

AVIS

24/06/25

Avis adopté en séance plénière le 24 juin 2025
dans le cadre d'une auto-saisine

Les violences faites aux femmes



Présidente de la Commission Solidarité, Prévention et Sécurité, Santé et Services Publics : **Myriam BARNEL**

Rapporteuse de l'Avis : **Colette BELLET**

Chargé de mission : **Quentin DUBOIS**

Rapporteure :
Colette BELLET

Assistée de **Quentin DUBOIS**

Cet avis a été adopté à l'unanimité des 103 conseillers présents

dans le cadre d'une auto-saisine par la commission **Solidarité, Prévention et Sécurité, Santé et Services publics**

Sommaire

INTRODUCTION.....	2
1 CONTEXTE ET ENJEUX.....	3
1.1 ENJEUX.....	3
1.2 AUDITIONS CESER.....	3
1.3 ETAT FACTUEL DES ACTIONS COMMUNIQUÉES PAR LA RÉGION.....	4
1.4 AU TITRE DE SES OBLIGATIONS LÉGALES D’EMPLOYEUR :.....	6
2 PRECONISATIONS 2025-2028.....	6
2.1 RECOMMANDATIONS DU CESER POUR RENFORCER ET CONTINUER LES INITIATIVES DU CONSEIL RÉGIONAL DANS LE CADRE DE SON ACTION SPÉCIFIQUE POUR L’ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS DES FEMMES.....	6
2.1.1 <i>Etat des lieux et renforcement du maillage territorial.....</i>	<i>6</i>
2.1.2 <i>Amélioration de la coopération entre structures et les moyens.....</i>	<i>6</i>
2.1.3 <i>Formation et sensibilisation.....</i>	<i>7</i>
2.1.4 <i>Dispositifs de protection.....</i>	<i>7</i>
2.1.5 <i>Soutien aux associations et accompagnement.....</i>	<i>8</i>
2.1.6 <i>Renforcement de l’égalité femme homme dans les entreprises.....</i>	<i>8</i>
2.2 ACTIONS À ENTREPRENDRE POUR INTENSIFIER L’ACTION DU CONSEIL RÉGIONAL 8	
2.2.1 <i>Protection des femmes en situation de handicap</i>	<i>8</i>
2.2.2 <i>Des espaces spécifiques les transports, les Etablissements recevant du public (ERP) / SAFE place, les bus itinérants</i>	<i>9</i>
2.2.3 <i>Au titre de ses obligations légales (6000 agents régionaux) une Région qui doit être un employeur exemplaire.....</i>	<i>9</i>
3 CONCLUSION.....	10
4 AUDITIONS ET REMERCIEMENTS.....	11
5 EXPLICATIONS DE VOTE.....	12

INTRODUCTION

La Commission Solidarité du Conseil Economique, Social et Environnemental Régional souhaite adresser un avis au Conseil régional Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur concernant le plan de lutte contre les violences faites aux femmes, adossé aux mesures égalité femmes-hommes.

Cet avis repose sur le travail des conseillers du CESER, qui ont consulté divers experts sur ce sujet. Il a pour objectif d'apporter une perspective externe sur les mesures mises en œuvre par la Région, en se basant sur le bilan de l'action régionale 2022-2024 qui leur a été présenté.

1 CONTEXTE ET ENJEUX

1.1 Enjeux

En France, le Mouvement « me too » a été le déclencheur d'une prise de conscience sur l'importance de faire respecter les droits des femmes et de lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Ces violences, exacerbées par les inégalités socio-économiques, touchent toute la société. L'Etat en a fait le 1^{er} pilier de la Grande Cause du quinquennat pour l'égalité entre les femmes et les hommes.¹

L'exécutif régional, qui a également fait de la lutte contre les violences faites aux femmes une priorité, devrait intégrer dans son action des mesures d'accompagnement et de prévention. Cela inclut, par exemple, une meilleure identification des victimes, une vigilance accrue dans la prise en charge, ainsi qu'un suivi attentif dans la reconstruction à la suite de violences.

Les actions de sensibilisation et de formation à la lutte contre les violences ainsi qu'à l'égalité femmes-hommes, sont cruciales. De même, la maîtrise du cadre législatif sur ce sujet permettra de mieux définir les actions régionales possibles.

Après le bilan des premières actions, un travail partenarial avec les acteurs de terrain et les parties prenantes devra être renouvelé pour une meilleure coordination et pour définir les futurs axes de la politique régionale, dont le financement devra être garanti.

1.2 Auditions CESER

Les auditions ont mis en lumière que :

- La France a du retard en matière de sensibilisation et dans la lutte contre les violences faites aux femmes, surtout en milieu professionnel².
- Les femmes en situation de handicap sont particulièrement vulnérables. Il est crucial de former et sensibiliser les managers et employés.

¹ Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (Miprot) - <https://arretonslesviolences.gouv.fr/>

² Audition du Directeur du cabinet Technologia, spécialisé dans l'amélioration des conditions de travail et la promotion d'un dialogue social équilibré

- La lutte contre les inégalités salariales est essentielle pour réduire—ces violences.
- La hausse des plaintes pour violences intrafamiliales nécessite des ressources accrues et une meilleure coordination.
- Le sexisme et les inégalités de genre créent un continuum de violences. Il faut des interventions éducatives dès le plus jeune âge et une formation des professionnels pour détecter et orienter les victimes.
- La création de lieux d'accueil et d'écoute, comme les maisons des femmes, est essentielle. Ces structures offrent un soutien global et personnalisé aux femmes en situation de vulnérabilité, notamment victimes de violences, incluant des services médicaux, sociaux et juridiques dans un espace sécurisé. Elles favorisent l'autonomie et la reconstruction des femmes grâce à des partenariats avec divers professionnels, contribuant ainsi à améliorer leur prise en charge et leur stabilité.
- L'organisation du tribunal judiciaire de Marseille qui a créé un pôle spécialisé "violences intra-familiales", composé de 8 magistrats dédiés. Il permet de nombreux progrès ³ comme la coordination des actions entre les services judiciaires, les associations et les professionnels de santé pour une prise en charge efficace des victimes.
- Des dispositifs de protection et des outils technologiques comme le bracelet antirapprochement, le téléphone grand danger, le bouton d'alerte « Mon Sherif ⁴ » améliorent la sécurité et la réactivité face aux situations de danger. Ils doivent être considérés dans l'arsenal des moyens de lutte contre les violences.
- Des programmes comme « Women for Women ⁵ » offrent un cadre de soutien et de reconstruction, favorisant l'autonomie et l'insertion socio-économique des participantes.
- Des actions telles que « On bouge » ⁶ (dispositif d'aide matérielle et logistique pour les victimes de violences conjugales et leurs enfants) contribuent à accompagner efficacement les femmes victimes de violence en levant les obstacles périphériques à leur reconstruction, notamment par l'aide au déménagement, qui se révèle être un grand soutien pour ce public déjà en difficulté.

1.3 Etat factuel des actions communiquées par la Région ⁷

Prévention des violences sexistes et sexuelles :

³ Décret n° 2023-1077 du 23 novembre 2023 instituant des pôles spécialisés en matière de violences intrafamiliales au sein des tribunaux judiciaires et des cours d'appel

⁴ Bouton MONSHERIF outil d'aide aux victimes de violences intrafamiliales <https://monsherif.com/>

⁵ Programme relais santé femmes - Marseille Provence - Women for Women - Capacité des femmes à agir pour les femmes <https://lamaisondesfemmes13.fr/la-rentree-de-la-2e-promotion-de-women-for-women/> ou <https://smpm.univ-amu.fr/>

⁶ Une Voix Pour Elles apporte une aide logistique et matérielle aux victimes de violences conjugales. <https://www.unevoixpourelles.com/>

⁷ Annexe : Bilan 2021 - 2024 Bilan Droits des Femmes et Perspectives 2025 - 2028

- **Ateliers de sensibilisation** : dispensés par les Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles CIDFF et les Mouvements Français pour les Plannings Familiaux, ces ateliers ont concerné 27 661 lycéens.
- **Convention pour l'égalité** : signée avec l'Etat et les rectorats d'Aix-Marseille et de Nice, visant à favoriser l'égalité dans le système éducatif.
- **Plan régional de lutte contre le harcèlement** : près de 7 000 lycéens ont bénéficié d'ateliers de sensibilisation.
- **Forum « respect des femmes »** : accueillant plus de 2 000 participants chaque année.
- **Projet EGALIPRO⁸** : formation et sensibilisation de 80 dirigeants d'entreprises et 1 250 salariés au repérage des victimes de violence.
- **Dispositif SAFER⁹** : mis en place dans une vingtaine de festivals pour prévenir les violences et le harcèlement sexistes et sexuels.

Protection des femmes victimes de violences :

- **Boutons Monsherif** : 1 000 boutons distribués aux femmes accompagnées par les CIDFF et les Maisons régionales des Femmes.
- **Téléphone Grave Danger et bracelet anti rapprochement** : 971 femmes ont bénéficié d'un Téléphone Grave Danger et 162 d'un Bracelet Anti Rapprochement.
- **Maisons régionales des femmes** : 11 maisons créées, offrant un guichet unique d'accueil et un accompagnement global.
- **Accès au logement** : 38 appartements mis à disposition pour 80 femmes chaque année.
- **Safe Place¹⁰** : Hôtel de Région et bâtiment Provence devenus lieux sûrs pour les victimes de violence.

Soutien au parcours de reconstruction :

- **Plan régional pour l'égalité femmes-hommes** : mesures pour réduire les inégalités et traiter les écarts de rémunération.
- **Projet QUADRATHLON¹¹** : ateliers sportifs pour la réinsertion sociale des femmes.
- **Appel à projets pour l'égalité professionnelle** : soutien à une vingtaine de structures par an pour promouvoir la mixité des métiers et l'entrepreneuriat des femmes.

⁸ <https://fncidff.info/actions/egalipro-insertion-durable-des-femmes-dans-le-monde-du-travail/>

⁹ Safer est un dispositif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles en milieux festifs. Il accompagne les organisations dans la création de protocoles de sensibilisation et d'accompagnement des victimes

¹⁰ UMAY, l'application de signalements et de mise en place d'un réseau de « Safe Places » ou lieux sûrs, les personnes victimes de violence ou de harcèlement dans la rue peuvent se mettre en sécurité

¹¹ Se reconstruire par et vers le sport <https://solidaritefemmes13.org/projet-sport-le-quadrathlon-des-femmes/>

1.4 Au titre de ses obligations légales d'employeur :

La Région a mis en place dès 2020, un plan régional pour l'égalité femmes-hommes en direction des 6 000 agents régionaux. Il comporte des mesures importantes permettant de réduire les inégalités, de traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que de garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois, ainsi qu'aux emplois supérieurs ou de direction. Ce plan vise notamment à prévenir et à traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

2 PRECONISATIONS 2025-2028

2.1 Recommandations du CESER pour renforcer et continuer les initiatives du Conseil régional dans le cadre de son action spécifique pour l'accompagnement des parcours des femmes.

2.1.1 Etat des lieux et renforcement du maillage territorial

Actions prévues par la Région :

- Augmenter le nombre de Maison régionale des femmes sur le territoire comme dans le briançonnais en 2025.
- Soutenir les projets d'aménagements portés par les communes pour renforcer la sécurité et lutter contre le harcèlement sexuel et sexiste dans l'espace public.
- Mobiliser les fonds européens, notamment le Fonds Social Européen et le programme « Citoyens, égalité, droits et valeurs », pour soutenir les projets portés par les acteurs locaux.

Actions supplémentaires à envisager :

- Etablir un état des lieux des dispositifs de prévention, d'accompagnement mis en place par la Région dans les transports par exemple.
- Renforcer le maillage territorial des dispositifs d'aide, d'accompagnement et d'hébergement pour garantir une prise en charge sur l'ensemble du territoire régional.

2.1.2 Amélioration de la coopération entre structures et les moyens

Actions prévues par la Région :

- Soutenir l'action Elu Rural Relais de l'Egalité (ERRE) pour lutter contre les violences intrafamiliales via des référents départementaux.

Actions supplémentaires à envisager :

- Améliorer la coopération entre les structures traitant des violences intra-familiales et conjugales.
- Augmenter les moyens financiers et humains pour les services judiciaires et les associations qui prennent en charge les femmes victimes de violence.
- Mettre en place des protocoles de coordination entre les différents acteurs impliqués dans la lutte contre les violences faites aux femmes.

2.1.3 Formation et sensibilisation

Actions prévues par la Région :

- Développer des partenariats pour sensibiliser plus d'acteurs et ainsi mieux détecter les situations de violences intrafamiliales, sexuelles et de harcèlement.
- Renforcer la formation de la garde régionale des lycées par les professionnels de santé spécialisés pour mieux détecter les situations de violence,
- Elargir la sensibilisation des lycéens à l'égalité filles-garçons et lancer un concours dédié à la culture du respect de l'égalité dans les lycées.
- Développer des programmes de formation pour un public plus large en s'appuyant sur le succès du modèle « Women for Women ».

Actions supplémentaires à envisager :

- —Développer les partenariats et mettre en place des programmes de formation continue spécifiques au service des professionnels en charge de la lutte contre les violences faites aux femmes. Cet accompagnement contribuera à la formation adapté et actualisée de ces divers professionnels.
- Promouvoir et étendre les programmes de sensibilisation et d'éducation à l'égalité dès l'entrée à l'école primaire et tout au long du parcours scolaire.
- Lancer des campagnes de sensibilisation pour encourager les victimes à parler et à déposer plainte.
- Promouvoir auprès des collectivités territoriales, départementales et de l'éducation nationale les programmes qui ont montré leur efficacité. Par exemple le **Plan régional de lutte contre le harcèlement** (environ 7 000 lycéens ont bénéficié d'ateliers de sensibilisation) serait un modèle à promouvoir.

2.1.4 Dispositifs de protection

Actions prévues par la Région :

- Etendre le dispositif des « Safe place » aux Maisons de la Région dans différents départements avec une vigilance sur les conditions d'accueil.

Actions supplémentaires à envisager :

- Assurer la disponibilité et l'accessibilité des dispositifs de protection comme le bracelet anti-rapprochement et le téléphone grand danger.

- Développer l'utilisation de moyens d'alerte type bouton Monsherif ou un dispositif similaire.
- Intervenir dans les structures accueillant des personnes en situation de handicap pour leur permettre de parler et d'être écoutés, en plus de former les personnels amenés à côtoyer des personnes en situation de handicap.

2.1.5 Soutien aux associations et accompagnement

Actions prévues par la Région :

- Soutenir le développement d'hébergement d'urgence en partenariat avec les Caisses d'Allocations Familiales et des opérateurs privés.
- Favoriser l'accès au logement pérenne pour les femmes victimes de violences.

Actions supplémentaires à envisager :

- Poursuivre voire augmenter les financements pour les associations afin de leur permettre de couvrir l'ensemble du territoire et de mener à bien leurs actions.
- Promouvoir les actions comme « on bouge » dispositif d'aide matérielle et logistique pour les victimes de violences conjugales et leurs enfants.

2.1.6 Renforcement de l'égalité femme homme dans les entreprises

Actions prévues par la Région :

- Développer le concept de « une marraine-un emploi » pour les femmes inscrites dans un parcours de reconstruction.
- Promouvoir l'entrepreneuriat féminin avec un objectif de parité et lancer un prix des innovations en faveur de la défense des droits des femmes.

Actions supplémentaires à envisager :

- Inscrire dans l'acte d'engagement des marchés publics une charte recommandant la parité comme la loi l'oblige. Cette charte devra inclure des mesures concrètes pour assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les équipes de projet et les instances décisionnelles¹².
- Conditionner les appels d'offres publics pour valoriser les entreprises proactives respectant les droits des femmes et l'égalité professionnelle.¹³

2.2 Actions à entreprendre pour intensifier l'action du Conseil régional

2.2.1 Protection des femmes en situation de handicap ¹⁴

¹² Loi Rixain 2021 (mixité et égalité professionnelle dans les entreprises, transparence, sanctions, ...) et loi Copé-Zimmermann (obligation grandes entreprises à nommer au moins 40% de femmes au sein de leur conseil d'administration et de surveillance).

¹³ Le Code du travail interdit les discriminations en matière d'embauche, de rémunération et de déroulement de carrière, et impose des obligations de transparence et de publication des écarts de représentation entre les femmes et les hommes

¹⁴ Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques - Etudes et résultats (N° 1156) : Les personnes handicapées sont plus souvent victimes de violences physiques, sexuelles et verbales

Les femmes en situation de handicap sont au moins deux à trois fois plus susceptibles de subir des violences par rapport aux autres femmes. De plus, un rapport de la Délégation aux droits des femmes du Sénat indique que 80 % des femmes en situation de handicap ont été victimes de violences psychologiques et physiques¹⁵ et 4 femmes en situation de handicap sur 5 sont victimes de violence et/ou de maltraitance¹⁶ :

- Développer des politiques régionales pour la protection des femmes en situation de handicap, incluant des mesures de prévention et de lutte contre les violences.
- Promouvoir des actions spécifiques menées par ou avec les associations, les institutions et les entreprises.
- Organiser des formations pour les agents régionaux, les travailleurs sociaux et les professionnels de la santé sur les spécificités des violences faites aux femmes en situation de handicap, en partenariat avec des organisations comme l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph).

2.2.2 Des espaces spécifiques les transports, les Etablissements recevant du public (ERP) / SAFE place, les bus itinérants...

- Former les agents qui sont en contact avec du public (exemple des SAFE place) comme les conducteurs, contrôleurs ... à reconnaître et à intervenir en cas de harcèlement ou de violence.
- Mettre en place plans d'actions, des consignes spécifiques voire des exercices de simulation pour gérer des situations d'agression.
- Organiser des campagnes de sensibilisation contre le harcèlement sexiste et les violences sexuelles dans les transports en commun et dans les lieux qui accueillent des publics (impliquer les partenaires de la Région).
- Installer des caméras de surveillance dans les ERP, les véhicules ou encore aux arrêts pour dissuader les comportements agressifs.
- Mutualiser les dispositifs de proximité dans les milieux ruraux (exemple du dépitobus) pour permettre de libérer la parole des victimes et les accompagner discrètement pour éviter la stigmatisation possible dans les petits villages.
- Mettre en place des boutons d'alerte spécifiques dans certains ERP ou étendre l'action d'applications mobiles permettant aux victimes de signaler rapidement les incidents.
- Travailler en étroite collaboration avec la police et les services de sécurité pour assurer une présence régulière dans les transports en commun ou les ERP avec l'exemple des lieux de pauses pour les polices municipales dans certains ERP.

2.2.3 Au titre de ses obligations légales (6000 agents régionaux) une Région qui doit être un employeur exemplaire

¹⁵ Prévenir et repérer les violences subies par les femmes en situation de handicap Milena Raffailac Coordinatrice Région Sud du Programme Handicap et Alors pour le Planning Familial 25 mars 2022 – 24es Journées de l'ANCIC

¹⁶ Violences, femmes et handicap : dénoncer l'invisible et agir - Sénat Rapport d'information n° 14 (2019-2020), déposé le 3 octobre 2019

- Poursuivre la promotion d'une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration régionale.
- Soutenir les parcours professionnels des femmes et des hommes, en garantissant l'égal accès aux emplois.
- Assurer et appliquer l'égalité/équité salariale pour tous, en accélérant la suppression des écarts de rémunération grâce à la loi¹⁷.
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes notamment par le maintien du dispositif de signalement.
- Continuer à offrir un accès direct et gratuit à un psychologue professionnel (indépendant) pour les agents en difficultés, tant pour des motifs professionnels que personnels.

3 CONCLUSION

L'exécutif régional s'est fortement engagé dans la lutte contre les violences faites aux femmes, avec des politiques spécifiques et des solutions innovantes.

La recherche de cofinancements publics et privés permettra à ces initiatives d'être mises en œuvre de manière plus efficace et durable.

Ainsi, la poursuite des actions engagées et la prise en compte des préconisations du CESER, qui reflètent les attentes de la société civile, permettront à l'exécutif régional de devenir un modèle en matière de prévention, de protection et de soutien aux victimes tout en portant un message positif pour une société plus respectueuse des droits des femmes.

¹⁷ Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a mis en place un outil d'évaluation pour mesurer et corriger les différences de rémunération dans les entreprises.

4 AUDITIONS ET REMERCIEMENTS

La Présidente tient à exprimer ses remerciements à tous les partenaires ou organismes qui ont accepté de répondre aux questions du CESER et qui par leur contribution, ont éclairé notre réflexion.

- BROGI Dominique, Fondatrice, Dirigeante de Monsherif,
- DE MONTVALON Prune, Directrice Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF 06),
- DELGENES Jean-Claude, expert en organisation du travail et s'intéressant aux situations de violences faites aux femmes notamment dans le monde du travail,
- GREGOIRE-CONCAS Frédérique, Avocate à la cour et conseillère du CESER,
- GRENIER Christelle, conseillère CESER et Avocate inscrite au Barreau de Marseille,
- RAIGNAULT Céline, Procureure de la république adjointe en charge de la division action publique mineurs famille et exécution des peines,
- SALLES Jennifer, Présidente la commission Solidarité, Défense des droits des femmes,
- TARDIEU Sophie, responsable de la maison des femmes,
Praticien Hospitalier - Santé Publique – APHM (programme women for women)

5 EXPLICATIONS DE VOTE

2^{ème} Collège

Fatima ARNOLD

Laurence BAZZUCCHI

Intervention de Fatima ARNOLD au nom du 2^{ème} Collège (FO)

Dans un contexte particulier d'augmentation du nombre de féminicides et plus largement de cas de violences faites aux femmes, la commission Solidarité, Prévention et Sécurité, Santé et Services Publics a eu raison de se saisir de ce sujet. Une problématique dont la région a souhaité faire une priorité.

Le groupe FO a participé aux travaux de cet avis et n'a pu que constater, durant les différentes auditions, que le chemin est encore long, pour qu'enfin on arrive à endiguer un phénomène subit essentiellement par des femmes.

Car nous n'oublions pas l'impact de ce type de violences sur l'ensemble de la sphère familiale, mais également sur les hommes qui peuvent en être victimes.

Le constat est néanmoins évident, les femmes en sont les premières victimes, elles en souffrent particulièrement, et parfois en meurent.

Alors, des dispositifs de prévention et de soutien existent. Notamment, grâce à de nombreuses associations, de maisons des femmes, de points d'accueil et de soutien. Ils méritent d'être soutenus plus encore et renforcés avec l'aide des pouvoirs publics.

La libération de la parole et l'augmentation des signalements, qui ne sont pas sans lien, ont pour conséquence une nécessité impérieuse d'augmenter les capacités d'accueil de toutes ces entités.

Outre la sphère familiale, il apparaît que le milieu du travail, au travers notamment des inégalités salariales et de la discrimination parfois subit pour accéder aux postes à responsabilité, sont aussi de nature à créer une forme de violence envers les femmes. À FO nous le dénonçons depuis de trop nombreuses années.

Qui plus est, ces inégalités salariales ou dans l'emploi tout au long de leur carrière, impactent de fait le montant des pensions ou retraites des femmes. Selon l'Insee, les 10% de retraitées ayant le plus bas revenu perçoivent moins de 5340€ par an, quand les 10% d'hommes ayant le plus bas revenu perçoivent 11340€.

Cela démontre que les accords égalités femmes-hommes obligatoires dans les entreprises de plus de 50 salariés s'avèrent insuffisants, car peu suivis d'effet ou ne débouchant que sur peu de mesures concrètes. Pallier à ces insuffisances nécessite une formation spécifique des interlocuteurs sociaux et un contrôle plus important des pouvoirs publics.

L'égalité salariale ou dans l'emploi est l'affaire de toutes et tous. Elle doit s'imposer dans le monde du travail, afin d'avoir un réel de l'impact, y compris dans la sphère personnelle ou familiale.

Pour conclure, il convient de rappeler que le taux de femmes en situation de handicap touchées par ces violences est tel, qu'il nécessite une réflexion spécifique et un travail

en profondeur de tous les acteurs de notre région et au-delà. Dans ce contexte gravissime, l'oubli par le gouvernement de désigner une ou un Ministre chargé(e) du Handicap, est une totale hérésie. Mais il est hélas symptomatique.

Le groupe FO votera l'avis

Intervention de Laurence BAZZUCCHI au nom du groupe CGT, FSU, Solidaires (2^{ème} collège)

La place des femmes dans la société a évolué au cours des siècles, et plus particulièrement au cours des dernières décennies. L'égalité des droits femme-homme dans tous les domaines est inscrite dans le préambule de la constitution depuis 1946. L'égalité professionnelle posée comme un principe et inscrite dans la loi depuis 1983. D'autres textes sont venus renforcer ce principe et notamment les lois de 2001 sur l'égalité professionnelle et de 2005 sur l'égalité salariale.

Si les avancées en matière d'égalité femmes-hommes sont réelles et liées à leurs luttes et aux mobilisations, elles n'en restent moins largement insuffisantes.

Quelques chiffres pour illustrer notre propos. Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes sont en moyenne de 26%, et lors du passage à la retraite, cet écart avoisine les 40 % si bien que 56 % d'entre elles ne touchent que le minimum vieillesse. 63% des salariés payés au SMIC sont des femmes et 82 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. Enfin, 59 % des entreprises de plus de 50 salariés ne respectent pas la loi et n'ont ni accord, ni plan d'action sur l'égalité professionnelle.

Sans égalité, il y aura toujours, relation de domination. Sans égalité il y aura toujours des hommes qui utiliseront leur force physique contre des femmes et des violences sexistes et sexuelles.

Si nous pouvons nous féliciter du choix de ce thème en auto-saisine, nous souhaitons insister sur le fait que l'égalité femme-homme est la première protection contre les violences.

Malgré un cadre législatif important, l'égalité reste encore à conquérir dans le monde du travail en mettant fin aux inégalités professionnelles en matière de salaires et de retraites, d'accès à l'emploi, de carrière, d'accès aux postes à responsabilités, de temps de travail mais aussi d'accès à la formation professionnelle

Tant que l'égalité ne sera pas acquise, il sera aussi difficile de faire changer les mentalités et évoluer les stéréotypes, de gagner le respect des droits des femmes, de lutter contre les actes et les violences sexistes non seulement dans l'entreprise mais aussi dans l'espace public comme à la maison. L'accès au droit à la contraception comme à l'avortement resteront fragiles.

Les actions menées par la région sont certes utiles mais restent centrées sur le traitement des violences par l'accueil et le soin. Agir pour une égalité réelle

préviendrait bon nombre de violences et permettrait de réduire le nombre de situation à traiter

Par ailleurs, la politique menée par la Région en interne en qualité d'employeur, pourrait se montrer bien plus ambitieuse car le dispositif de signalement des violences existant dans la collectivité n'est que la transcription de l'obligation légale posée par la loi de transformation de la fonction publique de 2019 pour intégrer davantage la place des femmes dans la collectivité.

La Région engagée dans la prévention des violences faites aux femmes se doit d'être exemplaire en interne avec ses agents.

Elle pourra s'inspirer aussi en interne de plusieurs préconisations portées par le CESER.

L'avis met en lumière la nécessité de poursuivre et accentuer le combat contre les violences faites aux femmes. Aussi, le Groupe CGT, FSU, SOLIDAIRES, votera l'avis.



27, Place Jules Guesde - CS 80255 - 13235 Marseille Cedex 02

Téléphone : 04 91 57 53 00

Site web: www.ceser.maregionsud.fr

Site Newsletter : ceser@regionpaca.com