



## Égalité des chances



### Éditorial

*“La plus grande des injustices, écrivait Aristote, est de traiter également de choses qui sont inégales”. La théorie selon laquelle les opportunités*

et les postes seraient harmonieusement et presque naturellement répartis est un échec, justement parce que nous traitons également de choses qui ne le sont pas.

Nous devons nous plonger avec un œil nouveau mais tout autant de volonté dans ce combat contre les discriminations de toutes sortes. Au nom de quoi devrions-nous par exemple laisser un grand nombre de nos concitoyens en marge du marché du travail comme cela est actuellement le cas pour les personnes handicapées ou les minorités ethniques ? Pourquoi se priver de toute cette diversité alors même qu'au sein de l'ARE nous pouvons attester des retombées ô combien bénéfiques des politiques de promotion de la diversité ? Du point de vue des valeurs comme du point de vue le plus pragmatique, ces discriminations n'ont pas de sens.

Ce constat est également valable pour l'égalité entre hommes et femmes. Alors que leur place dans la société revêt un certain nombre d'impératifs – la conjugaison de la maternité avec la vie active en point d'orgue – les femmes sont toujours victimes de discriminations. Elles sont toujours les principales victimes de violences, toujours moins bien rémunérées par rapport aux rémunérations masculines, toujours sous-représentées dans les postes dits à responsabilités ou en politique. Heureusement, la situation a grandement évolué depuis ne serait-ce que 60 ans, mais ne perdons pas de vue cette dynamique car, si la situation des femmes continue de s'améliorer, cela profitera bel et bien à la société tout entière.

Nombre de régions coopèrent aujourd'hui en Europe et agissent sur ces thématiques. Elles mettent en place des politiques de promotion de l'égalité des chances qui marchent et proposent des exemples de politiques efficaces et adaptées. Et si cet œil nouveau dont nous avons besoin pour lutter contre les discriminations était celui des régions ? <

**Michèle Sabban**

Vice Présidente de l'ARE  
Vice Présidente de la région Ile de France-F

## L'égalité des chances - force ne fait pas droit

EN FAVORISANT DANS LES FAITS LA DIVERSITÉ, L'ÉGALITÉ ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LES RÉGIONS D'EUROPE PARTICIPENT À CONSTRUIRE UNE EUROPE PLUS HUMAINE ET S'IMPLIQUENT DANS LA PROTECTION DE LEURS CITOYENS. AUTANT DE PREUVES QUE L'ÉGALITÉ DES CHANCES PEUT PRODUIRE DES POLITIQUES CONCRÈTES, ET PAS SEULEMENT DES DISCOURS.



Les régions sont un relais majeur pour parvenir à une véritable égalité des chances

**Développer** l'égalité des chances a longtemps été présenté comme un recentrage de l'État providence. Cela s'identifiait à une “forme équitable” d'égalité qui imposait de rompre partiellement avec un principe d'universalité ou de gratuité des prestations sociales pour donner plus à ceux qui ont moins. Elle désignait, ni plus ni moins, une politique de ciblage des conditions d'accès au service public ou à l'emploi. Mais de plus en plus, partout où elle est mise en œuvre, l'égalité des chances implique une série de mesures précises qui poursuivent un triple objectif : un objectif de rattrapage entre groupes inégaux, un objectif de lutte contre les discriminations et un objectif de promotion de la diversité.

Quand les discriminations sont anciennes et profondes au sein des structures politiques ou sociales, compter sur la seule force du droit n'est pas suffisant. La situation ne peut se débloquer d'elle-même car ces discriminations sont perçues presque comme étant “dans l'ordre des choses”. Pour casser ces préjugés et rendre un sentiment de légitimité aux victimes, il faut des politiques ambitieuses mais surtout volontaires ; il faut imposer la présence des “indésirables” pour rompre le cercle vicieux. Il ne s'agit effectivement plus

seulement d'affirmer une égalité dans les droits, il faut mettre en place une égalité de fait.

Il existe par exemple de nombreuses législations en matière de lutte contre les discriminations envers les personnes handicapées, à différents niveaux. Mais les associations pointent encore le manque cruel d'actions concrètes. L'égalité entre les hommes et les femmes, qu'elle soit au niveau de la représentation, de la rémunération ou de la place dans la société, est encore en chantier. Il serait faux, parfois même peut-être criminel au regard des violences qu'elles subissent, de croire que les législations mises en place et le “changement des mentalités” ont suffi à donner aux femmes les mêmes chances qu'aux hommes. Les minorités ethniques sont quant à elles méconnues, et prises dans le cercle vicieux qui fait du citoyen non représenté un citoyen non engagé, et donc encore moins représenté. Et ce alors même qu'elles font toute la diversité de l'Europe et de ses régions, qu'elles en sont une part de la richesse. Les actions entreprises par les régions d'Europe, décrites dans ce dossier, sont autant d'exemples de politiques volontaires et concrètes car pour toutes ces problématiques, une action régionale est possible.

Photo : © Commission européenne

## Égalité devant le handicap : faire reculer les idées reçues

AUJOURD'HUI 14,5 % DE LA POPULATION DE L'UE15 CONNAÎT UNE FORME DE HANDICAP, 25 % DANS LES 12 NOUVEAUX ÉTATS MEMBRES. UNE NOUVELLE APPROCHE POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES EST NÉCESSAIRE, UNE APPROCHE RÉGIONALE.

**Selon** les enquêtes réalisées en 2001 au niveau de l'Union européenne par Eurostat, 14,5 % de la population des Quinze en âge de travailler (hormis la Suède) faisait état d'une certaine forme de handicap, 25 % dans les 12 nouveaux États Membres. Ces enquêtes montrent également une corrélation entre le vieillissement et le handicap. Parce que la population de l'UE vieillit et parce que la qualité des soins ne cesse d'augmenter, le nombre de personnes handicapées dans l'UE augmente et continuera d'augmenter.

Parallèlement à cela, seulement 42 % des personnes handicapées ont un emploi contre près de 65 % des personnes non handicapées, et 52 % des personnes handicapées sont inactives contre 28 % des personnes non handicapées (toujours selon Eurostat – 2001). Ces chiffres sont la preuve – s'il fallait en apporter une – que les personnes handicapées ont de grandes difficultés à trouver un emploi, sont victimes de discriminations et constituent qui plus est un potentiel inexploité dans le développement économique européen. Sensibiliser les entreprises aux questions relatives aux handicaps, notamment dans le contexte de leur responsabilité sociale, est crucial. Les employeurs seront d'autant plus enclins à franchir le pas de la diversité si d'autres employeurs témoignent de l'impact positif de la diversité dans leur entreprise : diversification des services, image de l'entreprise, etc. Ces expériences positives peuvent être communiquées efficacement pour assurer l'échange de bonnes pratiques, voire de modèles de références, au travers d'organismes tels que l'Assemblée des Régions d'Europe.

L'égalité des chances pour les personnes handicapées peut revêtir quatre objectifs principaux : faire face aux besoins particuliers des personnes handicapées même si cela entraîne un traitement qui semble les favoriser par rapport aux personnes valides ; combattre les discriminations et les traitements injustes dont elles sont victimes ; encourager leur participation à part entière à la vie publique ; promouvoir l'égalité des chances et faire reculer les idées reçues sur le handicap.

La région Steiermark-A s'est par exemple résolument engagée dans la lutte contre les discriminations envers les personnes handicapées, mais aussi en faveur de leur intégration dans la société. Ainsi organise-t-elle des rencontres publiques pendant lesquelles des personnes dites valides se mettent à la place de personnes handicapées dans des scènes de vie quotidienne. Évoluer en fauteuil ou les yeux bandés, sur un parcours comme certains le font en ville, permet de vivre – un instant seulement il est vrai – le handicap. Ces expériences sont d'excellents moyens de se rendre compte des barrières de toutes sortes qui jalonnent la vie quotidienne de ces citoyens.

Avec le même objectif, le comté de Hampshire-UK favorise la mixité entre enfants valides et handicapés dans ses écoles. Une telle démarche est à la fois un acte de prévention et d'éducation, mais aussi un choix des plus pragmatiques. Il est effectivement bien plus efficace en terme de lutte contre les inégalités d'ouvrir les écoles dites normales aux enfants handicapés, mais il est également moins coûteux de suivre cette démarche plutôt que d'ouvrir des "écoles spécialisées" ou autre structure spécifique.

En matière d'emploi, les 'Jobcentre Plus' de la région sont en relation directe avec les associations pour mieux connaître les besoins des personnes handicapées. Ils sont également invités à expliquer les barrières physiques qui empêchent encore l'emploi de personnes handicapées, à faire reculer les idées reçues en ce qui concerne le handicap et l'emploi, mais aussi à collecter des données pour mieux connaître et résoudre les problèmes financiers. Les autorités ont en ligne de mire ce "paradoxe du revenu" qui fait qu'en travaillant, une personne handicapée percevrait moins d'argent qu'en touchant les aides publiques.

Le Plan Égalité Handicap 2006-2009 développé par le comté prévoit également d'impliquer largement les personnes handicapées, à travers leurs associations, dans les prises de décisions qui les concernent. Ainsi, le personnel du comté travaille directement avec les associations représentatives de la région (*Hampshire Coalition of Disabled*



*People* et *Southampton Centre for Independent Living*) pour faire tomber les barrières physiques, financières ou comportementales qui existent encore et appliquer à tout nouveau projet, public ou privé, les règles en matière d'accessibilité. Les associations sont invitées à dépister activement ces barrières pour en référer au comté et l'Université de Birmingham a été choisie pour évaluer de manière indépendante la réponse apportée et son efficacité. La police, les pompiers, les districts, les conseils de quartiers ou encore les services hospitaliers : tous sont impliqués de manière directe et efficace dans cette lutte, justement parce que la dimension régionale leur permet un contact et des relations directes.

### + D'INFOS

[www.a-e-r.org/events/health-social-affairs-committee/2006/seminar-and-plenary-com-b.html](http://www.a-e-r.org/events/health-social-affairs-committee/2006/seminar-and-plenary-com-b.html)



**AER - ARE - VRE Dossier**  
Égalité des chances  
Printemps 2007  
Dossier thématique de l'Assemblée des Régions d'Europe (ARE)

**Directeur de la publication** - Klaus Klipp

**Rédacteur en chef** - Sergio Nava

**Conseil éditorial** - O. Georgoutsakou

**Rédaction** - Nicolas Schirrer

**Assistante de la rédaction** - Francine Huhardeaux

**Traduction** - Ursula Gerstenmaier (GB & D)

**Conception et mise en page** - Agence Contexte - Strasbourg (F)

**Impression** - OTT - rue Pins - 67310 Wasselonne (F)

Tirage en trois langues : 4 500 ex.

Reproduction autorisée avec mention de la source

Mai 2007

### ARE

Secrétariat général - 6, rue Oberlin - F-67000 Strasbourg  
[www.aer.eu](http://www.aer.eu) - Tél. : +33 3 88 22 07 07  
Fax : +33 3 88 75 67 19 - E-mail : [secretariat@ae-r.org](mailto:secretariat@ae-r.org)

Bureau à Bruxelles - 2 place Saintelette - B-1080 Bruxelles  
Tél. : +32 2 421 85 12 - Fax : +32 2 421 84 81  
E-mail : [s.cools@a-e-r.org](mailto:s.cools@a-e-r.org)

# Égalité hommes femmes, il reste du chemin à faire

POUR FAIRE CHANGER LE MONDE DU TRAVAIL ET POLITIQUE,  
POUR FAIRE CHANGER LES MENTALITÉS ET LUTTER CONTRE LES  
VIOLENCES, L'IMPLICATION EST NÉCESSAIRE À TOUS LES NIVEAUX.



## Le monde du travail

Les femmes ont investi le marché du travail. Leur volonté d'indépendance et le besoin parallèle de main d'oeuvre les a conduites après la seconde guerre mondiale à s'engager massivement dans l'emploi et les études, profitant et ajoutant leur concours à la longue période de croissance qui s'en suivit. Naguère moins visibles, les femmes sont devenues partie prenante du marché du travail. Aujourd'hui, ce dernier a grandement changé, de même que les structures familiales, et nous voyons grandir un phénomène dont les femmes sont particulièrement victimes : la précarité.

En effet, lorsqu'elles occupent un emploi "instable" (contrats courts, dispositifs d'emploi temporaires, etc.) ou "incomplet" (temps partiel imposé), les femmes peuvent basculer vers la précarité voire la pauvreté, surtout après une rupture conjugale, car à ces facteurs défavorables s'ajoute la charge de famille qu'elles doivent souvent porter.

Mais la précarité ne se réduit pas à la pauvreté. L'instabilité des trajectoires professionnelles, les ruptures de parcours, la fragilité d'insertion et les difficultés de réinsertion sont aussi importantes.

Il est évident que c'est du côté des inégalités entre les hommes et les femmes qu'il faut rechercher l'origine de cette précarité chez les femmes. Certes la précarité ne leur est pas spécifique, certains emplois occupés par des hommes sont également précaires. Mais ces inégalités accroissent à la fois le nombre de femmes en situation de précarité et le risque pour celles qui ne le sont pas de s'y retrouver.

Le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est, sous une forme ou une autre, consacré par le droit européen depuis les années 1950. L'idée que, pour un travail égal, les femmes perçoivent une rémunération égale à celle de leurs collègues de sexe masculin est très largement acceptée. Et pourtant, la mise en ap-

plication de ce principe s'est révélé être une tâche monumentale. Les femmes continuent de toucher en moyenne une rémunération inférieure de 25 %\* à celle des hommes – et ce malgré l'augmentation du salaire moyen féminin par rapport au salaire masculin depuis 15 ans. En d'autres termes, les femmes sont plus nombreuses parmi les bas salaires et les hommes plus nombreux parmi les hauts salaires : elles constituent aujourd'hui 77 % des bas salaires dans l'UE.

C'est ce que pointe la déclaration de Kiruna, adoptée par l'ARE en mars 2006 lors de sa VI<sup>ème</sup> conférence sur l'égalité des chances entre hommes et femmes. L'objectif d'un taux d'emploi féminin de 60 % d'ici à 2010 ainsi que l'engagement, sur la même période, à mettre en place des structures d'accueil pour 90 % des enfants de moins de 3 ans y sont rappelés. Pour allier la parole aux actes, l'ARE applique ces règles par exemple au sein de sa Commission 'Politique sociale et Santé publique',



Photo : Värmland

## Interview

### Monica Ekström

*"la prévention doit être entreprise à tous les niveaux"*

Monica Ekström est présidente de la Commission "Santé publique" de la région suédoise de Värmland, région pionnière au sein du programme "Prévention de la violence conjugale – une approche de santé publique".

**Nicolas Schirrer : Quels sont aujourd'hui, au XXI<sup>e</sup> siècle, les mécanismes de la violence conjugale ?**

**Monica Ekström :** Vivre sans subir de violences fait partie des droits de l'Homme... Je pense que la vision patriarcale et cette norme qui veut que les hommes ont le droit de posséder, contrôler et exercer le pouvoir sur les femmes sont les bases de la violence conjugale. Cette violence structurelle est totalement inacceptable et nous, en tant que politiciens régionaux, devons prendre nos responsabilités et agir. Les conséquences de cette violence sont vastes, elles s'étendent au-delà du bien-être et de la santé de l'individu vers le

malaise d'une communauté tout entière. Vivre dans une relation violente affecte une femme dans son estime de soi et sa capacité à vivre en société.

**N. S. : En plus de la communication, de l'éducation, qu'est-il important de faire pour améliorer les possibilités de recours et/ou les soins apportés aux victimes ?**

**M. E. :** Une approche multi-sectorielle est absolument nécessaire. La prévention de la violence conjugale doit être entreprise à tous les niveaux. C'est pourquoi le conseil régional de Värmland a adopté un plan d'action contre la violence conjugale

et ses implications en matière de santé publique. Mais je voudrais également insister, en référence à la Convention de l'ONU sur les droits de l'enfant, sur l'impact qu'a cette violence sur les enfants, car ils en sont souvent les témoins. En voyant – ou ne serait-ce qu'en entendant ou en ressentant – ces coups portés à sa mère, l'image du parent attentif et réconfortant est troublée : il y a là un vrai danger pour l'enfant de développer en grandissant des troubles et d'être susceptible de reproduire ces schémas violents.

+ D'INFOS  
[www.preventabuse.eu](http://www.preventabuse.eu)



Suite de la page 3...

dans laquelle les deux candidats proposés pour l'accession à la présidence doivent être un homme et une femme.

### Le monde politique

La région Bruxelles-Capitale-B a eu l'occasion de présenter ses nombreuses initiatives en matière d'égalité hommes-femmes lors de la conférence de Kiruna. Elle s'était ainsi fixé plusieurs objectifs : favoriser la participation des femmes au pouvoir, les informer ou les former – si nécessaire, faire respecter les législations existantes en matière d'égalité des chances et enfin se doter d'outils de mesures fiables pour vérifier à long terme la représentation des femmes au sein des législatures locales. Ces efforts ont porté leurs fruits : lors des élections communales de 2006, une ordonnance limitant à plus ou moins une personne la différence de candidats de chaque sexe sur une liste électorale ainsi que l'alternance de candidats des deux sexes aux premières places de la liste est entrée en vigueur. Les nombres de candidates, de femmes en tête de liste et d'élus ont tous augmenté de cinq à dix points ; la région compte aujourd'hui 42 % de femmes parmi ses élus.

### Lutter contre les violences

Le programme "Prévention de la violence conjugale – une approche de santé publique" est un bon exemple de coopération interrégionale. Il vise à prévenir et lutter contre la violence faite aux enfants, jeunes personnes ou adultes ainsi qu'à protéger les victimes et les groupes à risques. Les régions Värmland-S, Steiermark-A, Hampshire-UK et Devon-UK mettent en commun leurs expertises et leurs bonnes pratiques pour aborder la question des violences conjugales dans le cadre des politiques de santé publique depuis avril 2004.

Concrètement, le programme consiste par exemple à former de manière adaptée les personnels hospitaliers et les travailleurs sociaux à l'accueil et aux soins des victimes de violences. Des séminaires et des sessions de conseils sont également organisés pour savoir comment traiter les personnes violentes. En termes de prévention, des campagnes de promotion de la non-violence sont réalisées auprès des enfants et les enseignants reçoivent s'ils le souhaitent conseils et formations sur ce phénomène. C'est cette approche forte et novatrice qui fait entrer la prévention de la violence dans un cadre de santé publique.

\* (DG Emploi et Affaires Sociales - 12/2001)

### + D'INFOS

[www.a-e-r.org/main-issues/equal-opportunities](http://www.a-e-r.org/main-issues/equal-opportunities)

## Égalité devant l'origine : la diversité avant tout

LES POLITIQUES D'ÉGALITÉ DES CHANCES POUR LES MINORITÉS ETHNIQUES DOIVENT ÉVOLUER : IL FAUT AUJOURD'HUI AGIR POUR LA DIVERSITÉ, DU NIVEAU GLOBAL JUSQU'AU NIVEAU RÉGIONAL.

**Proclamer** l'égalité des droits ne suffit plus à réaliser l'égalité des chances, ces 30 dernières années nous en ont fait la démonstration. La mobilité socioprofessionnelle n'est pas plus grande aujourd'hui dans certains pays de l'Union qu'elle ne l'était dans les années 1950 et la capacité de l'école à permettre aux citoyens de bénéficier de l'ascenseur social, quelle que soit leur origine, montre ses limites. Parallèlement à cela, le discours officiel de l'égalité de tous devant la loi ne parvient plus à masquer les discriminations, notamment raciales, aujourd'hui reconnues et d'une ampleur insoupçonnée.

À hauteur de l'UE27, aucune étude statistique n'a encore exprimé fidèlement la diversité que représentent les minorités ethniques. L'Europe est un véritable mille-feuilles, une succession ininterrompue de mouvements migratoires qui font son histoire et son présent, et qui existeront toujours. Cette diversité, ajoutée à la complexité du problème, impose une approche adaptée à l'échelle des minorités ethniques, une échelle régionale.

Les Roms, par exemple, forment collectivement la principale minorité ethnique de l'UE27. Une étude européenne sur la situation des Roms dans l'Union élargie avait déjà signalé par le passé que la population Rom est confrontée à d'importants obstacles dans les domaines de l'emploi et de l'éducation. La dernière étude Eurobaromètre de janvier 2007 sur les discriminations fait apparaître des différences significatives entre les pays sondés quant à l'opinion selon laquelle le fait d'être Rom constitue un inconvénient dans la société. Neuf répondants suédois sur dix ont par exemple la conviction que le fait d'être Rom constitue un inconvénient dans leur société, contre six répondants sur dix dans les deux pays nouveaux adhérents, la Bulgarie et la Roumanie.

La région de Baranya-H collabore avec des régions allemandes, polonaises, tchèques, slovaques et roumaines pour partager leur connaissances et expériences quant à la ségrégation dont sont victimes les Roms au sein des villes. Ce projet, financé en partie par le programme de fonds structurels INTERREG III C, a mis en exergue le besoin d'adapter profondément les services publics aux besoins des Roms en matière de services à la petite enfance, d'éducation, de santé publique ou de formalités administratives.

Ces politiques de lutte contre l'exclusion sont ensuite couplées à des politiques plus larges de réhabilitation urbaine, tant il est impératif de casser les ghettos qui existent encore aujourd'hui. Le projet prévoit également un questionnaire de plus de 120 points qui sera distribué à près de 500 individus. Le but recherché est évidemment de mieux connaître cette population et de pouvoir dans un premier temps dresser un portrait de la population Rom dans sa diversité et, dans un deuxième temps, de mieux faire ressortir leurs besoins en terme d'égalité des chances.

L'ARE a souligné dans sa déclaration de Pécs en mars 2007 le besoin de politiques globales mais surtout adaptées. Les objectifs à poursuivre sont clairs : l'intégration politique et médiatique doit être plus grande et il faut promouvoir la diversité depuis l'éducation jusqu'au monde du travail. Les initiatives de coopération sur des projets concrets doivent être encouragés, aidés et suivis. Il ne suffira pas bien sûr de se focaliser sur ces défis seulement, il y en a d'autres, mais en les traitant efficacement, c'est toute une dynamique positive qui est enclenchée.

### + D'INFOS

<http://www.a-e-r.org/events/health-social-affairs-committee/2007/seminar-and-plenary-com-2>

Perception de la discrimination par les citoyens de l'Union, dans leurs pays respectifs Eurobaromètre janvier 2007

