

Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes Discours du Président

Employeur et acteur des politiques publiques du territoire, le Département est attaché à l'égalité entre les hommes et les femmes dont ce rapport nous permet de faire un point de situation.

Comme chaque année, et conformément aux dispositions de l'article L. 3311-3 du code général des collectivités territoriales, il m'appartient, préalablement aux débats sur le projet de budget, de vous le présenter.

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe consacré au plus haut niveau de notre ordre juridique.

Notre Constitution prévoit en effet que la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines et favorise leur accès égal aux mandats électoraux, fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.

Le droit est donc sans ambiguïté.

La volonté politique de faire concorder la réalité des faits avec celui-ci s'affiche aussi fermement à tous les niveaux.

Le Président de la République a notamment érigé l'égalité entre les sexes en « grande cause nationale de quinquennat ».

Dans ce cadre, la question de l'indépendance économique des femmes a été soulevée et, à l'occasion du G7 qui se tenait à Biarritz du 24 au 26 août 2019, la France s'est engagée à proposer, en 2020, une loi pour l'émancipation économique des femmes qui devra notamment « faciliter leur parcours vers le travail » et l'innovation.

Autant d'initiatives qui traduisent le chemin, long, qui reste à parcourir.

En France, l'idée de l'égalité entre les femmes et les hommes progresse certes dans les esprits comme dans les faits.

Par exemple, depuis la loi Copé-Zimmermann de 2011, les sociétés cotées et les entreprises de plus de 500 salariés présentant un chiffre d'affaires net supérieur à 50 millions d'euros sont déjà tenues de nommer au moins 40 % de femmes au sein de leurs conseils d'administration, disposition qui doit être élargie aux sociétés d'au moins 250 salariés en 2020.

Cette mesure a fait ses preuves puisque, selon l'observatoire de la gouvernance des sociétés cotées d'[Ethics & boards](#), au 1^{er} mars 2019, la féminisation des conseils d'administration des 120 plus grosses sociétés cotées françaises atteignait 43,7 %.

Cependant, nul ne peut nier que, en 2020, l'égalité réelle reste un objectif atteignable mais surtout un horizon à conquérir comme nous le rappelle le rapport du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes qui vient d'être publié.

Cette instance nationale consultative dresse, pour la deuxième année consécutive, le bilan d'un mal qui irrigue l'ensemble de notre société et dont la définition est énoncée en préambule : « *Le sexisme* ».

Il s'agit « *d'une idéologie qui repose sur l'infériorité d'un sexe par rapport à l'autre, mais aussi un ensemble de manifestations des plus anodines en apparence (remarques, plaisanteries, etc.) aux plus graves (viols, meurtres), qui ont pour objet de délégitimer, stigmatiser, humilier ou violenter les femmes et entraînent pour elles des effets en termes d'estime de soi, de santé psychique et physique et de modification des comportements.* »

Les victimes d'actes sexistes sont à 87 % des femmes et les auteurs à 91 % des hommes, pointe le rapport.

Dans le domaine de la vie publique ou dans le monde du travail, les avancées de la loi en matière de parité, bien que considérables, ne suffisent pas.

Et, force est de constater que, lorsqu'on interroge les intéressées, les obstacles demeurent multiples.

Certains sont en elles : autocensure, peur de ne pas réussir, responsabilités familiales...

D'autres tiennent aux pesanteurs sociales qui affectent le monde du travail et les assignent bien souvent aux métiers dont les rémunérations sont plus faibles et les carrières moins attractives.

Elles cumulent les facteurs défavorables : accès moindre aux postes d'encadrement, temps partiels, interruptions de carrière...

Les leviers, nous les connaissons et, dans notre Département, nous encourageons cette égalité dans les formations proposées ou par l'adaptation des conditions de travail.

Je note d'ailleurs que, dans notre collectivité, les femmes sont largement représentées parmi les emplois supérieurs ou de direction et que les avancements de grades et promotions internes sont à la faveur des personnels féminins quelle que soit la catégorie hiérarchique.

Notre vigilance porte aussi tout particulièrement sur la prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

Je m'en tiendrai là, chers collègues, en ce qui concerne ce rapport sur ce thème important de l'égalité entre les sexes.

Soyez assurés de ma vigilance de tous les instants quant au respect de ce principe, tout particulièrement au sein de l'administration départementale.

Je passe donc maintenant la parole à Véronique Riols, rapporteure du dossier.