

« Réaliser l'Égalité 2018-2021 » - Communication du bilan de la quatrième année de déploiement du Plan d'action 2021

Séance plénière des 8 et 9 décembre 2022

Le CESER souligne le travail accompli et les avancées enregistrées par le Conseil régional en matière d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les discriminations. Toutefois, et au vu de certains indicateurs sociaux, il encourage la collectivité à poursuivre son engagement dans ce domaine et approuve la prolongation du Plan d'action jusqu'en 2025.

Au regard du bilan de mise en œuvre de ce dernier en 2021, il invite le Conseil régional à approfondir et déployer sa démarche dans les différents axes de son Plan d'action, en particulier s'agissant de la valorisation du travail des référent.e.s, de la prise en compte des critères d'égalité professionnelle femmes-hommes et de lutte contre les discriminations dans la mise en place des éco-socio-conditionnalités ou encore d'adoption d'une démarche de communication non sexiste.

Un engagement qui mérite d'être souligné et poursuivi dans la durée

Depuis la signature en 2017 par le Conseil régional de la Charte européenne pour l'égalité dans la vie locale, le CESER a pu mesurer le chemin parcouru et les progrès accomplis par la collectivité, tant dans sa gestion interne que dans le travail conduit en direction de ses partenaires et des acteurs mobilisés en région en matière d'égalité femme / homme, de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et de lutte contre les discriminations.

Toutefois, il importe pour l'assemblée consultative que la collectivité régionale poursuive ses efforts en la matière compte tenu de la persistance dans la société des inégalités de genre, des stéréotypes, de comportements violents et/ou discriminatoires.

Ainsi, depuis la mise en place par le Défenseur des Droits (DDD) de la plateforme antidiscriminations.fr lancée en février 2021, 14 000 sollicitations ont été enregistrées et le nombre de saisines de délégués du DDD n'a guère faibli sur les trois dernières années. La moitié des appels reçus concernent des discriminations en matière d'emploi, un quart sont liés à l'origine et autant liés au handicap. En Nouvelle-Aquitaine, si le nombre de féminicides a eu tendance à diminuer depuis 2020, le nombre d'actes de violences conjugales (violences physiques, viols ou violences sexuelles, violence psychologique, menaces ou chantages) a quant à lui sensiblement augmenté, comme en attestent les données livrées dans le dernier rapport de l'Observatoire des violences sexistes et sexuelles de Nouvelle-Aquitaine¹.

¹ « Les chiffres des violences sexistes et sexuelles en 2022 en Nouvelle-Aquitaine », Observatoire des violences sexistes et

Les travaux de ce même observatoire ont aussi mis en évidence l'accroissement des violences intrafamiliales subies par les femmes en milieu rural².

Plan d'action régional : une démarche volontariste qui appelle à être encouragée et plus largement portée politiquement

La Commission relève avec intérêt les initiatives marquantes portées ou soutenues par le Conseil régional visant à promouvoir l'égalité femmes-hommes et à lutter contre les discriminations liées au genre, à l'origine, au handicap ou à l'orientation sexuelle. Elles recouvrent pour la collectivité trois axes de déclinaison : la volonté d'exemplarité de l'institution régionale, essentiellement à travers sa politique de ressources humaines, l'animation et l'évaluation de la démarche transversale notamment à travers un règlement d'intervention spécifique, et la mobilisation des politiques sectorielles de la collectivité.

Sur le premier volet relatif à la politique de « ressources humaines » de la collectivité, le CESER relève les progrès enregistrés en matière de recrutement, de gestion des avancements, de rémunération et de sensibilisation aux comportements discriminants et aux violences sexistes et sexuelles. Il note avec intérêt l'avancée de la démarche de double labellisation de la collectivité avec l'AFNOR sur la diversité et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il relève enfin les efforts d'insertion et de maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap.

Le CESER aurait néanmoins apprécié que quelques indicateurs issus du Rapport Social Unique soient portés à connaissance dans cette communication. Il invite par ailleurs le Conseil régional à accentuer son travail de sensibilisation interne sur les violences sexistes et sexuelles.

Le deuxième axe du plan d'action s'attache à la déclinaison transversale de ses objectifs aussi bien en interne que vis-à-vis des partenaires impliqués en région. Dans ce cadre, le CESER exprime l'intérêt du travail réalisé au sein du comité de pilotage régional et de la mobilisation courant 2021 de l'Observatoire régional de l'égalité professionnelle femmes-hommes. Il souligne le rôle particulier des référent.e.s égalité – lutte contre les discriminations. Il souhaite que le rôle de ces référent.e.s soit mieux reconnu, légitimé et valorisé dans les différentes directions opérationnelles. Il invite également le Conseil régional d'une part à renforcer la formation des référent.e.s sur le cumul de discriminations et d'autre part à réaliser un exercice de retour et de capitalisation d'expériences, en lien avec les acteurs concernés tant en interne qu'avec les partenaires. Un tel exercice permettrait non seulement de tirer les enseignements des actions engagées mais aussi d'améliorer les conditions de mise en œuvre transversale de cette approche dans les différents piliers de l'action régionale.

Le CESER note la progression du nombre d'actions portées et soutenues dans le cadre de ce Plan d'action (101 projets pour un montant total de 22 M€ en 2021), dans le cadre de la mise en œuvre du règlement d'intervention « lutte contre les discriminations et solidarités ». Cependant il rappelle la nécessité de maintenir un budget spécifique et conséquent aux questions de l'égalité, de lutte contre les discriminations au sein de chaque politique sectorielle et, afin d'avoir une connaissance plus fine des investissements en matière de réduction des inégalités et des discriminations, le CESER propose que le Conseil régional engage une réflexion sur un budget sensible au genre, à l'instar d'autres collectivités territoriales.

sexuelles de Nouvelle-Aquitaine,

² « Les femmes victimes de violences en milieu rural en Nouvelle-Aquitaine » - Conclusions et préconisations de l'enquête menée de septembre 2021 à septembre 2022 par la sociologue Johanna Dagorn, directrice de recherches de l'Observatoire.

Il souligne et partage l'enjeu de sensibilisation de la population porté par le troisième axe du Plan d'action, que ce soit dans le cadre de la politique spécifique ou d'autres politiques sectorielles de la collectivité. A ce propos, le CESER considère que le respect de l'égalité professionnelle femmes-hommes et la lutte contre toutes les formes de discriminations doivent participer aux critères d'éco-socio-conditionnalité en cours de définition, pour les entreprises ou entités de plus de 50 salariés prétendantes à un soutien régional, participantes à un marché public ou délégataires d'un service public régional. Par ailleurs, et au-delà de l'expérience conduite sur les titres et certifications du Plan Régional de Formation, le CESER invite le Conseil régional à rejoindre la liste des régions françaises signataires de la « Convention d'engagement pour une communication publique sans stéréotype de sexe » du haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes.

Enfin, le CESER soutient la proposition de prolongation de ce Plan d'action jusqu'en 2025.

Le CESER également mobilisé

Pour sa part, le CESER a mis en place depuis 2019 un groupe transversal de référent.e.s « égalité – lutte contre les discriminations » issus des différentes instances de travail de l'assemblée (soit 18 conseller.es), afin de prendre en compte ces problématiques dans l'ensemble de ses travaux. Il a également entamé un travail interne sur les modalités de communication non sexiste.



Proposition de la Commission 5 : « Vie sociale, culture et citoyenneté »
Président : Alain BARREAU ; Rapporteur : Éric ROUX

Avec la contribution du groupe de travail :
« Égalité et lutte contre les discriminations »
Animé par Anne COUVEZ et Ahmed SERRAJ

Vote sur l'avis du CESER

« Réaliser l'égalité 2018-2021 : communication du bilan de la quatrième année de déploiement du plan d'actions 2021 »

**149 votants
146 Pour
3 abstentions**

Adopté à l'unanimité des suffrages exprimés

Emmanuelle Fourneyron
Présidente du CESER de Nouvelle-Aquitaine