRE HOMMES ET FEMMES</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La division sexuée du travail (peu d'emploi mixte, répartition sexuée des tâches ou activités dans un même emploi...) - L'invisibilité des conditions de travail en terme de risque et de pénibilité (métiers féminins renvoie à la sphère domestique, disponibilité horaire, mobilité, présentiel, accès fermé aux femmes en raison des conditions de travail difficiles) - La gestion des parcours (disponibilité, horaires) - L'articulation des temps de parcours (problème de conciliation vie privée/vie professionnelle)
<p>LES CHAMPS AFFECTÉS PAR LES INÉGALITÉS ENTRE HOMMES/FEMMES AU TRAVAIL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le taux d'activité et le taux d'emploi - Le temps de travail (le temps partiel est posé comme une affaire de femmes) - La ségrégation professionnelle (non mixité des métiers/secteurs) - Le taux de chômage - L'écart de salaire - L'écart de retraite
<p>LES PRÉCONISATIONS POUR LUTTER CONTRE LES INÉGALITÉS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - S'attaquer aux fondements et aux résultats des politiques publiques - Repenser la classification (à travail à valeur égale, salaire égal) - Lutter contre la précarité (accroissement du taux d'emploi des femmes) - Revoir les politiques familiales (eu égard au rôle majeur des structures d'accueil) - Favoriser mixité emploi - Améliorer les conditions de travail - Développer les parcours - Agir sur l'articulation des temps de vie - Identifier les préjugés pour les combattre - Concevoir et mettre en œuvre des dispositifs d'information et de formation visant à favoriser l'égalité entre hommes et femmes - Instaurer une plus grande culture de l'égalité - Instituer une dynamique managériale en faveur de l'égalité

Quelques données chiffrées sur le travail des femmes en Martinique :

- Alors que le taux d'emploi des femmes est plus faible que celui des hommes (**45,4%** contre 52,3%), le taux de chômage est plus conséquent chez les femmes (**22,6%** contre 19,2%).
- **1 femme sur 6** occupe un emploi à temps partiel dit « *subit* », soit **19%** contre 4,2%.
- **1 femme sur 4** occupe un emploi à temps partiel (*subit et choisi confondu*), soit **24,5%** contre 12%.
- **3** bénéficiaires de formations continue sont des femmes (*domaines principaux de formation des femmes : tertiaire et médico-social, tandis que pour les hommes : primaire, mécanique, environnement sécurité*).
- Il existe une **précarité des femmes retraitées martiniquaises**.

- Dans la fonction publique territoriale en dépit de nombreuses dispositions législatives telles que l'**article 6 la loi du 13 juillet 1983** stipulant : « *Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de [...] leur identité sexuelle [...]* », le protocole d'accord d'égalité professionnelle, les inégalités sont persistantes. Pourtant les femmes sont nombreuses, mais peu valorisées. **59%** des fonctionnaires de la fonction publique territoriale sont des femmes (**53%** de titulaires et **66%** de non titulaires).
- **62,9%** des fonctionnaires travaillant au Conseil Général et au Conseil Régional sont des femmes.
- Les filières d'emploi occupées par des femmes sont : enfance et jeunesse (**93%**), prestation sociale et culturelle (**73%**), gestion des ressources (**64%**) à l'inverse pour les missions régaliennes la part des femmes n'est que de **39%**.
- Les principaux métiers sont : assistante d'accueil petite enfance (**99%**), agente d'accompagnement enfance (**99%**), animatrice éducative (**92%**) à l'inverse en qualité d'ouvrière polyvalente de bâtiment la part des femmes est minime soit **3%**.

Des outils ont été élaborés afin de lutter contre les inégalités professionnelles entre hommes et femmes et nous ont été brièvement présentés :

DES OUTILS POUR LUTTER CONTRE LES INÉGALITÉS HOMMES/FEMMES	
OUTILS	OBJET ET OPPORTUNITÉ
<p>Plateforme Régionale « Plate-forme régionale de partage de savoirs et savoir-faire en développement durable et responsabilité sociale »</p>	<p>À l'initiative du Conseil Régional de la Martinique, cet outil a été créé en 2013, sous la forme d'un réseau de partenaires des secteurs publics et privés (75 membres) afin de promouvoir l'égalité et la mixité entre hommes et femmes, de parvenir à la parité et d'éliminer les obstacles liés au genre. Il s'agit de créer une synergie entre connaissances et expertise.</p> <p>3 volets sont prioritaires : Égalité hommes/femmes (salaire + parcours) ; Articulation vie privé/vie professionnelle ; Gestion de carrière et formation.</p>
<p>Tableau comparatif « Travail, Emploi, Démographie »</p>	<p>L'ARACT Martinique a mis en place un outil de diagnostic EXCEL à l'attention des entreprises afin d'identifier toutes les formes de discriminations et promouvoir l'égalité professionnelle sur le plan des salaires, des carrières, du temps de travail, des conditions de travail, de la santé au travail. C'est une démarche concertée autour des 4 causes d'inégalité professionnelle.</p> <p>3 objectifs principaux : la mise en place d'une base de diagnostic ; le suivi et la gestion des ressources humaines tout au long de l'année, la construction d'autres diagnostics sur d'autres thèmes...</p>
<p>Module e-learning « L'égalité professionnelle Femme/Homme pour améliorer la qualité de vie au travail des salariés et la performance de l'entreprise »</p>	<p>L'ARACT Picardie a élaboré un outil gratuit et accessible sur son site ayant pour but de sensibiliser et d'informer les acteurs de l'entreprise sur l'égalité professionnelle et d'enrichir la démarche d'amélioration des conditions de travail.</p> <p>Il se présente sous la forme d'un module de 45 minutes qui se déroule comme suit : quizz ; débats + définitions ; cas concret d'une imprimerie ; exercice sur les 4 causes d'inégalité professionnelle ; cas concret d'une entreprise de service à la personne ; analyse des données ; comprendre les raisons des écarts + plan d'action.</p>

Kit d'autodiagnostic
« *Égalité professionnelle : j'ai fait
une analyse chiffrée, et après ?* »

À l'initiative de l'ARACT Haute-Normandie, cet outil est gratuit et accessible sur leur site Internet. Il se présente sous la forme d'un module qui s'adresse aux entreprises qui souhaitent initier une démarche d'égalité entre hommes et femmes. Un livret d'information accompagne ce module.

Il a été mis en place afin de combler une carence, car il existe beaucoup d'outils pour élaborer un Rapport de Situation Comparée (RSC) en terme d'égalité professionnelle, mais peu d'outils pour l'interprétation. Cet outil est le résultat d'un groupe de travail auquel 6 entreprises volontaires ont participé, basé sur l'analyse des besoins et des demandes des entreprises sur des thèmes précis.

Application mobile
« *Leadership Pour Elles* »

À l'initiative du Ministère des Droits des Femmes, cet outil gratuit et téléchargeable (sur Apple Store ou Google Play) a pour objet de permettre au plus grand nombre de femmes de préparer leur progression de carrière, en accédant à des conseils d'experts. Cette application comprend des vidéos, des quizz, des archives, des citations...

Cet outil a été conçu car il est apparu la nécessité de renforcer la confiance en soi des femmes et leur leadership.

4 parcours pour cultiver son leadership : Agir en leader ; Savoir s'entourer ; Savoir booster sa carrière ; entreprendre et créer.

JOUR 4

Mardi 8 juillet - Égalité et Pouvoir

6 INTERVENANTS

- **Patricia LIDAR** – *Députée Régionale CNFPT*
- **Justin DANIEL** – *Directeur CRPLC, UAG* : « LA PARITÉ EN POLITIQUE AUX ANTILLES FRANÇAISES : RÉALITÉ OU ILLUSION »
- **Gilbert PAGO** – *Agrégé d'Histoire, UAG* : « L'HISTOIRE DU POUVOIR EN MARTINIQUE »
- **Réjane SENAC** – *Politiste, Chargée de recherche CNRS au CEVIPOF, PRESAGE* : « LA PARITÉ : LE PARTAGE DES RESPONSABILITÉS POLITIQUES, PROFESSIONNELLES ET SOCIALES »
- **Clara PALMISTE** – *Docteure en Histoire, CRPLC, AIHP* : « LA PARITÉ EN POLITIQUE AUX ANTILLES FRANÇAISES : RÉALITÉ OU ILLUSION »
- **Eliane GAMESS** – *Doctorante en Sciences Sociales, CRILLASH* : « MIXITÉ DANS LA FONCTION DE DIRECTION GÉNÉRALE »

La matinée a permis de confronter les expériences pour des regards croisés, d'être éclairer les réalités des Antilles et de débattre sur la thématique Égalité et Pouvoir.

L'idée selon laquelle il ne s'agit pas d'aborder la question sous l'angle de la Femme et du pouvoir, mais plutôt sous celui de la Femme et de l'Autorité est avancée.

La femme doit avant tout s'imposer comme un patron politique par sa force d'engagement et sa personnalité.

Quelle est la position de la femme entre puissance, capacité et pouvoir ?

Un focus historique a été fait de 1848 à nos jours sur la problématique de l'égalité hommes/femmes sur le champ de la politique.

PERIODE	EVENEMENTS MARQUANTS
1848	Tandis que le Suffrage universel masculin est mis en place en Guadeloupe et en Martinique, la question du droit de vote des femmes n'est pas abordée à cette époque et aucunes actions féministes ne sont conduites.
1848 à 1952	Les 1 ^{ères} sociétés de femmes (schœlchéristes, bicétistes, société de secours mutuel). Des pensionnats coloniaux de jeunes filles s'ouvrent.
1870	La non-mixité à l'école est consacrée et matérialisée par la création d'écoles primaires de garçons et d'écoles primaire de filles.
1890 à 1930	<p>Pas de véritable féminisme. Les filles accèdent à l'enseignement supérieur. Le droit de vote accordé aux femmes est perçu comme une récompense pour leur sacrifice durant la guerre.</p> <p>1936 : une femme se présente pour être ministre mais elle ne sera pas élue.</p> <p>1940-1941 : dissolution des municipalités, des femmes sont intégrées pour l'action sociale ; une Femme maire à Matouba</p> <p>1944 : Union des Femmes est créés pour « apprendre aux femmes à voter »</p> <p>1945-1946 : 53 femmes élues dans les conseils municipaux sur 600</p>

élus en Martinique

1983 : Des femmes sont élues aux élections régionales

2014 : 2 femmes maires = Marie-Urbain-Thérèse CASIMIRIUS (Basse Pointe) et Jenny DULIS (Morne-Rouge).

Quelques personnages –clés :

Paulette NARDAL (création revue du monde noir et membre de l'Union Féminine Civique et Sociale)

Gerty ARCHIMÈDE (Conseillère générale en 1944 ; Conseillère municipale de Basse-Terre de 1947 à 1952 ; Adjoint au maire de 1952 à 1955, Député à l'Assemblée nationale (1^{re} législature) en 1946, sur la liste du parti communiste

Eugénie ÉBOUÉ (1^{ère} femme élue députée SFIO de la Guadeloupe ; Conseillère municipale de la commune de Grand-Bourg en 1945 ; Elue au Conseil de la République en 1946)

Le rôle des Nations Unies est mis en avant dans la lutte pour l'Égalité en politique, au travers de 4 conférences mondiales visant à faire évoluer la condition de la femme, codifier les droits des femmes et collecter des informations sur leur statut (*Mexico en 1975 ; Copenhague en 1980 ; Nairobi en 1984 ; Pékin en 1995*). Le rôle des institutions européennes est également spécifié (*Conseil de l'Europe, Commission de sécurité européenne, Commission européenne*).

Un panorama des stratégies mises en place pour compenser la sous-représentation des femmes en politique a été dressé :

- Ainsi **dans les pays nordiques**, en **Allemagne**, au **Royaume-Uni**, il n'existe pas de contraintes légales hormis des quotas partisans.
- Au **Mexique**, au **Pérou** et au **Brésil**, une proportion de candidat de chaque sexe est obligatoire.
- En **Asie** et en **Afrique**, des sièges sont réservés.
- La **France** est le 1^{er} pays à adopter en 2000, la loi fondée sur l'application du principe paritaire. Elle a accordé le droit de vote aux femmes en 1944. Cependant les lois sur les quotas légaux et partisans ont échoués. De nombreuses dispositions ont été instaurées (*loi de modernisation des institutions de la Ve République du 23 juillet 2008 ; loi Sauvadet de 2012 ; loi Fioraso de 2013 ; recommandation du Haut Conseil à l'Égalité hommes/femmes, amendement Mazetier de 2014*).

La société antillaise est marquée par le modèle dominant masculin dans le champ politique. La parité est imposée par les textes et subit par les femmes. Il existe une nette différence en matière de représentation des femmes en politique en Guadeloupe et en Martinique.

La répartition du pouvoir reste immuable et source d'inégalités. En effet, il est établi un constat selon lequel la vie politique martiniquaise à l'échelle des municipalités est marquée par la longévité des maires (*Rodolphe DÉSIÉ 6 Maire du Marin : 30 ans ; André LESUEUR – Maire de Rivière Salée : 24 ans ; Ange LAVENAIRE – Maire du Marigot : 28 ans...*).

Pour l'une des intervenantes, il faut réhabiliter la notion de mixité et écarter celle d'égalité professionnelle. C'est la mixité scolaire qui structure l'égalité professionnelle.

Il n'y a mixité que lorsque chaque genre représente entre 40 et 60% des effectifs.

En Martinique, en 2009 il y avait peu d'intérêt de mixité (car le cadre réglementaire en terme d'égalité professionnelle était insuffisamment maîtrisé par les entreprises), c'est toujours le cas en 2014. En 2011, une étude sur la parité a été faite. Cependant il y a peu de mobilisation sur le sujet au sein des organisations syndicales patronales et salariales.

En février 2014, sur 53 entreprises auditées, on compte seulement 13% de femmes au poste de « Directrice Générale » dans les Entreprises de plus de 100 salariés en Martinique.

JOUR 5

Mercredi 9 juillet – Les hommes acteurs de l'égalité

5 INTERVENANTS

- **Françoise MILEWSKI** – *Economiste OFCE – PRESAGE – Sciences Po*
- **Association KONBIT** – *Pièce de théâtre forum contre les stéréotypes de genre*
- **François FATOUX** – *Directeur de l'Observatoire de la responsabilité Sociétale des entreprises : « LES HOMMES ACTEURS DE L'ÉGALITÉ »*
- **Roger CANTACUZÈNE** – *Docteur en Droit, CRPLC : « LES MARQUEURS DE LA VIRILITÉ EN MARTINIQUE »*
- **Joëlle KABILE** – *Chargée d'enseignement, Doctorante en Sciences Politiques, CRPLC : « LES COÛTS DE LA DOMINATION MASCULINE POUR LES HOMMES MARTINICAIS »*

La dernière journée du séminaire avait pour intitulé « Les hommes acteurs de l'égalité ».

La question des rapports de domination est marquée par la complexité. Il faut évoquer les relations au sens du système social et des individus et les rapports entre dominants et dominés.

Comment les hommes et les femmes s'identifient-ils à ces normes ? Quelles sont les dynamiques de l'émancipation ?

L'association KONBIT par le biais du théâtre forum, à dénoncer bien des clichés stéréotypés qui perdurent dans la société via 4 scénettes de vie alliant réalité et humour :

- **Harcèlement au travail** : Un patron est trop entreprenant envers l'une de ses salariées, laquelle se retourne alors vers ses collègues afin de se renseigner sur l'attitude du patron, sur la question du harcèlement... Un collègue homme présent s'offusque de la réaction de cette dernière, en lui disant que c'est tout à fait normal, il ne fait que les aider. Le patron arrive, choqué par de tels propos, ne comprenant pas que sa salariée puisse le traiter ainsi alors qu'il lui a donné du travail.
- **Poésie sexiste** : Une poésie entièrement sexiste est lue, déclamant tout un lot d'« imperfections » attribuées à la femme et proclamant que l'homme c'est tout le reste.
- **À l'hôpital** : Un homme blessé à la main a été transporté à l'hôpital, souffrant de douleurs, il réclame le docteur. 2 femmes et 1 homme arrive, afin de vérifier son pansement et lui administrer des soins post-opératoires. L'homme lui dit que le docteur va s'occuper de lui, et que le docteur c'est la femme qui est juste là, que lui il est juste interne. Il quitte la pièce et laisse les 2 femmes avec l'homme blessé qui semble dépité que le docteur soit une Femme.
- **Signature d'un contrat** : Une équipe de 5 personnes (2 femmes, 3 hommes) en réunion de travail prévoit que en raison de la signature imminente d'un gros contrat, il sera nécessaire de travailler de nuit. Une des femmes dit qu'elle ne pourra être présente car elle a des obligations familiales. A l'inverse, l'autre femme fait savoir qu'elle sera bien là car c'est au tour de son mari qui fait parti de la même équipe de s'occuper des enfants. Ce dernier acquiesce disant qu'ils se sont arrangés ainsi et que c'est effectivement son tour. Les 2 femmes s'éloignent un moment. Les 2 autres hommes sont surpris de ce qui vient de se passer, et prennent à part leur collègue afin de le raisonner et de lui dire que c'est à sa femme de s'occuper des enfants, que c'est à lui de prendre les décisions dans son couple, que si après le travail ils souhaitent aller boire un verre ils ne pourront pas le faire avec elle, que c'est tendancieux... Une fois, les 2 femmes de retour, le mari dit à sa femme que finalement c'est lui qui ira à la réunion et qu'elle gardera les enfants.

La notion d'égalité hommes/femmes soulève bien des interrogations : *Ce qui sera accordé aux femme le sera-t-il au détriment des hommes ? L'égalité est-elle un jeu à somme nulle ?*

Dans tous les cas, l'implication des hommes est nécessaire pour l'égalité professionnelle. Cependant, il subsiste un paradoxe car l'homme est soumis aux normes masculines de la société (éviter les « trucs » de fille ; être un gagnant ; ne jamais montrer la faille dans l'armure ; en mettre plein la vue ; soumission à la logique du clan masculin).

Des solutions sont proposées pour faire des hommes de véritables acteurs de l'égalité.

SOLUTIONS PROPOSÉES POUR FAIRE DES HOMMES DES ACTEURS DE L'ÉGALITÉ

- Travailler la mixité des métiers (représentation des pères dans la publicité)
- S'intéresser aux questions de santé au masculin (comportements à risques, 92% des conducteurs impliqués dans des accidents mortels en état d'ivresse sont des hommes)
- Réinterroger les conditions de travail
- S'attaquer aux violences dans le monde du travail (cynisme viril)
- Réinterroger les process RH (nouvelle valeur : empathie, respect des autres, permettre aux salariés d'exprimer leurs fragilités)
- Permettre aux hommes d'avoir une vie de famille
- Réinterroger les mots d'organisation des formes de pouvoir
- Mettre en place des groupes de paroles masculins pour parler d'égalité (hommes ambassadeurs de l'égalité)
- Ouvrir les réseaux de femmes aux hommes (associer les hommes aux actions et réflexions)

Des études ont été menées pour déterminer les marqueurs de virilité chez la population masculine en Martinique et les coûts de cette domination masculine.

Les marqueurs de la virilité repose sur des principes de réputation virile :

- la **respectabilité**, elle est ancrée au colonialisme (morale, religion)
- la **réputation**, qui trouve ses origines dans le post-esclavagiste (valeurs indigènes, honneur, sagesse, talents, parleurs, artistes, force, multiplications des conquêtes féminines)
- le **langage de la force** (verbale et non verbale) : permet d'accéder à des médailles de virilité (admiration, valeur)
- l'**argent** : signes matériels (vêtement, moto, voiture)
- les **filles** : capacité à séduire, masquer les faiblesses par les pratiques viriles, la progéniture, le rejet de l'homosexualité masculine...

Être un homme est présenté comme une condition difficile, qui a un coût.

L'homme dépend des femmes pour prouver sa masculinité. Ainsi, pour être un homme il faut avoir accès aux femmes, et pour avoir accès aux femmes il faut être un homme.

L'homme porte sur ses épaules le poids de l' »injonction de la virilité ». Le non accomplissement de cette injonction peut avoir des impacts sur le développement des hommes et de leur identité, mais peut également se traduire par des violences, des conduits à risques...

Le féminicide est un marqueur de virilité ultime. Le meurtre de sa femme, de sa compagne permet à l'homme de rétablir sa domination virile, lorsqu'il estime que celle-ci a été bafouée aux yeux des autres (ses pairs) et aux siens.

La notion de reconnaissance est abordée car elle est essentielle. L'homme a besoin de reconnaissance dans la sphère de l'amour (sphère qui conditionne toutes les autres), la sphère politico juridique et la sphère de l'estime sociale.

Le concept de poto mitan est dénoncé comme une forme d'enfermement, statique.

**Les perspectives pour la Fédération F.O.R.C.E.S. et
L'Observatoire Féminin**