



REPUBLIQUE FRANCAISE

DEPARTEMENT DE LA REUNION

COMMUNE DE SAINT-JOSEPH

EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL
DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL
SÉANCE DU 29 MARS 2019

DELIBERATION N° : 20190329_2

OBJET : Rapport relatif à la situation en matière d'égalité femmes-hommes

NOTA : Le Maire certifie que le compte rendu de cette délibération a été affiché à la porte de la Mairie, le : 05 AVR. 2019

Nombre des conseillers en exercice : 39

Présents	24
Procuration	6
Votants	30
Abstention	0
Exprimés	30

L'élu délégué
Christian LANDRY



L'an deux mille dix neuf, le vingt neuf mars à dix-sept heures quarante minutes, le conseil municipal, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, au lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Patrick LEBRETON - MAIRE

Présents

LEBRETON Patrick ; LANDRY Christian ; BAUSSILLON Inelda ; MUSSARD Harry ; MUSSARD Rose Andrée ; VIENNE Axel ; BATIFOULIER Jocelyne ; LEBRETON Blanche ; LEBON Jean Daniel ; LEJOYEUX Marie Andrée ; MOREL Harry Claude ; GERARD Gilberte ; LEBON Guy ; JAVELLE Blanche Reine ; HOAREAU Claudette ; NAZE Jean Denis ; HUET Marie Josée ; HUET Henri Claude ; COURTOIS Lucette ; ETHEVE Corine ; D'JAFFAR M'ZE Mohamed ; BOYER Julie ; GUEZELLO Alin ; RIVIERE François

Absents – Représentés

VIENNE Raymonde représentée par BAUSSILLON Inelda
KERBIDI Gérald représenté par MUSSARD Harry
GRONDIN Jean Marie représenté par MUSSARD Rose Andrée
LEBON Marie Jo représentée par NAZE Jean Denis
GEORGET Marilyne représentée par D'JAFFAR M'ZE Mohamed
PAYET Priscilla représentée par GUEZELLO Alin

Absents

YEBO Henri Claude ; HOAREAU Jeannick ; PAYET Yannis ; HOAREAU Sylvain ; FONTAINE Olivier ; FRANCOMME Brigitte, ASSATI Marie Pierre ; GUEZELLO Rosemay ; MALET Harry

Il a été procédé, conformément à l'article L.2121-15 du Code général des collectivités territoriales, à l'élection d'un secrétaire pris au sein du conseil.

Madame LEBRETON Blanche, 8^{ème} adjointe, a été désignée à l'unanimité des suffrages exprimés pour remplir ces fonctions qu'elle a acceptées.



Séance du 29 mars 2019

DÉLIBÉRATION N° : 20190329_2

OBJET :

Rapport relatif à la situation en matière d'égalité femmes-hommes

NOTE EXPLICATIVE DE SYNTHÈSE

Le Maire expose :

En application de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi), les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.

Principe constitutionnel, l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un des piliers de la société française depuis 1946.

Si le droit international, le droit européen et la législation nationale consacrent l'égalité entre les femmes et les hommes dans les champs professionnel, politique et social, la réalité atteste que les inégalités marquent toujours les parcours et les opportunités des femmes et des hommes. Plus récemment, la loi a favorisé l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. Celui-ci est inscrit dans la Constitution française depuis 1999.

Afin de poursuivre la démarche de promotion d'égalité, la loi du 4 Août 2014 a instauré l'élaboration d'un rapport en matière d'égalité femmes-hommes au préalable de tout débat d'orientations budgétaires.

Toutefois, le Haut Conseil à l'Egalité entre les Femmes et les Hommes (HCE) précise dans un rapport de décembre 2018 que les inter communautés et les communes sont très en retard quant à l'application de la loi du 4 août 2014. La commune de Saint-Joseph peut :

- d'une part se prévaloir de **présenter son deuxième rapport** incluant les deux volets obligatoires, à savoir :
 - un volet interne relatif à la politique des ressources humaines au sein de la collectivité ;
 - un volet territorial qui concerne les principales politiques publiques d'égalité menées, enrichi par des données statistiques concernant la situation des femmes sur la commune ;

- et d'autre part, de présenter **une parité supérieure à la n** répartition des élu.e.s au sein du conseil municipal puisque **parmi ses 39 membres**, on compte 19 femmes et 20 hommes (dont le Maire), et une égalité parfaite avec 7 adjointes et 7 adjoints (puisque le HCE établit qu'en France, depuis 2014, les conseils municipaux sont composés de 60 % d'hommes et de 40 % de femmes.)

Ainsi, ce présent rapport met en avant :

- une présentation succincte de la situation socio-économique et démographique sur la commune de Saint-Joseph, présentant la situation au regard des indicateurs de l'INSEE, quant à la démographique, l'emploi, les structures d'accueil en matière d'enfance ;
- les principales actions développées en matière d'accès aux politiques culturelles, sportives, des actions favorisant l'articulation vie professionnelle/vie personnelle, mais aussi les actions de prévention des violences faites aux femmes ;
- la politique des ressources humaines au sein de la collectivité, en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- ainsi que les perspectives d'évolution eu égard aux différents axes évoqués.

Outre la contrainte légale, la mise en œuvre effective des différents textes de loi évoqués ne peut être effective que si les personnes en charge de la conduite des politiques publiques sont «acculturées» à l'égalité entre les femmes et les hommes.

De fait, le rapport prévu par l'article 61 doit être appréhendé comme un inventaire et un document d'orientation, mais également comme une occasion de porter l'égalité femmes-hommes devant l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'EPCI et de contribuer ainsi à un travail plus global de sensibilisation des élus, des agents, et plus largement de la population.

Le conseil municipal est invité à prendre acte du rapport présenté en annexe sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes préalablement sur le projet de budget pour l'exercice 2019.

Il est donc demandé au conseil municipal :

- de prendre acte du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes préalablement au projet de budget pour l'exercice 2019 ;
- d'autoriser le Maire à signer tout document ou pièce se rapportant à cette affaire.

Le conseil municipal est invité à en délibérer.

Après avoir entendu l'exposé du rapporteur,

Vu la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,

Vu le décret n°2015-761 du 24 juin 2015,

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu la note explicative de synthèse n°2,

Vu le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes,

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, à ***l'unanimité des suffrages exprimés*** :

Présents : 24

Pour : 30

Représentés : 6

Abstentions : 0

Contre : 0

- Article 1 .-** **PREND ACTE** du rapport présenté en annexe sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes préalablement au projet de budget pour l'exercice 2019.
- Article 2 .-** **AUTORISE** le Maire à signer tout document ou pièce se rapportant à cette affaire.

Acte rendu exécutoire par télértransmission en
Préfecture le :

Et publication ou notification

Du :

Pour extrait certifié conforme,
L'élu délégué
Christian LANDRY





**RAPPORT D'INFORMATION SUR
LA SITUATION EN MATIERE
D'EGALITE FEMMES - HOMMES**

ANNEE 2018

*Rapport de présentation
préalable au projet de budget pour l'exercice 2019*

PREAMBULE

Principe constitutionnel, l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un des piliers de la société française depuis 1946.

Si le droit international, le droit européen et la législation nationale consacrent l'égalité entre les femmes et les hommes dans les champs professionnel, politique et social, la réalité atteste que les inégalités marquent toujours les parcours et les opportunités des femmes et des hommes.

Plus récemment, la loi a favorisé l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. Celui-ci est inscrit dans la Constitution française depuis 1999.

Cette loi relative à l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, dite « loi parité hommes-femmes » et votée en janvier 2000, est appliquée pour la première fois lors des élections municipales et cantonales françaises de **mars 2001**.

Afin de poursuivre la démarche de promotion d'égalité, la loi du 4 août 2014 a instauré l'élaboration d'un rapport en matière d'égalité femmes-hommes au préalable au projet de budget.

Ainsi, le Haut Conseil à l'Egalité entre les Femmes et les Hommes (HCE) précise dans un rapport de décembre 2018 que les inter communautés et les communes sont très en retard quant à l'application de la loi du 4 août 2014. **La commune de Saint-Joseph peut :**

- d'une part se prévaloir de **présenter son deuxième rapport** incluant les deux volets obligatoires à savoir :
 - un volet interne relatif à la politique des ressources humaines au sein de la collectivité ,
 - un volet territorial qui concerne les principales politiques publiques d'égalité menées, complété par des données statistiques concernant la part des femmes sur la commune,
- et d'autre part, de **présenter une parité supérieure à la moyenne nationale dans sa répartition des élu.e.s au sein du conseil municipal** puisque parmi ses 39 membres, on compte 19 élues et 20 élus (dont le Maire), et une **égalité parfaite** avec 7 adjointes et 7 adjoints (le HCE établit qu'en France, depuis 2014, les conseils municipaux sont composés de 60 % d'hommes et de 40 % de femmes).

Outre la contrainte légale, la mise en œuvre effective des différents textes de loi évoqués ne peut être effective que si les personnes en charge de la conduite des politiques publiques sont « acculturées » à l'égalité entre les femmes et les hommes. De fait, le rapport prévu par l'article 61 doit être appréhendé comme un inventaire et un document d'orientation, mais également comme une occasion de porter l'égalité femmes-hommes devant l'assemblée délibérante de la collectivité et de contribuer ainsi à un travail plus global de sensibilisation des élus, des agents, et plus largement de la population.

*Le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 proclame :
"La loi garantit à la femme, dans tous les domaines,
des droits égaux à ceux de l'homme" (art. 3).*

SOMMAIRE

PARTIE I : PROPOS INTRODUCTIFS

1 - La législation en vigueur relative au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

2 – Complexité de la problématique femmes-hommes

3 – Le cadre pour les collectivités territoriales

PARTIE II : SITUATION DEMOGRAPHIQUE, SOCIO ECONOMIQUE A SAINT-JOSEPH

1 La démographie

1-1 Généralités

1-2 La population par sexe et âge

2 Le contexte de l'emploi des femmes

2-1 Le taux d'activité

2-2 Le chômage

2-3 L'activité et l'emploi par sexe et par âge

2-4 Les salariés par âge, sexe et temps partiel

2-5 L'emploi selon le statut professionnel

2-6 L'emploi selon le secteur d'activité

2-7 le statut et les conditions d'emploi des + de 15 ans selon le sexe

2-8 La rémunération

3 La scolarisation

Conclusion partielle

PARTIE III : LES POLITIQUES PUBLIQUES PROMOUVANT L'EGALITE FEMME-HOMME SUR LA COMMUNE

1 La politique sportive

1-1 Les équipes dirigeantes

1-2 Les licencié.e.s

1-3 Les actions de promotion déjà engagées

1-3-1 Le sport individuel

1-3-2 Le sport collectif

2 La politique culturelle – la médiathèque

2-1 Le lectorat

2-2 Les actions déjà en cours

2-3 Les artistes féminins

3 La politique de la ville

3-1 L'ambition des actions menées en faveur de la parité

3-2 Prévenir les violences faites au femme et à l'atteinte à leur dignité

3-3 Assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité

3-4 Lutter contre la précarité des femmes

3-5 Garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers

- 3-6 Aider les familles à concilier vie familiale et vie professionnelle
- 3-7 Soutenir la fonction parentale
- 3-8 Faciliter l'intégration des familles, et donc des femmes dans la vie sociale et citoyenne
- 3-9 Garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes au niveau culturel

4 La prévention des violences faites aux femmes

4-1 Données statistiques

- 4- 1-1 En France
- 4-1-2 A la Réunion
- 4-1-3 Sur la commune

4-2 Les actions menées en matière de prévention sur Saint-Joseph

5 Le monde associatif

- 5-1-1 Généralités sur le monde associatif
- 5-1-2 Situation à Saint-Joseph

6 Les actions en direction des lycéens et collégiens

- 6-1 Des instances organisées paritairement
- 6-2 Quelques actions

7 Concilier vie professionnelle et familiale : les conditions d'accueil des jeunes enfants sur la commune

- 7-1 Part des enfants dans la population de Saint-Joseph
- 7-2 L'offre d'accueil
 - 7-2-1 Les assistantes maternelles
 - 7-2-2 Les structures d'accueil collectives
 - 7-2-3 Les accueils temporaires (ALSH...)
 - 7-2-4 Les places d'accueils

PARTIE IV LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES AU SEIN DE LA COLLECTIVITE

1 Les effectifs

- 1-1 La répartition de l'effectif
- 1-2 La répartition par statut
- 1-3 La répartition par temps de travail

2 La filière

- 2-1 La répartition de l'effectif par filière
- 2-2 La répartition par filière des titulaires et cdi

3 La catégorie statutaire

- 3-1 la répartition par catégorie statutaire
- 3-2 La répartition tous types de statuts
- 3-3 Répartition des emplois fonctionnels et de direction

- 4 L'évolution de carrière du personnel titulaire et CDI
 - 4-1 La répartition des déroulements de carrière
 - 4-2 La rémunération

- 5 L'articulation entre vie professionnelle et vie familiale
 - 5- 1 le temps partiel
 - 5-2 Les congés
 - 5-2-1 les congés maternité et paternité
 - 5-2-2 le congé parental
 - 5-3 La mise en disponibilité ou congé non rémunéré

- 6 La formation continue

Conclusion partielle

PARTIE V : PERSPECTIVES

BIBLIOGRAPHIE

PARTIE I - PROPOS INTRODUCTIFS

1 La législation en vigueur relative au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 modifie le Code général des collectivités territoriales et dispose que dans les communes de plus de 20 000 habitants, et préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

La compétence en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est en effet partagée entre toutes les collectivités (article L.1111-4 du Code général des collectivités territoriales).

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est venu préciser le contenu et les modalités d'élaboration de ce rapport.

Celui-ci doit s'attacher :

- à la politique de ressources humaines de la collectivité ;
- aux actions menées par la collectivité pour l'égalité femmes-hommes dans ses politiques publiques.

En ce qui concerne les ressources humaines, le décret précise que « *le rapport (...) reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.*

Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles.

Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agent-e-s sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement».

Au regard de ce constat, la loi du 4 août 2014 aborde l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes ses dimensions.

Elle vise :

- à assurer l'effectivité des droits acquis,
- agir sur les racines de l'inégalité entre les femmes et les hommes par une approche intégrée et ouvrir de nouvelles perspectives.
- à irriguer les politiques publiques tant nationales que locales, touchant ainsi tous les domaines : la cellule familiale, le monde de l'entreprise, l'école et l'ensemble des administrations.

2 Complexité de la problématique relative à l'égalité femmes-hommes.

Malgré les interventions répétées de la loi, d'importants progrès restent à réaliser dans les faits. C'est dans ce sens que les collectivités territoriales, dont les communes, doivent assumer la part de cet effort collectif qui leur revient.

La complexité de cette problématique réside dans le fait qu'elle s'étend à toutes les sphères de nos vies :

dans l'espace public :

- où 82 % des femmes estiment que la publicité renvoie des images créant des complexes ;

au travail :

- où les inégalités salariales sont toujours de l'ordre de 18% entre hommes et femmes,
- où 80% des salariés à temps partiel sont des femmes (Source : Insee, enquête Emploi),
- où un écart de rémunération de 18,6% sépare les hommes et les femmes, secteurs privé et public confondus. (Source : Insee, Données 2014),

dans la sphère familiale :

- où les femmes consacrent quotidiennement 1 heure de plus que les hommes aux tâches domestiques.
- où 80% des tâches domestiques continuent d'être assurées par les femmes (Source : INED, «Population et sociétés» n° 461, 2009)

Les problèmes posés sont aussi divers que les solutions possibles.

Agir sur les plus jeunes de nos concitoyens, par exemple, peut avoir un effet considérable sur le reste de la société. On connaît l'influence qu'ils exercent sur les habitudes de leurs parents. En matière d'écologie, les comportements ont considérablement évolué à partir du moment où l'école s'est emparée du sujet pour y sensibiliser les enfants.

L'égalité des femmes et des hommes doit faire l'objet de la même attention.

Il faut déconstruire dès le plus jeune âge les stéréotypes qui infusent profondément les mentalités de notre société.

Il n'y a que ce travail de fond qui permettra un jour de rendre caduque, la réalité inacceptable selon laquelle 80 % des femmes se déclarent régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes dans la sphère professionnelle.

3 Le cadre d'intervention pour les collectivités

Aussi, l'administration territoriale peut opérer sur deux échelons :

- En tant qu'acteur des politiques publiques où l'égalité réelle doit imprégner son action,
- En tant qu'employeur, où elle doit mettre en cohérence son fonctionnement interne avec les politiques publiques et promouvoir le bien-être au travail de tous ses agents.

L'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose qu'«aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe [...]».

Pour autant, les rapports successifs de l'Institut National des Etudes Territoriales affirment que les inégalités persistent tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions des agents publics.

Afin de faire progresser l'égalité professionnelle au sein des administrations, le protocole d'accord du 8 mars 2013 vise à établir un diagnostic et à rassembler des données objectives sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi, au regard de l'article 61 de la loi susmentionnée, ce présent rapport, préalable au débat d'orientations budgétaires de 2019, présentera :

- des données succinctes de la situation socio-économique et démographique de la commune,
- les politiques menées par la collectivité sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes,
- les données de la situation des ressources humaines,
- les perspectives envisagées de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

PARTIE II : CONTEXTE DEMOGRAPHIQUE, SOCIO-ECONOMIQUE A SAINT-JOSEPH

1 La démographie

1-1 Généralités

La population de Saint Joseph est, selon les derniers chiffres officiels, de **37 362 habitants** contre 22 361 habitants en 1968.

Sur le long terme, la population a augmenté de 15 001 habitants sur une période de 46 ans, soit une évolution de 67,09% entre 1968 et 2014. Si l'on poursuit de façon linéaire cette évolution de la population, le nombre des habitants de Saint-Joseph en 2020 serait de 40 631, soit une augmentation de 3 269 habitants (8,75%).

Saint-Joseph 2014 /2015

Population	37 362 hab.
Densité de population	209 hab/km ²
Nombre de ménages	14 122
Habitants par ménage	2,6
Nombre de familles	10 509
Naissances	618
Décès	234
Solde naturel	384

1-2 La population par sexe et âge en 2015

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	18 336	100,0	19 272	100,0
0 à 14 ans	4 505	24,6	4 303	22,3
15 à 29 ans	3 373	18,4	3 374	17,5
30 à 44 ans	3 477	19,0	3 802	19,7
45 à 59 ans	3 976	21,7	4 219	21,9
60 à 74 ans	2 156	11,8	2 324	12,1
75 à 89 ans	785	4,3	1 082	5,6
90 ans ou plus	63	0,3	169	0,9
0 à 19 ans	5 934	32,4	5 616	29,1
20 à 64 ans	10 328	56,3	11 100	57,6
65 ans ou plus	2 074	11,3	2 556	13,3

Source : Insee, RP2015 exploitation principale, géographie au 01/01/2017.

La commune de Saint-Joseph compte en 2015, selon l'INSEE, 37 608 habitants, dont 48,75 % d'hommes et 51,24 % de femmes.

Cette supériorité des femmes est présente pour toutes les tranches d'âge, au delà de la première tranche d'âge des 0-29 ans.

2 Le contexte de l'emploi des femmes

2-1 Le taux d'activité

Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2015

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Hommes	11 756	8 613	73,3	5 130	43,6
15 à 24 ans	4 387	1 126	46,5	535	22,1
25 à 54 ans	7 216	6 458	89,5	3 934	54,5
55 à 64 ans	2 120	1 028	48,5	661	31,2
Femmes	12 413	7 985	64,3	4 156	33,5
15 à 24 ans	2 292	870	38,0	327	14,3
25 à 54 ans	7 854	6 284	80,0	3 368	42,9
55 à 64 ans	2 267	831	36,6	461	20,3

2-2 Le chômage

(au sens du recensement) des 15-64 ans

	2015	2010
Nombre de chômeurs	7 312	6 570
Taux de chômage en %	44,1	43,4
Taux de chômage des hommes en %	40,4	39,2
Taux de chômage des femmes en %	48,0	48,0
Part des femmes parmi les chômeurs en %	52,4	52,4

- Sources : Insee, RP2010 (géographie au 01/01/2012) et RP2015 (géographie au 01/01/2017) exploitations principales.

2-3 L'activité et l'emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2015

	Populati on	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	24 169	16 598	68,7	9 286	38,4
15 à 24 ans	4 712	1 996	42,4	862	18,3
25 à 54 ans	15 071	12 743	84,6	7 302	48,5
55 à 64 ans	4 387	1 859	42,4	1 121	25,6
Hommes	11 756	8 613	73,3	5 130	43,6
15 à 24 ans	2 420	1 126	46,5	535	22,1
25 à 54 ans	7 216	6 458	89,5	3 934	54,5
55 à 64 ans	2 120	1 028	48,5	661	31,2
Femmes	12 413	7 985	64,3	4 156	33,5
15 à 24 ans	2 292	870	38,0	327	14,3
25 à 54 ans	7 854	6 284	80,0	3 368	42,9
55 à 64 ans	2 267	831	36,6	461	20,3

• Source : Insee, RP2015 exploitation principale, géographie au 01/01/2017.

2 - 4 Les salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2015

	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
Ensemble	3 995	17,1	3 680	39,7
15 à 24 ans	497	35,4	305	46,3
25 à 54 ans	3 049	14,4	2 993	39,2
55 à 64 ans	449	15,1	383	38,6

• Source : Insee, RP2015 exploitation principale, géographie au 01/01/2017.

Malgré le pourcentage plus élevé des femmes dans la population saint-joséphoise, celles-ci connaissent un taux d'activité moindre (9 points en dessous de celui des hommes), ainsi qu'un taux d'emploi moindre de 10 points.

Elles sont par conséquent plus touchées par le chômage. Ainsi plus d'une femme sur deux est sans emploi.

A tous les âges la part des hommes ayant un emploi est supérieur de quasiment 10 points à celui des femmes.

Le temps partiel concerne beaucoup plus les femmes à près de 40 %.

2 - 5 Emploi selon le statut professionnel

	2015	%	2010	%
Ensemble	7 749	100,0	6 904	100,0
Salariés	6 099	78,7	5 467	79,2
dont femmes	3 208	41,4	2 793	40,5
dont temps partiel	1 909	24,6	1 705	24,7
Non-salariés	1 650	21,3	1 437	20,8
dont femmes	508	6,6	410	5,9
dont temps partiel	263	3,4	198	2,9

- Sources : Insee, RP2010 (géographie au 01/01/2012) et RP2015 (géographie au 01/01/2017) exploitations principales lieu de travail.

Par salariés, il faut entendre toutes les personnes qui travaillent, aux termes d'un contrat, pour une autre unité institutionnelle résidente en échange d'un salaire ou d'une rétribution équivalente.

Un Travailleur Non Salarié (TNS) est un chef d'entreprise qui n'a pas le même statut que celui d'un salarié. C'est une personne physique qui exerce une activité non salariée, qu'elle soit à vocation commerciale, artisanale ou même libérale.

2-6 L'Emploi selon le secteur d'activité

	2015				2010	
	Nombre	%	dont femmes en %	dont salariés en %	Nombre	%
Ensemble	7 790	100,0	47,8	81,1	7 008	100,0
Agriculture	661	8,5	23,2	27,8	611	8,7
Industrie	388	5,0	25,3	81,2	333	4,7
Construction	565	7,2	9,3	64,8	731	10,4
Commerce, transports, services divers	2 004	25,7	43,4	76,6	1 843	26,3
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	4 172	53,6	61,1	93,9	3 490	49,8

Insee, RP2010 (géographie au 01/01/2012) et RP2015 (géographie au 01/01/2017) exploitations complémentaires lieu de travail.

Pour rappel, le secteur tertiaire est composé du :

- tertiaire principalement marchand (commerce, transports, activités financières, services rendus aux entreprises, services rendus aux particuliers, hébergement-restauration, immobilier, information-communication) ;
- tertiaire principalement non-marchand (administration publique, enseignement, santé humaine, action sociale).

Si entre 2010 et 2015, on constate que la part des femmes à Saint-Joseph augmente quand à l'exercice d'une activité salarié, c'est la part des non salariés à temps partiel qui augmentent le plus.

Les secteurs d'activité qui comptent plus de femmes restent le secteur tertiaire (administration publique, enseignement, santé, action sociale ainsi que le commerce, transports, services divers).

Dans l'administration 61.1 % sont des femmes, et elles y sont à 93.9 % salariés.

2-7 Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2015

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	5 165	100	4 186	100
Salariés	4 000	77,5	3 703	88,4
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	2 817	54,5	2 451	58,5
Contrats à durée déterminée	754	14,6	758	18,1
Intérim	43	0,8	21	0,5
Emplois aidés	224	4,3	385	9,2
Apprentissage - Stage	163	3,2	88	2,1
Non-Salariés	1 165	22,5	484	11,6
Indépendants	727	14,1	290	6,9
Employeurs	417	8,1	161	3,8
Aides familiaux	20	0,4	33	0,8

Insee, RP2010 (géographie au 01/01/2012) et RP2015 (géographie au 01/01/2017) exploitations complémentaires lieu de travail.

Le statut salarié est d'une manière générale plus favorable aux femmes qu'aux hommes, tant pour les titulaires, CDI, mais aussi pour les contrats aidés. Les contrats d'apprentissage et d'intérim concernent peu de femmes contrairement aux hommes.

Les femmes sont beaucoup moins nombreuses dans les emplois non salariés (11.6%) : moins de cheffes d'entreprises et d'employeurs

2-8 La rémunération

Salaire net horaire moyen total (en euros) selon l'âge en 2015

	Ensemble	Femmes	Hommes
De 18 à 25 ans	8,7	8,4	8,9
De 26 à 50 ans	11,3	11,0	11,4
Plus de 50 ans	13,4	12,4	13,8

Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture.

Source : Insee, DADS - fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2016.

Salaire net horaire moyen total (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2015

	Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble	11,3	10,8	11,5
Cadres*	20,2	19,4	20,6
Professions intermédiaires	14,1	13,1	14,8
Employés	9,9	9,9	9,9
Ouvriers	10,5	9,0	10,6

* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés

Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année. Source : Insee, DADS - fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2016.

A tous les âges de la vie, le salaire net horaire moyen en euros est pour les femmes inférieur à celui des hommes.

Cela concerne toutes les catégories socio professionnelles sauf pour les employés où les hommes et femmes sont sur le même salaire horaire de 9.9 euros.

3 La scolarisation selon l'âge et le sexe en 2015

	Ensemble	Population scolarisée	Part de la population scolarisée en %		
			Ensemble	Hommes	Femmes
2 à 5 ans	2 281	1 676	73,5	70,0	77,1
6 à 10 ans	2 864	2 796	97,6	97,7	97,5
11 à 14 ans	2 619	2 586	98,8	98,5	99,0
15 à 17 ans	1 797	1 697	94,4	94,7	94,1
18 à 24 ans	2 915	927	31,8	33,9	29,6
25 à 29 ans	2 035	55	2,7	1,9	3,5
30 ans ou plus	22 053	121	0,5	0,4	0,7

Source : Insee, RP2015 exploitation principale, géographie au 01/01/2017.

On constate que le taux de scolarisation des filles et des garçons est quasiment le même de 2 ans à 17ans, plutôt à la faveur des filles ; toutefois, à 18 ans celui des filles devient inférieur à celui des garçons (2 points en moins).

On notera que le pourcentage de jeunes filles de plus de 25 ans poursuivant une scolarité supérieure est plus importante que celui des jeunes hommes.

Conclusion partielle

La démographie de Saint-Joseph laisse apparaître une proportion de femmes dans la population générale supérieure celle des hommes.

Malgré une présence plus importante dans le parcours scolaire, à 18 ans leur pourcentage diminue, mais on retrouve une part plus importante des jeunes filles dans les études supérieures.

On note qu'au niveau de la situation socio-économique, les références habituellement mises en exergue au niveau national apparaissent également à Saint-Joseph.

On constatera ainsi que les femmes sont plus nombreuses dans les emplois tertiaires, qu'elles sont par ailleurs plus souvent que les hommes à temps partiel. Leur rémunération est, comme au niveau national, inférieure à celui des hommes.

La commune de Saint-Joseph connaît les mêmes contours que le national. Marie Gausse dans son rapport de 2016 citait : *«.. malgré une meilleure réussite des filles à l'école (en termes de durée moyenne des études, de niveau moyen des diplômes, de taux de réussite aux examens), elles sont toujours sous-représentées dans les filières prestigieuses et porteuses d'emploi.*

Par la suite, les femmes rencontrent plus de difficultés dans leur trajectoire professionnelle : elles sont plus souvent que les hommes confrontées au chômage, aux emplois précaires, au temps partiel contraint et souvent moins bien rémunérées...être une femme en France aujourd'hui reste le premier facteur d'inégalité sur le marché du travail», mais aussi à la Réunion, et à Saint-Joseph.

PARTIE III : LES POLITIQUES PUBLIQUES PROMOUVANT L'EGALITE FEMMES ET HOMMES SUR LA COMMUNE

Dans différents domaines, la collectivité met en oeuvre une politique promouvant la place des femmes dans la commune.

Que cela soit au niveau des activités sportives, de loisirs, culturelles, au niveau de la politique de la ville, des actions menées auprès des collégiens et lycéens.

Par ailleurs, afin de prévenir les situations de violence faites aux femmes et de diffuser des messages de prévention, le CLSPD mène tout au long de l'année diverses actions dans ce sens.

Afin de permettre aux femmes de pouvoir accéder au monde du travail, une offre de places en structure d'accueil pour les enfants est développé sur la commune.

Tels sont les différents aspects qui seront abordés ci-après.

1 La politique sportive

Si la contribution positive du sport à la société est reconnue, les femmes et les jeunes filles restent moins nombreuses à pratiquer un sport ou une activité physique.

L'approche du domaine sportif pour la commune se fera à plusieurs niveaux :

- les équipes dirigeantes et la place des femmes
- les sports où sont actives les femmes

NB : toutes les associations n'ont pas répondu à la sollicitation, aussi les analyses ne portent que sur une partie des associations ayant apporté des éléments.

1-1 Les équipes dirigeantes

Sur 34 associations sportives recensées 38.23 % ont une présidente.

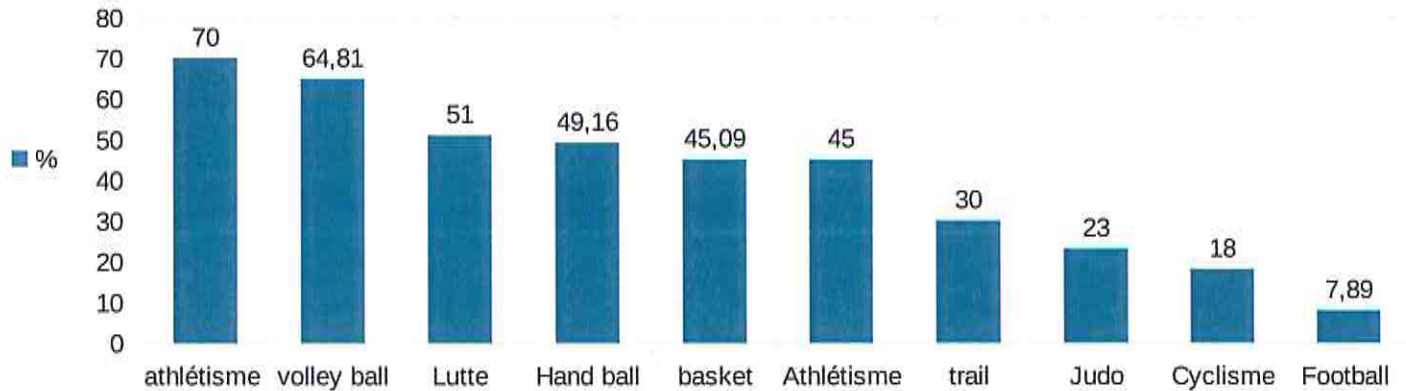
Elles assument des présidences dans les 9 domaines suivants :

- football(2)
- fitness (2)
- danse / danse et lutte(2)
- sports de combats (2)
- natation (1)
- athlétisme (1)
- Cyclisme (1)
- volley ball(1)
- basket ball(1)

1-2 Les licencié.e.s

Pour les données, on apprend que les licencié.e.s se répartissent comme suit au sein de 10 clubs ayant répondu : athlétisme , volley ball ,lutte ,athlétisme, hand ball , basket, trail, Judo , cyclisme , Football

% de filles dans les clubs



1-3 Les actions de promotion de l'égalité déjà engagées

Les actions mises en oeuvre pour promouvoir la place des filles dans les différentes disciplines sportives se font tant pour les sports collectifs qu'individuels.

1-3-1 Le sport collectif

Les clubs développent différentes activités visant à inscrire les jeunes filles/femmes dans leur discipline. De plus, on peut les retrouver dans des compétitions de niveau supérieur.

- AS Excelsior :

2ème année de la catégorie féminine au sein du club

- basket :

7 catégories féminines

- hand ball :

6 catégories qui participent au tournoi en compétition de ligue

1-3-2 Le sport individuel

- trail :

* adhésion gratuite la première année, puis tarifs dégressifs

- athlétisme :

* journée découverte à travers « kinder's athlétic day » ;

* compétitions sur pistes pour les jeunes ,

* trail et compétition sur route pour adultes

- cyclisme :
- * sortie vélo lors de la journée de la femme

- lutte :
- * Parrainage de licence féminine à 1euro ,
- * participation stage régional féminin,
- * obtention de la candidature du championnat de France féminin à saint joseph en 2020 ,
- * opération marraine (6 médaillées nationales) ,
- * invitées au tournoi de Noel 2018,

- judo :
- * nomination d'un chargé de communication, communiquer sur les valeurs du judo,
- * organisation des challenges et des compétitions.

A Saint-Joseph, les jeunes sportives remportent médailles et podiums dans différents sports individuels lors de compétitions (départemental et national) : lutte, natation, athlétisme ...

De nombreuses disciplines sont ouvertes aux jeunes filles/femmes et des actions de promotion sont mises en œuvre tout au long de l'année.

2 La politique culturelle – la médiathèque

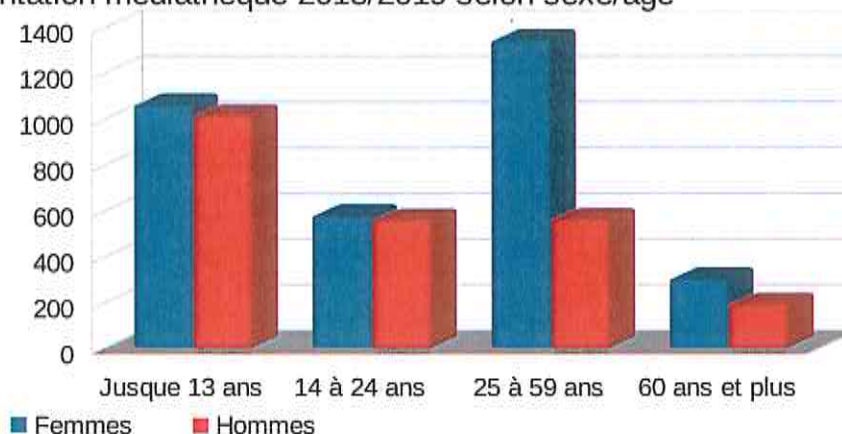
2-1 Le lectorat

L'ouverture de cet équipement phare de la collectivité en janvier 2018 permet une offre culturelle de qualité.

Ainsi, au 1^{er} mars 2019, la médiathèque a un nombre d'inscrit.e.s de 5 624.

Femmes	14 à 24 ans	580	Hommes	14 à 24 ans	562
	25 à 59 ans	1343		25 à 59 ans	564
	60 ans et plus	303		60 ans et plus	193
	Jusque 13 ans	1062		Jusque 13 ans	1017
	total	3288		total	2336

Fréquentation médiathèque 2018/2019 selon sexe/âge



2-2 Les actions déjà menées

En faveur de la promotion de l'égalité Femmes/Hommes, différentes actions sont organisées.

- Hormis la journée internationale des droits de la femme, des actions ont été menées autour du livre et de la lecture, du chant, du théâtre, des activités manuelles :
 - Rencontre auteure
 - Activités manuelles
 - Séances de conte
 - Prestations musicales
 - Travail en commun avec des lectrices déficientes visuelles...

3-3 Les artistes féminins

A travers les différents événements sur la période 2018 / mars 2019 , on retrouve des artistes femmes :

- 20 artistes femmes autour du conte, chant et théâtre
- 4 artistes femmes qui ont exposés ... dont 2 dans des expositions collectives

Quelque soit les âges de la vie, le lectorat féminin est plus important.

La diversité du fonds documentaire de plus de 70 000 ouvrages offre ainsi une opportunité au lectorat, ainsi que la diversité des activités menées et des supports documentaires.

Par ailleurs, tout au long de l'année, des artistes femmes se succèdent au sien de la médiathèque dans différents domaines artistiques.

3 La politique de la ville

3-1 L'ambition des actions menées en faveur de la mixité

La loi du 21 février 2014 prône l'égalité femmes-hommes qui est une nouvelle priorité transversale de la politique de la ville

L'égalité femmes-hommes est l'une des trois priorités transversales obligatoires à prendre en compte dans la conception des contrats de ville.

Cet axe doit être intégré dans les trois piliers : cohésion sociale, cadre de vie, emploi et développement économique. Les deux autres priorités transversales sont la jeunesse et la lutte contre les discriminations.

Ainsi, la lutte contre les inégalités de sexe devient un enjeu majeur qui doit apparaître systématiquement pour chacune des actions du contrat de ville de Saint-Joseph.

La politique de la ville est une politique de cohésion urbaine et de solidarité envers les quartiers les plus défavorisés. Elle vise à restaurer l'égalité républicaine et à améliorer les conditions de vie des habitants.

Il s'agit donc de concilier les thématiques comme la cohésion sociale, l'éducation, le transport, la sécurité, le développement économique, l'aménagement urbain, les sports et loisirs, la lutte contre les discriminations... avec une approche transversale globale.

Les mesures ont pour objectif d'agir pour faire **progresser l'égalité femmes/hommes dans les quartiers prioritaires** notamment à travers des indicateurs tels que la part des femmes bénéficiaires des actions de la politique de la ville et la part des projets soutenus relevant de la thématique égalité femme/homme.

Ainsi, dans le cadre des appels à projets au titre du contrat de ville, apparaît une rubrique dans la demande de subvention (fiche action une rubrique intitulé « contribution aux priorités transversales du contrat de ville ») :

- caractère innovant de l'action
- jeunesse
- *égalité femmes/hommes.*

L'intégration de l'égalité dans les actions du contrat de ville,

- c'est faire avancer l'égalité
- c'est promouvoir la solidarité et la cohésion sociale,
- c'est promouvoir la santé, le bien-être
- c'est promouvoir la sécurité et le cadre de vie, la lutte contre les violences
- c'est encourager l'économie et l'insertion des femmes dans les quartiers
- ...

Ainsi, la politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte plusieurs actions.

3-2 Prévenir les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité

Les violences sexistes constituent un véritable fléau.

Pour les prévenir, il est essentiel d'en comprendre les causes et les origines. Pour lutter contre les violences et contribuer à garantir le cadre juridique de protection des villes, la commune de Saint-Joseph organise des journées de rencontres/débats publics autour des violences intrafamiliales tous les deuxièmes vendredis du mois la participation d'intervenants, de professionnels de santé, des institutions, des associations ...

3-3 Assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité

Cela se fait notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse dans le cadre du contrat local de santé en partenariat avec les associations et les établissements scolaires

Tout le long de l'année, la Mission Locale Sud en partenariat avec l'Agence Régionale de santé, mène des ateliers santé, de débats, de théâtre avec les jeunes.

En fin d'année, une manifestation est organisée en novembre, action annulée suite au contexte social. Elle s'est déroulée exceptionnellement le 8 mars 2019 dans le cadre de AKS, thématique de cette année " la lutte contre le sexisme". De nombreux partenaires se mobilisent sur la thématique.

Des associations Planning Familial et Sid'Aventure interviennent auprès des jeunes dans les collèges et les lycées sur l'éducation à la vie affective et sexuelle.

3-4 Lutter contre la précarité des femmes

Trois actions sont mises en place par deux associations notamment la Mission Locale Sud et l'Office Municipal des Sport. Ces actions ont pour but d'amener les filles à pratiquer une activité sportive et de bien-être.

Par ailleurs, la lutte contre l'obésité est une des préoccupations de santé publique, par la mise en œuvre d'un programme de santé.

3-5 Garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers

L'insertion sociale des femmes constitue une priorité du contrat de ville. Ainsi, deux actions sont mises en place à savoir :

- un village de l'insertion professionnelle par le Village Bougé Jeunesse de la ville de Saint-Joseph, avec une forte participation de filles
- un atelier de productions audiovisuelles par la Mission Locale Sud. Les documents audiovisuels réalisés ont mis en avant l'égalité femmes/hommes devant et derrière la caméra, dont les bénéficiaires étaient à 50 % des filles.

3-6 Aider les familles à concilier vie professionnelle, vie familiale et vie sociale

Tout le long de l'année, la collectivité et les partenaires privés offrent des places d'accueil aux familles en structures comme les micro-crèches, crèches, en accueil périscolaires et en

accueils collectifs des mineurs et ont l'opportunité d'ouvrir une classe passerelle dans le quartier de Cayenne/Butor/les Quais en 2018.

3-7 Soutenir la fonction parentale et faciliter la relation parents enfants

A travers le Contrat Local d'Accompagnement à la Scolarité par la mise en place des temps d'accompagnement au sein des collèges et écoles, ce dispositif apporte aide et soutien aux enfants .

3-8 Faciliter l'intégration des familles dans la vie collective et citoyenne

Par le soutien aux espaces de vie sociale en lien avec le contrat de territoire global (CAF). L'objectif est de renforcer les solidarités de voisinage et resserrer le lien social entre les familles. Les activités se fondent sur les valeurs, le respect de la dignité humaine et de mixité sociale.

3-9 Garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes au niveau culturel

Ces actions visent aussi à un égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres par le soutien aux associations culturelles du territoire avec comme objectif de démocratiser la culture au travers du conte, de la résidence d'artiste et/ou de la promotion de l'art.

La politique de la ville dans le cadre de la coordination menée sur les quartiers prioritaires (Cayenne/butor les quais, Langevin et centre ville) accompagne les partenaires et institutions dans les actions visant à promouvoir l'égalité femmes-hommes. Ces actions concernent tous les domaines de la vie : économique, santé, loisirs, culture, sports, prévention des violences faites aux femmes, familial.

4 La prévention des violences faites aux femmes

4-1 Données statistiques

4-1-1 Les chiffres en France

En moyenne, le nombre de femmes âgées de 18 à 75 ans qui **au cours d'une année** sont victimes de violences physiques et/ou sexuelles commises par leur ancien ou actuel partenaire intime, est estimé à **225 000 femmes**. L'auteur de ces violences est le mari, concubin, pacsé, petit-amî, ancien, ou actuel, cohabitant ou non.

3 femmes victimes sur 4 déclarent avoir subi des faits répétés

8 femmes victimes sur 10 déclarent avoir également été soumises à des atteintes psychologiques ou des agressions verbales.

En 2016, **123 femmes ont été tuées** par leur partenaire ou ex-partenaire intime "officiel" (conjoint, concubin, pacsé ou « ex ») ou non officiel (petits-amis, amants, relations épisodiques...). **34 hommes** ont été tués par leur partenaire ou ex-partenaire intime, dont trois au sein de couples homosexuels.

25 enfants mineurs sont décédés, tués par un de leurs parents dans un contexte de violences au sein du couple.

En moyenne, le nombre de femmes âgées de 18 à 75 ans qui au **cours d'une année** sont victimes de viols et de tentatives de viol est estimé à **84 000 femmes**. De la même manière que pour les chiffres des violences au sein du couple présentés ci-dessus, il s'agit d'une estimation minimale.

Dans 91% des cas, ces agressions ont été perpétrées par une personne connue de la victime. Dans 45 % des cas, c'est le conjoint ou l'ex-conjoint qui est l'auteur des faits.

La France comptait en 2004, environ **53 000 femmes adultes** qui auraient subi des mutilations sexuelles (hypothèse moyenne). Neuf victimes sur dix ont été excisées avant l'âge de 10 ans.

En 2016, l'enquête « Violences et rapports de genre » (VIRAGE) menée par l'INED, a permis de mesurer le nombre de personnes ayant subi des violence sexuelles (viols, tentatives de viol, attouchements du sexe, des seins ou des fesses, baisers imposés par la force, pelotage) **au cours de leur vie**. Ces violences ont concerné **14,5 % des femmes et 3,9 % des hommes** âgés de 20 à 69

4-1-2 Les données statistiques à la Réunion

La Réunion est classée troisième à la place des régions les plus touchées par les violences conjugales après la Guyane et la Corse.

Ainsi,

- 5 femmes ont été tuées par leur conjoint ou ex-conjoint : 4 en zone de gendarmerie, 1 en zone de police.
- 1 261 affaires liées aux violences conjugales ont été enregistrées aux tribunaux de grande instance (TGI) de Saint-Denis et de Saint-Pierre, soit une augmentation de 49 % par rapport à 2015(majorité de femmes)
- En 2016, l'ARAJUFA a reçu 2 418 victimes dont des victimes de violences conjugales

4-1-3 Les données sur la Commune

Sur la commune, l'année 2017 est marquée par une augmentation globale de faits constatés, d'une manière générale (femmes et hommes) :

- atteintes volontaires en intégrité physique **330 faits** contre 214 en 2016 (+ 23%)
- augmentation des violences crapuleuses (vol avec violence) : **+63 % = 7 faits en plus** (agression occasionnelle vers la gare routière et le centre ville)
- augmentation des violences non crapuleuses : + 50% = 37 faits (la quasi totalité de cette augmentation des AVIP est du aux violences physiques non crapuleuses).

Par contre, on constate une certaine stabilité sur l'ensemble de la Communauté de brigade de gendarmerie pour les VIF ; en revanche les violences de voisinage, les violences dans la sphère privée mais hors cercle familial sont en augmentation.

4-2 Les actions menées à Saint-Joseph, coordonnées par le CLSPD

Eu égard aux difficultés que rencontrent les femmes autour des violences, la commune développe depuis plusieurs années des actions afin de prévenir les violences intra familiales.

Le sujet de l'égalité femmes-hommes a été abordé de façon transversale et implicitement puisque que l'inégalité homme/femme entraîne parfois les violences.

- le 8 mars 2018, le service a mis en œuvre dans le cadre de la journée de la femme une matinée pour le grand public à Manapany avec :
 - activités de la zumba
 - activités de self défense
 - échanges et débats
 - diffusion du film « noir et blanche » de JLFaubourg au collège AG
- Lors des rencontres débats de Manapany, le sujet de la discrimination homme/femme abordé par monsieur le défenseur des droits de la Réunion pour les partenaires institutionnels et associatifs.
- Semaine du 19 novembre 2018
 - campagne d'affichage
 - mise en oeuvre du film « jusqu'à la gare » en partenariat avec l'école du bonheur
- VIF de proximité
 - 27 avril (Cayenne/butor / les quais) – 22 mai 2018(jean petit) – 25 septembre (la Crête)
- prévention des violences au sein des cafés des parents
 - (29 mars 2018) 4 écoles + 1 collège
- accueil aux locaux du CLSPD
 - réception pour un premier accueil puis une orientation vers les institutions spécialisées

Par ailleurs, 2 "adultes relais" ont suivi une formation sur les discriminations et les inégalités hommes/femmes. A ce titre , un des intervenants a remis un outil (fiches pratiques) pour aborder et traiter le sujet au sein de la collectivité

La Réunion est le 3ème département quant aux violences faites aux femmes. La commune de Saint-Joseph est concernée , même si les chiffres restent stables.

Toutefois, afin de prévenir celles ci et diffuser le plus largement possible des messages de prévention les actions sont menées auprès de différents publics avec différents partenaires, autour du CLSPD .

5 Le monde associatif

5-1 Généralités sur le monde associatif et la place des femmes

Les associations jouent un rôle irremplaçable, largement reconnu par les Français : 80% en ont une image positive, 45% les fréquentent régulièrement en tant qu'adhérents, et 25% leur donnent du temps bénévolement.

A la Réunion, elles sont entre 13 000 et 15 000 de toutes tailles, actives dans tous les domaines de la société : l'éducation, la culture, le social, la santé, l'environnement, la défense des droits, les loisirs...

Dans le seul secteur sportif, 1700 clubs appartenant à des fédérations agréées ont délivré 163 990 licences, en 2017.

Ainsi 8,8 % : c'est le pourcentage des femmes membres des Conseils d'Administration ou de surveillance en 2009 (contre 8,5% en 2008). Baromètre annuel de l'agence Capitalcom sur la mixité, 2009

La hiérarchie des fonctions semble fonctionner aussi sur le modèle de la division sexuée du travail. Les principaux freins à l'accès des femmes aux fonctions de dirigeants dans les associations ont été mis en évidence par l'association Retravailler (2003) :

- freins sociaux et culturels : moindre disponibilité des femmes, représentation stéréotypée des rôles féminins et masculins, sentiment d'incompétence plus fréquent chez les femmes
- freins internes à l'organisation : existence de nombreuses réunions tardives et failles du fonctionnement démocratique (cumul des mandats, non limitation du renouvellement des mandats, système de cooptation).

En ce qui concerne les dirigeants, et en particulier les trois premiers (président, trésorier, secrétaire), l'enquête menée par Fonda en 2009, montre que 31 % des présidents sont des femmes, 42 % des trésoriers et 57 % des secrétaires.

Si les femmes sont majoritaires dans les postes de secrétaires, c'est parce qu'il s'agit d'une fonction à profil variable, soit proche d'un secrétariat classique, soit celle de responsable assurant la permanence du fonctionnement du bureau ou du conseil d'administration

5-2 Situation à Saint- Joseph

La question de l'égalité et la lutte contre les stéréotypes n'est pas du seul ressort de la Ville. A ce titre, elle doit poursuivre la mobilisation des forces vives associatives et institutionnelles du territoire et s'enrichir des partenariats noués.

Afin d'encourager les bénévoles engagés au sein des associations, la Ville soutient financièrement à travers des subventions annuelles mais aussi à travers un accompagnement administratif.

Le recensement fait ressortir les données suivantes :

Nombre d'associations : 165
Nombre de femmes présidentes d'associations : 56
Nombres de femmes membres des CA : 358

Répartition des différents domaines :

44 associations sportives

12 club des personnes âgées et sa Fédération (Loisirs)

75 associations culturelles

3 associations économiques

9 associations dans le social et insertion

1 association dans la santé et prévention

1 association dans le tourisme

3 associations artisanales

5 associations dans l'environnement

11 associations classées dans les sports / loisirs

Ce qui fait 165 associations inscrites au niveau communal

A l'image du national, à Saint-Joseph on constate que 1/3 des femmes sont présidentes des associations recensées au niveau du service de la vie associative, comme au niveau national 31 % assument cette fonction.

6 Les actions en direction des jeunes lycéens et collégiens**6-1 Des instances organisés paritairement**

La Ville de Saint-Joseph a mis en place les Conseils Municipaux des Collégiens (CMC) et des Lycéens (CML) en 2018.

Lors de la prise de candidatures pour ces instances de démocratie participative la parité filles /garçons est recherchée. Pour ce tout premier mandat, la parité a été respectée pour le CMC soit 16 filles et 16 garçons.

Lors de la mise en place du CML, 21 lycéens ont été élus. Cependant, faute de candidats la parité filles / garçons est moins visible. C'est au total 6 garçons qui sont élus (soit 29 %). Au niveau des prises de parole des élus, lors des séances de travail, on recherche la parité.

Au sein de ces instances, différentes commissions thématiques ont été créées permettant la mise en oeuvre des actions auprès des jeunes Saint-Joséphois. Dans chacune de ces commissions, filles et garçons sont représentés.

On soulignera que les deux instances ont élus une présidente.

6-2 Quelques actions

Lors de leur mandat, le CMC et le CML ont pu mettre en oeuvre diverses actions en faveur de la jeunesse. Ces instances ont également participé à des actions promouvant l'égalité filles / garçons.

Par exemple, ils ont participé au concours d'affiches dans le cadre du projet Alon Koz Santé

AKS 2018 (le 08/03/2019) a eu pour thématique principale «l'égalité Femme – Homme», plus précisément, la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines (sport, travail, couple, famille, média, culture, école, alimentation, ...). Un concours d'affiches sur la thématique de l'égalité a donc été lancé.

Le message transmis à travers l'affiche a été le suivant «Affiche ton envie d'égalité entre les femmes et les hommes !» .

7 Concilier vie professionnelle et familiale : les offres d'accueil pour les enfants

7-1 Part des enfants dans la population de Saint-Joseph.

Pour une population totale INSEE en 2014 de 37 362 habitants, la commune compte 23.5 % de moins de 15 ans (soit 8 790 enfants) , qui est le taux de population jeune le plus important du département, dont la moyenne est de 18.3 %.

En 2016, ce nombre passe à 10 523 soit 31 % de la population totale dont 10 % a de 0 à 5 ans.

Nous dénombrons en 2015 618 naissances.

7-2 L'offre d'accueil en structure petite enfance

7-2-1 Les assistantes maternelles

Afin de répondre aux besoins, l'offre présentée par les assistantes maternelles sur le territoire de Saint-Joseph est très accessible. En effet, les assistantes maternelles sont majoritairement positionnées sur le secteur littoral de la commune, c'est à dire sur le trajet emprunté par les parents, qu'ils travaillent sur la commune ou dans une autre ville.

Si le nombre des assistantes maternelles n'a pas évolué ces dernières années, on a assisté à une évolution sensible de leur capacité d'accueil (+ 23%).

7-2-2 Les structures d'accueil collectif

On assiste depuis 2010 au développement des structures d'accueil régulier collectif, essentiellement de structures micro crèches.

Ces structures prioritairement présentes sur le secteur littoral centre et est de la commune, sont donc très accessibles, puisqu'elles sont situées sur le trajet de l'ensemble des parents – qu'ils travaillent sur le territoire de la commune ou dans une autre ville, qu'ils habitent le secteur littoral de la commune ou les secteurs hauts de la ville.

Le principal inconvénient de ces structures à l'heure actuelle est qu'elles ne proposent pas de solution d'accueil aux parents qui pourraient avoir des horaires "atypiques" (soirs, nuits et week-end). Elles sont en effet majoritairement ouvertes de 7h00 à 17h30, du lundi au vendredi.

7-2-3 Les accueils temporaires (ALSH...)

Les accueils temporaires sont principalement implantés sur le secteur littoral de la commune.

Il sont très accessibles.

L'offre se révèle toutefois à ce jour insuffisante, tant au niveau des accueils périscolaires que des centres de vacances, toutes classes d'âges confondues.

Les listes d'attente pour les centres de vacances laissent apparaître 250 familles qui ont vu leur demande refusée. Le centre basé à Langevin accueille déjà de nombreux enfants issus de ce secteur mais plus de 60 enfants restent sur liste d'attente.

La mise en place de 6 centres de loisirs en 2018 (petites vacances) géographiquement étalés sur le territoire, a permis de répondre à un grand besoin des familles. D'un côté, pour les familles qui travaillent et d'un autre pour les enfants qui n'ont pas de places sur les autres créneaux de loisirs proposés par les autres gestionnaires sur les périodes de grandes vacances.

Toutefois, cette dernière offre risque d'être remise en cause, eu égard aux contraintes budgétaires de la collectivité. Ces actions menées par la Caisse des Ecoles vont dans le sens prévu par le Projet Educatif du Territoire et en continuité du Plan Mercredi.

Afin de concilier vie familiale et vie professionnelle, il est important d'offrir des places d'accueil dans les structures de petite enfance, ainsi que dans les accueils péri et extra scolaire.

A ce jour, près de 260 places (accueil collectif, assistante maternelles), des places en ALSH ainsi que dans les ALSH sur la commune.

PARTIE IV : LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES EN MATIERE D'EGALITE FEMMES/HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITE

1 Les effectifs

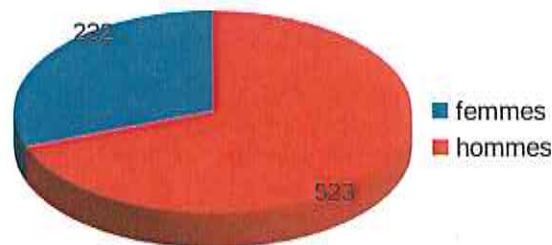
1-1 La répartition de l'effectif

1-1-1 Généralités

Au 31/12/2018 , 2018, l'effectif global est de 755 personnel.

Entre 2017 et 2018, on constate que l'effectif global de la collectivité a diminué, mais sur les deux années , la part des femmes et des hommes reste dans la même proportion, à savoir d'un tiers de femmes pour 2/3 d'hommes.

Il est à noter que cet effectif à la prédominance masculine à la Ville est contre-balançée par un effectif à prédominance féminine à la Caisse des Ecoles, établissement vers lequel a été transféré le personnel des écoles.

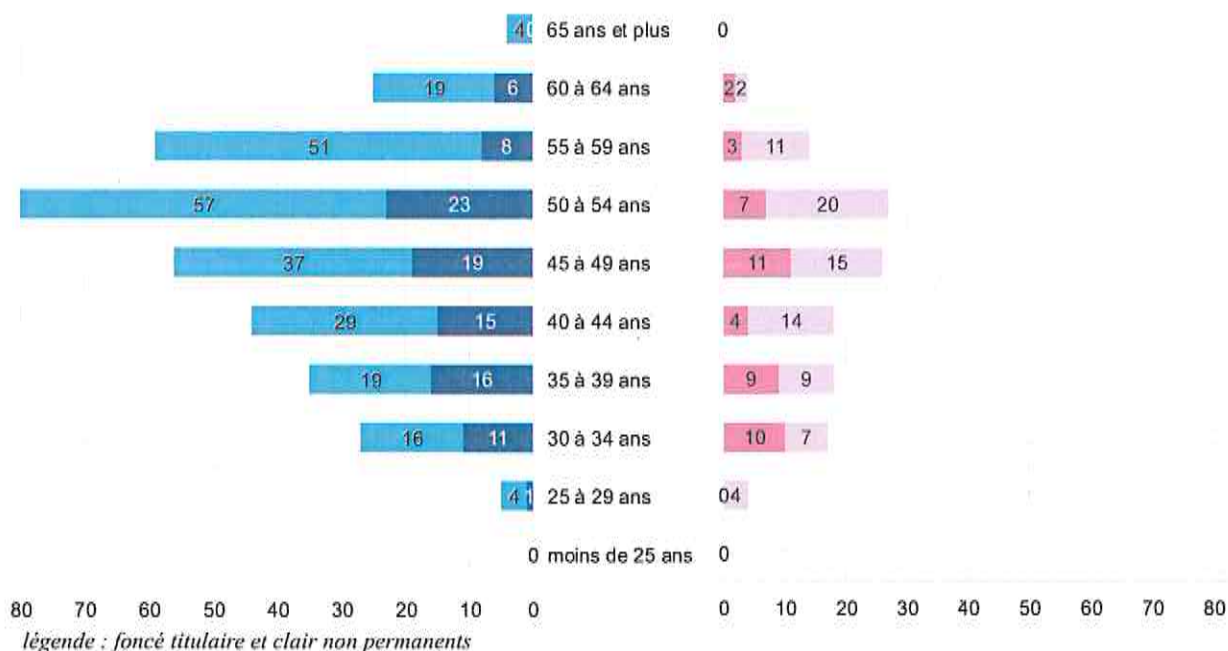


1-1-2 Indicateurs démographiques : pyramide des âges

A Saint-Joseph, la pyramide des âges au sein des effectifs de la ville (en 2017) laisse apparaître globalement une part des 40-19 ans est plus conséquente tant chez les hommes que chez les femmes.

HOMMES

FEMMES



Femmes 2017

âge	%
moins de 25ans	0
25 -29	3,12
30-34	13,28
35-39	14,06
40-44	14,06
45-49	20,31
50-54	21,09
55-59	10,93
60-64	3,12
Plus de 65	0

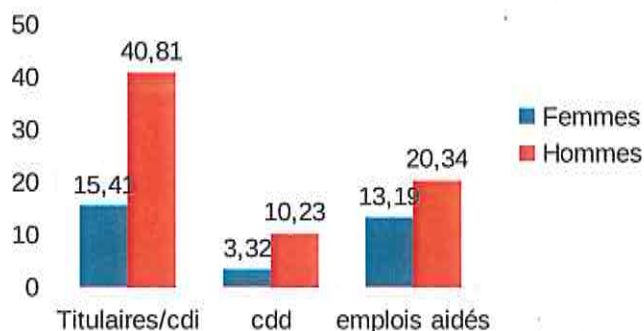
Selon les données de la DGAFP , en 2015, on note que dans la FPT, la part des femmes est de 61.3 % pour un âge moyen de 45.1 ans, la part des moins de 30 ans est de 10.3 % et celle des plus de 50ans est de 38.9 %.

A Saint Joseph en 2017 : la part des femmes est de 30 % pour un âge moyen de plus de 40 ans, la part des moins de 30 ans est de près de 15 % et celles des + de 50 ans de près de 14 %.

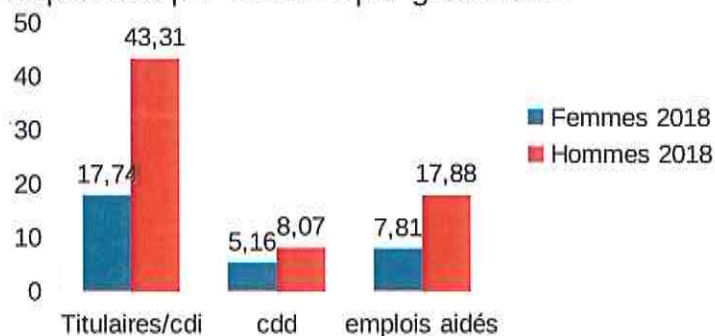
1-2 La répartition par statut

	Femme	Hommes	Total
Titulaires	46	99	145
CDI	88	228	316
CDD	39	61	100
Emplois aidés	59	135	194
Total	232	523	755

Répartition par statut et par genre 2017



Répartition par statut et par genre 2018



Compte tenu de la baisse des effectifs entre 2018 et 2017, on constate une diminution des contrats aidés et des emplois en CDD, pour les hommes, une légère hausse des CDD chez les femmes.

Une petite amélioration du statut tant pour les hommes que pour les femmes néanmoins est à souligner.

1-3 La répartition par temps de travail

	Femmes		Hommes	
	Temps complet	Temps non complet	Temps complet	Temps non complet
Titulaires	43	3	92	7
CDI	69	19	221	7
CDD	19	20	46	15
Contrats aidés	14	45	34	101
Total	145	87	393	13

%	femmes		hommes	
	Temps complet	temps non complet	temps complet	temps non complet
2017	17,13	14,79	46,36	21,7
2018	19,2	11,52	52,05	17,21

La répartition du temps de travail, entre 2017 et 2018 semble être favorable tant aux hommes et qu'aux femmes, l'augmentation semble plus favorable aux hommes de 6 points contrairement aux femmes de 2 points.

Le temps partiel connaît une diminution de quasiment 3 points.

NB :

- au niveau de la Fonction publique , 23 % des femmes fonctionnaires sont à temps partiel, contre 5 % des hommes.(source DGAFP Rapport 2017)

- en 2015,

cat A 15,8 % agents sont à temps partiel , les femmes représente 22 % de cet effectif

cat B 21 % agents sont à temps partiel , les femmes représente 27.8 % de cet effectif

cat C 20 % agents sont à temps partiel , les femmes représente 30.4% de cet effectif

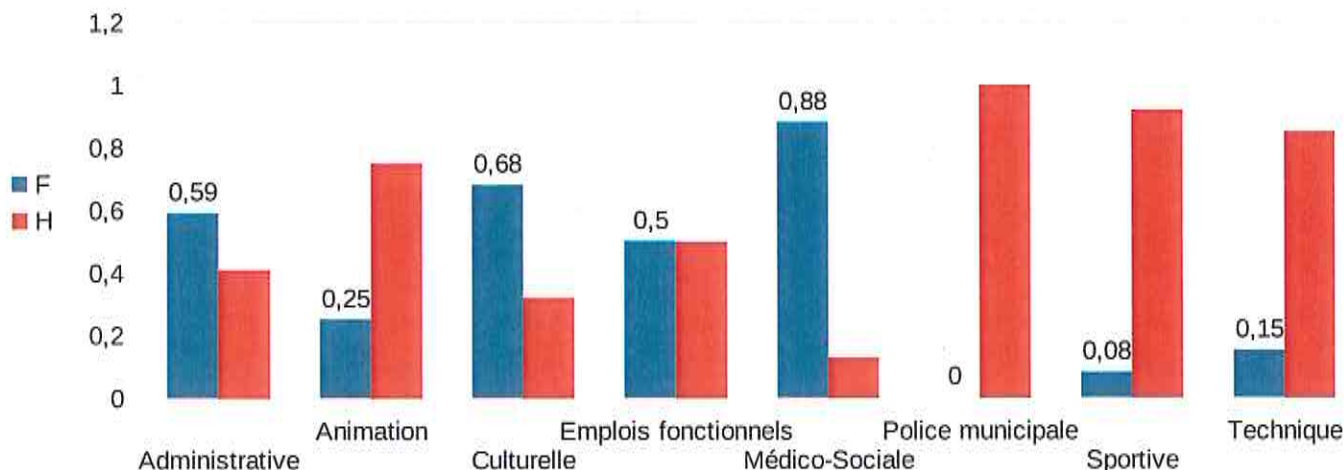
2 – La filière

2 -1 La répartition de l'effectif par filières

Tous statuts confondus en 2018

Filières	Femmes	Hommes	Total	%F	%H
Administrative	141	96	237	59 %	41 %
Animation	3	9	12	25 %	75 %
Culturelle	13	6	19	68 %	32 %
Emplois fonctionnels	1	1	2	50 %	50 %
Médico-Sociale	7	1	8	88 %	13 %
Police municipale		8	8	0 %	100 %
Sportive	3	35	38	8 %	92 %
Technique	66	365	431	15 %	85 %
Total Résultat	234	521	755	31 %	69 %

Répartition par filière 2018



Au niveau national, dans la FPT:

filière administrative : **82 % de femmes** / 18 % d'hommes

filière technique: 41% de femmes / 59 % d'hommes

filière animation: 71% de femmes / 29 % d'hommes

filière culturelle: **63% de femmes** / 37 % d'hommes –

filière sociale: **96% de femmes** / 4 % d'hommes

filière médico-tech: 74% de femmes / 26 % d'hommes

filière sportive: 28% de femmes / 72 % d'hommes

filière sécurité-police: 21% de femmes / 79 % d'hommes

filière incendie-sec: 4 % de femmes / 96 % d'hommes

Saint Joseph % F

59 %

15 %

25 %

68 %

88 %

8 %

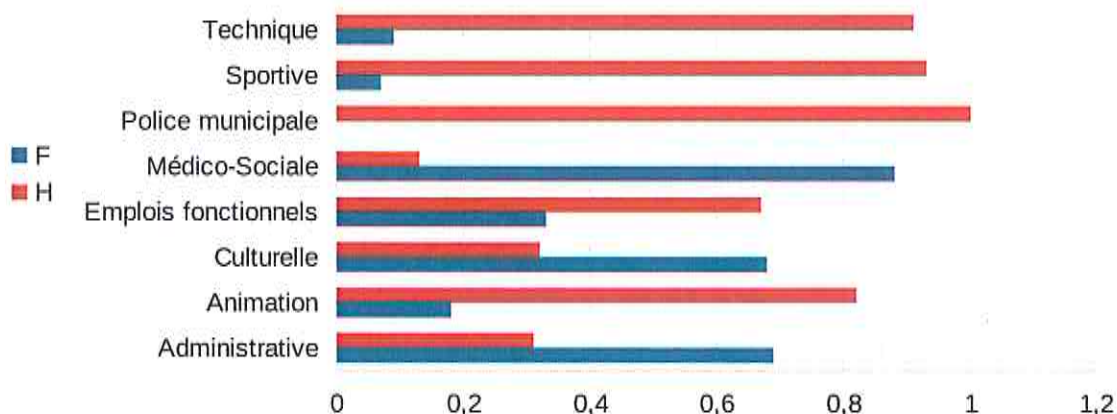
Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité professionnelle 2014

Entre 2017 et 2018, c'est prioritairement les filières médico sociale et culturelle qui perdent en effectif chez les femmes .

Comme au niveau national, les filières administrative, culturelle et sociale sont celles où le pourcentage de femmes est le plus important .

2-2 La répartition des titulaires et CDI

Filières	Femmes	Hommes	Total	%F	%H
Administrative	86	39	125	69 %	31 %
Animation	2	9	11	18 %	82 %
Culturelle	13	6	19	68 %	32 %
Emplois fonctionnels	1	2	3	33 %	67 %
Médico-Sociale	7	1	8	88 %	13 %
Police municipale		8	8	0 %	100 %
Sportive	2	26	28	7 %	93 %
Technique	23	236	259	9 %	91 %
Total Résultat	134	327	461	29 %	71 %

répartition cdi et titulaires

Comme dans le contexte national, la répartition des CDI et titulaires plus importante chez les femmes se retrouve au niveau des filières médico sociale , administrative et culturelle.

3 La catégorie statutaire**3-1 La répartition par catégorie statutaire**

Titulaires et CDI 2018

	Femmes	Hommes	Total	% F	% H
Catégorie A	11	13	24	46 %	54 %
Catégorie B	24	27	51	47 %	53 %
Catégorie C	99	287	386	26 %	74 %
Total	134	327	461	29 %	71 %

3-2 La répartition tous Statuts

	Femmes	Hommes	Total	%F	%H
Catégorie A	11	14	25	44 %	56 %
Catégorie B	24	28	52	46 %	54 %
Catégorie C	197	481	678	29 %	71 %
Total	232	523	755	31 %	69 %

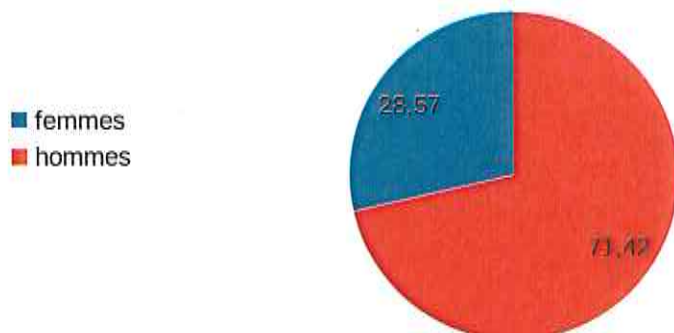
La répartition statutaire en 2017 tous statuts confondus est de 32 % chez le femmes et 73 % chez les hommes.

Celle-ci en 2018 est moins favorable chez les hommes où la baisse de 2 points contre 1 chez les femmes.

3-3 La répartition des emplois fonctionnels et de direction 2018

		Femmes	Hommes	TOTAL
Emplois fonctionnel	DGS	0	1	1
	DGA	1	0	1
	DST	0	1	1
Postes de direction		3	8	11
Total		4	10	14

Emplois de direction



Au regard de l'organigramme, tous emplois de direction confondus, on constate qu'entre 2017 et 2018, il y a une légère féminisation des postes de direction, puisque l'on passe de 25 % en 2017 à 28,75 % en 2018 ; dans les faits on reste au même effectif féminin, on a un effectif d'hommes en moins.

4 L'évolution de carrière du personnel titulaire et CDI

4-1 La répartition des déroulements de carrière

Avancements de grade	Femmes	Hommes	Total	%F	%H
Catégorie A	0	1	1	0 %	100 %
Catégorie B	1	1	2	50 %	50 %
Catégorie C	3	7	10	30 %	70 %
Total	4	9	13	31 %	69 %

Examens professionnels et concours	Femmes	Hommes	Total	%F	%H
Catégorie A	1	0	1	100 %	0 %
Catégorie B	0	1	1	0 %	100 %
Catégorie C	0	2	2	0 %	100 %
Total	1	3	4	25 %	75 %

Au niveau national, dans la FPT:
 Titulaires: 58 % de femmes / 42 % d'hommes
 Non-titulaires: 67 % de femmes / 33 % d'hommes
 Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

Entre 2017 et 2018, les avancements de grade ont été plus favorables aux femmes (+ 6 points) ;

Par contre au niveau des concours et examens, 2018 est inversement proportionnel à 2017, les femmes étaient lauréates à 63 % contre 25 % en 2018.

4-2 La rémunération



Le graphique ci-dessus donne l'écart moyen en pourcentage des rémunérations brutes des femmes.

5 L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle agent.e.s titulaires et CDI

5-1 Le temps partiel

	FEMMES	HOMMES
CATEGORIE A	1	0
CATEGORIE B	0	1
CATEGORIE C	5	3
TOTAL	6	4

	FEMMES	HOMMES
2017	75 %	33,33 %
2018	60,00%	40 %

Toutes catégories confondues, le temps partiel concerne davantage les femmes que les hommes.

5-2 Les congés

5-2-1 Les congés de maternité et paternité

FEMMES	1
HOMMES	3
TOTAL	4

5-2-2 Le congé parental

Aucun congé parental n'a été pris en 2018 au sein de la collectivité.

5-3 La mise en disponibilité ou congé non rémunéré par sexe et motif

		MOTIFS
Femmes	6	Pour convenances personnelles
Hommes	3	Pour convenances personnelles
Total	9	

A l'image de la population saint-joséphoise, les indicateurs sont les mêmes au niveau de la collectivité en ce qui concerne le niveau des salaires, les filières, le statut des femmes.

6 La formation

Au travers du bilan social 2017, on se rend compte que 37,17 % des femmes fonctionnaires ont suivi une formation, 55 % des femmes au statut de contractuel

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	7	7	1		15
Catégorie B	14	16	2		32
Catégorie C	28	6	24	33	91
Agents et ouvriers territoriaux de Mayotte (AOTM)					0
Total	49	29	27	33	138

2017 est la dernière année des emplois d'avenir et la fin des contrats aidés CUI CAE, on peut noter en ce qui concerne les formations suivies, 49,10 % des personnels femmes sous contrats ont suivis des formations, eu égard à l'obligation de la loi en la matière :

	Hommes	Femmes	Total
contrat unique d'insertion (CUI-CAE)	47	46	93
emploi d'avenir	25	17	42
autre emploi aidé		3	3
Total	85	82	167

Conclusion partielle

L'effectif entre 2017 et 2018 connaît une diminution, cela s'explique principalement par la baisse des contrats aidés au sein de la collectivité. La part des femmes est de 30 % des effectifs.

Par ailleurs, les indicateurs sont inchangés en ce qui concerne la répartition des femmes et des hommes au niveau du statut.

Il faut noter pour cette année 2018 que le temps partiel concerne plus les femmes que les hommes, et il n'y a pas eu de demandes de congés parental.

PARTIE V : PERSPECTIVES

Le tableau ci-après retrace les principales actions, au regard des différents projets recensés par les services de la collectivité .

Non exhaustif, il offre une bonne photographie des politiques sectorielles mises en oeuvre afin d'améliorer et de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes sur la commune de Saint-Joseph.

Domaines	Axes	Perspectives en cours /et ou à venir	
Ressources humaines (RI)	Organisation du temps de travail modulation	Dispositifs existants au sein du règlement intérieur --> réalisé	
SPORTS	Lutte	Obtention de la candidature du championnat de France féminin à Saint-Joseph en 2020 --> à venir	
	Hand ball	Zumba / handfit --> à venir	
	Volley ball	Développer l'activité auprès des familles, en leur donnant les moyens d'intervenir dans les écoles tout au long de l'année --> à développer	
	Divers à développer		Système de garde d'enfants pour les mamans
			Réfléchir sur les horaires pour une plus grande pratique des jeunes filles et femmes
			Promouvoir davantage la femme et le bénévolat en les mettant plus en lumière dans les médias
			Disposer d'une éducatrice diplômée/sport
		Diversifier l'offre par un nouveau plateau sportif (terrain de beach sports)	
		Permettre aux associations d'intégrer leur discipline au sein des écoles primaires	
		Valoriser les dirigeantes : prix, récompenses, formations	
Culture/ médiathèque		Se référer/calquer au programme des manifestations officielles pour favoriser la promotion de l'égalité Femmes/hommes. --> à venir	
CSLPD	Communication	Faire de la journée de la femme le 8 mars, une journée pour promouvoir l'égalité hommes /femmes --> réalisé et à venir	
	Scolaire Personnel intervenant auprès des	Proposer des interventions au sein des établissements scolaires (recenser les actions qui sont déjà menées et initier des nouvelles si nécessaire..) autour de l'égalité femmes/hommes --> réalisé et poursuite	

		<p>Sensibiliser le personnel communal notamment les ATSEM, l'équipe du PEDT sur le sujet (pour que dans les actes de la vie quotidienne les garçons et les filles soient traités équitablement)</p> <p>--> à venir</p>
	Service civiques	<p>Intégrer des informations quant à la parité dans les formations dans le parcours des services civiques au sein de la collectivité</p> <p>--> à venir</p>
	AKS 8 MARS 2019	<p>Thématique de cette année "la lutte contre le sexisme". Le CLSPD sera sur cette manifestation avec pour objectifs de sensibiliser sur les violences faites aux femmes, conséquences du sexisme...</p> <p>--> réalisé</p>
	Rencontres Sports Fraternité	<p>Portées par l'OMS, il est prévu que la BPDJ fasse de la prévention des violences dans le sport et la place des filles dans le sport...</p> <p>--> à venir</p>
	Rencontre VIF (violences intra familiales) du vendredi	<p>Mai 2019, l'association "CHANCEGAL" interviendra sur cette thématique lors des rencontres VIF à Manapany</p> <p>--> à venir</p>
	Groupe opérationnel engagé dans le programme pour améliorer la prévention des violences faites au femmes, des violences intra familiales et l'aide aux victimes	<p>Recenser les dispositifs et actions existants susceptibles d'être mobilisés à l'échelle communale. Il peut s'agir d'actions menées à cette échelle, mais aussi au plan départemental ou à tout autre niveau et qui sont susceptibles de bénéficier à la population</p> <p>--> cartographie en cours de réalisation</p> <p>Établir une cartographie locale des dispositifs constitue le premier objectif du groupe de travail</p> <p>--> en cours veille active des actions susceptibles d'être mobilisées</p>
	Communication et information sur les questions liées aux violences faites aux femmes et violences intrafamiliales	<p>Organiser des rencontres/débats avec des intervenants, des professionnels de la santé, les institutions, les associations et le public, sur les thèmes liés aux violences intrafamiliales dans les structures de proximité</p> <p>→ en cours : mise en œuvre d'actions dans les quartiers du territoire notamment dans les quartier prioritaires ; avec la participation de la gendarmerie, l'assistante sociale et l'association la CROCHE de Saint Joseph , pour initiation au Self défense</p>
		<p>Développer l'information et la sensibilisation concernant les problématiques de violence et sur les démarches</p> <p>→ réalisé et en cours</p> <p>Diffuser l'information via les supports numériques et multiplier la mise en place des journées thématiques de proximité (-mairie annexes, maison pour tous..)</p> <p>→ réalisé</p>

		Intégrer la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les différentes manifestations culturelles et sportives de la ville → réalisé et poursuite
		Organiser des forums de discussion autour de la communication non violente → réalisé et poursuite
		Des actions en direction des auteurs de violence --> en cours
Contrat de ville	de Communication et prévention	8 Juin 2018, la thématique « Compréhension de la violence chez les hommes à la Réunion » Avec Mr Daniel SINGAINY (Psychologue Clinicien) → réalisé
	Opération Ville Vie Vacances avec les Associations OMS et Art pour tous	Des actions sur les quartiers prioritaires afin de contribuer à un égal accès des enfants et des jeunes aux loisirs éducatifs et favoriser la mixité sociale. --> réalisé en 2018 , poursuite ?
VBJ	Valorisation des métiers	A l'occasion de la journée de la femme le 8 mars ,il y a 4 ans, le VBJ avait organisé une rencontre avec les cheffes d'entreprises sur la thématique des métiers peu féminisés. --> réalisé
	Service civique	Sur l'ensemble de la durée de l'agrément la commune a su respecter la parité filles / garçons avec un avantage pour les filles, 51 % des engagé.e.s en service civique sont des filles contre 49 % pour les garçons sur un total de 93 engagements (depuis 2015) --> réalisé et poursuite.
	Jeunes sapeurs pompiers	Dans le cadre d'une convention quadripartite signée en 2018, la collectivité dispose d'une section de Jeunes Sapeurs Pompiers. Au sein de cette section, il y a 9 filles et 9 garçons. --> en cours
	Action «WRC» (Week-end de Rallye sur simulateur de Conduite)	un prix « filles» pour le meilleur chrono a été créé afin de valoriser la participation des filles (car peu nombreuses à participer à l'événement). --> réalisé en 2018
	Jobs étudiants médiathèque	Il est recherché la parité filles / garçons lors des commissions de sélection (2 filles / 3 garçons ou inversement) par trimestre. --> réalisé et poursuite

BIBLIOGRAPHIE

Ci-dessous divers guides, études et liens Internet qui peuvent être utiles pour mieux appréhender le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que son évaluation.

INED, «*Population et sociétés*» n° 461, 2009

Site Internet, Fonda la fabrique associative, 2009

Baromètre annuel de l'agence Capitalcom sur la mixité, 2009

Ministère de l'action et des comptes publics, DGAFP, *Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la FP*, Ministère de l'action et des comptes publics , 2013

CNFPT *L'égalité professionnelle femmes - hommes, territoriaux agissons*, Juin 2014

Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, *Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe*, Novembre 2015

INSEE, *Commune de Saint-Joseph*, 2015

Françoise Descamps-Crosnier , *La force de l'égalité, les inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre femmes et hommes dans la fonction publique*, Rapport au 1^{er} ministre, décembre 2016

Centre Hubertine Auclert, *Egalité professionnelle réaliser un rapport de situation comparée* , 2016

Gaussel Marie *L'éducation des filles et des garçons : paradoxes et inégalités. Dossier de veille de l'IFÉ, n°112*, 2016

Ville de Grenoble, *Rapport 2016-2017 sur la situation en matière d'égalité femmes - hommes*, 2017

CDG 29 *Egalité femmes – hommes, lexicque*,

Insee, RP2015 exploitation principale, géographie au 01/01/2017

ORVIFF, Observatoire réunionnais des violences faite aux femmes , *tableau de bord 8ème édition*, décembre 2017

Ministère de l'action et des comptes publics, DGAFP, *faits et chiffres, Fonction publique, chiffres clés 2017* , 2018

Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations, Lettre de l'observatoire national des violences faites aux femmes, lettre n°13 «*violences au sein du couple et violences sexuelles*» novembre 2018

Ministère de l'action et des comptes publics, DGAFP, *Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la FP*, Novembre 2018

Ministère de l'Education Nationale et de la Jeunesse, *l'essentiel de la vie associative à la Réunion*, novembre 2018

Référence ville de Saint-Joseph

Ville de saint Joseph, *bilan social*, 2017

Caisse des écoles, *Pré diagnostic du Contrat enfance jeunesse*, octobre 2018

Service des Assemblées, *Délibération du conseil municipal Saint Joseph, approbation d'un règlement intérieur pour le personnel communal*, 27 décembre 2016

Service Associations, 2019

Service du Comité local de sécurité et de prévention de la délinquance (CLSPD), 2019

Service du Contrat de ville/politique de la ville, 2019

Secrétariat de la DGS, 2019

Service de la DRH, *Rapport annuel portant sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes*, 2018

Service des Sports, 2019

Service du Village Bougé Jeunesse, 2019