

AVIS

**DU CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL
RÉGIONAL**

SUR

**« LE RAPPORT ANNUEL 2016 SUR LA SITUATION EN MATIÈRE
D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES »**

Adopté à l'unanimité des membres présents ou représentés

(ont pris part au vote: Michèle ANDRÉ, Hugues ATCHY, Maximin BANON, Jasmine BÉTON-MATAUT (procuration à Georges-Marie LÉPINAY), Marcel BOLON, Robert BOULANGER, Nicolas CARMI, Patrick CORRÉ (procuration à Maximin BANON), Olivier DEJEAN, Philippe DOKI-THONON, Thierry FAYET, Jean-François FROMENS, Patrick GEIGLÉ, Chantal GRÉGOIRE, Louise HOARAU, Yvès-Claude HOARAU, Ivan HOAREAU, Marie-Claire HOAREAU, Alain IGLICKI, Abdoullah LALA, Sylvie LEMAIRE, Georges-Marie LÉPINAY, Céline LUCILLY, Éric MARGUERITE, Bruno MILLOT, Jean-Raymond MONDON, Thierry MOULAN, Chryslène MOUTIAMA, Gérard MOUTIEN, Stéphane NICAISE, Christine NICOL (procuration à Michèle ANDRÉ), Michel OBERLÉ, Pierre PAUSÉ, Jean-Louis PRADEL, Maryvonne QUENTEL, Corine RAMOUNE, Jean-Pierre RIVIÈRE (procuration à Maryvonne QUENTEL), Alex SAVRIAMA, Joël SORRES, Dominique VIENNE.)

ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE DU 16 DÉCEMBRE 2016

I – REMARQUES GÉNÉRALES

Dans un précédent avis, le CESER observait avec intérêt que la Collectivité régionale entendait favoriser et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes¹.

Ainsi, il prend acte du rapport annuel 2016 du Conseil régional sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, qui lui est présenté.

Ce rapport est rendu obligatoire par la Loi cadre n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui dispose que « *les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée* », et que « *préalablement aux débats sur le projet de budget, le président du conseil régional présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la région, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation* ».

Aussi, le CESER prend note que l'exercice est relativement nouveau pour la Collectivité régionale. Il **salue le travail réalisé** et encourage la Collectivité dans cette démarche et dans la poursuite de ses efforts pour que ce rapport soit amélioré et étoffé dans les années à venir. En effet, de manière générale, il estime qu'il est important de pouvoir **s'appuyer sur des données et des statistiques fiables et actualisées** en la matière.

À cet égard, il invite la Collectivité régionale à s'assurer que toutes ses Directions participent au recueil et au partage d'informations sur cette problématique. En effet, la réalisation de ce rapport, en particulier pour ce qui concerne les politiques publiques menées par le Conseil régional, nécessite le concours de tous les services de la Collectivité, concernés, d'une façon ou d'une autre, par la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

En conséquence, le Conseil régional, en sa qualité de chef de file dans le domaine de la **formation professionnelle**, devrait être en capacité de disposer de données précises en matière de répartition genrée des types de formations (retour à l'emploi, maintien dans l'emploi, évolution professionnelle).

Il conviendrait, en outre, que le soutien apporté par la Collectivité régionale aux entreprises soit conditionné à la mise en œuvre par celles-ci, d'une véritable démarche d'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de la RSE².

La transversalité de ce sujet touche tout autant le fonctionnement interne de la Collectivité que les politiques publiques qu'elle met en œuvre, y compris avec le concours de ses partenaires extérieurs, publics et privés.

En ce sens, la **DIECCTE**³, partenaire privilégié en termes de formation et d'emploi, pourrait aisément transmettre des données détaillées en la matière et contribuer ainsi à étoffer les connaissances sur la thématique.

Par exemple, dans le cadre de la négociation obligatoire relative à l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise de plus de 50 salariés, l'employeur doit fournir des données comparées sur la situation des femmes et des hommes dans la structure. Ces données chiffrées doivent apparaître dans le rapport annuel de la situation économique de l'entreprise par catégorie professionnelle en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective, et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. L'agrégation de ces données (qui peuvent être collectées par la DIECCTE) permettrait un suivi de l'évolution des indicateurs, et donc de l'efficacité des politiques menées par les entreprises en la matière à l'échelle du territoire.

1 [Avis du CESER sur les Orientations budgétaires du Conseil régional pour l'exercice 2017 – Assemblée plénière du 8 novembre 2016.](#)

2 RSE : Responsabilité Sociétale des Entreprises.

3 DIECCTE : Direction des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

En outre, la DIECCTE pourrait lancer des appels à projet dans diverses branches, afin d'inciter l'ensemble des acteurs à s'appropriier les objectifs à atteindre en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et à appliquer des mesures pour y parvenir.

II – REMARQUES SUR LA PRISE EN COMPTE DE L'APPROCHE ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES DANS L'ACTION RÉGIONALE

Le CESER réitère ses encouragements pour la mise en œuvre de toutes les mesures nécessaires à la réalisation des objectifs définis en ce domaine. Il rappelle ainsi l'importance d'un travail collaboratif avec l'ensemble des partenaires du Conseil régional y compris les acteurs de la société civile⁴.

1 L'égalité au sein de la Région Réunion

En tant qu'employeur, le Conseil régional est soumis au protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 8 mars 2013, qui suggère de « *mieux informer les agent.e.s sur (...) les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel* »⁵. Le CESER considère que cette formulation est maladroite, et que l'information apportée aux agent.e.s ne doit en aucun cas viser à décourager la maternité.

Sur ce thème, il confirme la nécessité de former les acteurs/actrices de la gestion des ressources humaines aux enjeux de l'égalité professionnelle. De même, les responsables hiérarchiques doivent être sensibilisés à la mise en œuvre d'un management non discriminant, par exemple à l'égard des femmes qui reviennent d'un congé maternité ou parental.

Par ailleurs, la lutte contre les stéréotypes de genre se mène aussi par l'emploi de termes adéquats. Ainsi, certains champs de compétences de la Collectivité ne sont pas « naturellement »⁶ féminisés, mais « culturellement » féminisés.

En matière de responsabilité démocratique et de représentation politique au sein de la Région Réunion, le CESER observe avec attention le déséquilibre de parité constaté notamment en son sein, qui ne compte que 22 % de femmes parmi ses membres. Ce constat sera toutefois corrigé à l'issue du renouvellement prochain des mandats de l'ensemble des conseillers.

2 L'égalité dans les politiques publiques

L'éducation et l'égalité professionnelle

En matière d'éducation et d'orientation, le rapport fait état des **différences d'orientations** entre les filles et les garçons. À ce titre, le CESER rappelle l'importance du travail à réaliser à l'attention des élèves, qui bien souvent finissent par « subir » plutôt que « choisir » leur orientation.

Pour ce qui a trait à l'**égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes, elle ne peut être que le fruit d'une volonté politique affirmée et concrétisée. Elle suppose, par ailleurs, une mise en œuvre à tous les niveaux de décision et de concertation.

En ce sens, le CESER déplore la lenteur de la prise en compte des mesures issues de la convention-cadre « *La Réunion, territoire de l'excellence en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* » signée entre l'État et la Région en février 2013. Il encourage par conséquent le Conseil régional et ses partenaires à accélérer la déclinaison concrète de ce texte.

4 [Avis du CESER sur les Orientations budgétaires du Conseil régional pour l'exercice 2017 – Assemblée plénière du 8 novembre 2016.](#)

5 Rapport annuel 2016 du Conseil régional sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, page 7.

6 Rapport annuel 2016 du Conseil régional sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, page 7.

Néanmoins, en termes de gouvernance de la politique territoriale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, le CESER regrette l'absence de mise en œuvre d'une commission de suivi et d'évaluation de la convention-cadre.

De plus, le CESER estime qu'il serait judicieux d'affiner les connaissances relatives à cette problématique. Il se prononce en faveur de la réalisation d'une **étude sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises** à la Réunion.

Il s'agirait notamment de s'intéresser :

- aux **conditions de retour à l'emploi** des femmes **suite à des congés** maternité ou parental et aux **incidences éventuelles** sur leurs parcours professionnels ;
- au **temps partiel lorsqu'il est subi** par les femmes ;
- aux **secteurs d'activités ou aux métiers** où les femmes sont moins représentées ;
- aux **freins** rencontrés par les femmes dans l'exercice d'un emploi ; ...

Dans le prolongement de cette réflexion, le CESER remarque que de nombreuses jeunes femmes ayant eu des enfants, souhaitent reprendre des études ou trouver un emploi, mais n'ont pas l'opportunité pécuniaire et/ou matérielle de faire garder leurs enfants.

À ce titre, il rappelle⁷ que le taux de couverture des besoins du territoire réunionnais, pour **l'accueil des jeunes enfants**, est bien plus faible que celui constaté dans l'Hexagone (18 %, contre 53,3 %).

À cet égard, il note que, si les structures d'accueil inter-entreprises peuvent être encouragées, le développement des structures privées ne doit pas conduire les acteurs publics à se désinvestir progressivement de la problématique de l'accueil des jeunes enfants. Pour sa part, le CESER se prononce **en faveur d'un véritable service public de la petite enfance**.

Aussi, il prend note de la réflexion entamée par la Collectivité régionale sur l'opportunité d'utiliser les fonds du PRR⁸ pour la construction de structures d'accueil. Il observe cependant que ce n'est pas tant l'investissement qui peut poser problème en matière de solutions de garde, mais le fonctionnement des structures.

La commande publique

En matière de commande publique, le CESER rappelle l'obligation de la Collectivité régionale d'exiger dans ses consultations (règlement de consultation et pièces administratives) la mise en œuvre de la négociation avec les instances représentatives dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Il propose que la Collectivité régionale, la DIECCTE et les partenaires sociaux se mobilisent pour accompagner les entreprises de moins de 50 salariés vers cet objectif.

La lutte contre les stéréotypes, le sexisme et les violences faites aux femmes

Les situations d'inégalité résultent souvent d'une certaine « image de la femme » dans la société, dans la famille, dans l'entreprise, etc. L'égalité entre les femmes et les hommes relève entre autres de constructions sociales que tous les acteurs doivent contribuer à faire évoluer. Il est donc important de mener un travail sur les mentalités, visant à **combattre les stéréotypes de genre**.

Le CESER porte une attention particulière à la problématique des **violences faites aux femmes**. La Collectivité régionale indique soutenir la lutte contre ces violences en finançant des associations, des dispositifs et des actions diverses⁹. Ainsi, elle participe, entre autres, au financement du dispositif « Téléphone Grave Danger » et à des actions menées par les partenaires associatifs notamment en matière de sensibilisation des jeunes et de communication auprès du grand public.

7 [Contribution du CESER pour un développement du territoire au regard du principe de l'« égalité réelle » – Assemblée plénière du 2 septembre 2016.](#)

8 PRR : Plan de Relance Régional.

9 Rapport annuel 2016 du Conseil régional sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, page 26.

Le CESER rappelle que la **prévention est indispensable** dans les politiques publiques de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes en général, et pour ce qui concerne la lutte contre les violences faites aux femmes en particulier. Cette prévention doit commencer dès l'enfance.

Dans le cadre de la politique éducative de la Collectivité régionale, le CESER suggère de porter l'idée auprès de l'Éducation nationale d'une réflexion sur la création d'un **module de prévention** des violences faites aux femmes.

Le CESER prend acte de la signature par le Conseil régional d'une **charte d'intention préfigurant le protocole d'accord local de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes**. Cette charte a été signée par la Ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes, le Préfet, le Président de l'Association des Maires de la Réunion, l'ARS OI¹⁰ et la CAF¹¹, lors des États généraux des Violences Faites aux Femmes, qui se sont tenus les 25 et 26 novembre 2016.

Cette signature constitue un **premier pas** à l'échelle locale dans la politique de lutte contre les violences faites aux femmes, et le CESER encourage tous les signataires, et en particulier le Conseil régional, à s'assurer que cette charte aboutisse rapidement à un accord entre les parties prenantes et à un plan d'actions concret, afin d'aller au-delà de la simple déclaration d'intention.

En outre, le Conseil régional apporte son soutien financier à l'Observatoire Réunionnais des Violences Faites aux Femmes (**ORVIF**) créé en 2013 dans un esprit de partenariat avec le Conseil départemental et l'État. Comme le CESER a déjà eu l'occasion de le souligner¹², les informations et **données recensées par cet observatoire doivent être constamment actualisées et valorisées** au bénéfice de la mise en œuvre des politiques publiques en ce domaine. En effet, de façon plus large, pour combattre ces violences, il est nécessaire de disposer de données précises et actualisées, afin de mieux connaître et analyser le phénomène, pour instaurer un suivi et une évaluation des politiques publiques en vue d'ajuster les actions en conséquence.

En définitive, compte-tenu du budget total alloué à la cohésion sociale et à la lutte contre les exclusions pour l'année 2017 dans le cadre du pilier 6 « Plus d'égalité des chances pour les familles », le CESER invite le Conseil régional à s'assurer de **l'adéquation entre le soutien qu'il affiche en faveur de cette cause et les moyens financiers** correspondants pour que son action soit pertinente et plus visible et lisible dans ce domaine.

10 ARS OI : Agence de Santé Océan Indien.

11 CAF : Caisse d'Allocations Familiales.

12 [Avis du CESER sur le Budget primitif de la Région Réunion pour l'exercice 2016 \(Rapport de présentation et rapport sectoriels\) – Assemblée plénière du 26 avril 2016.](#)