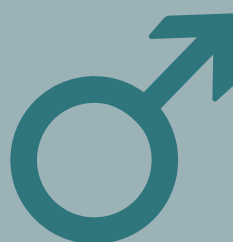


RAPPORT ANNUEL

SUR LA SITUATION
EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES



ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

ASSEMBLÉE DÉPARTEMENTALE DU 17 NOVEMBRE 2023

Sommaire

INTRODUCTION	4
VOLET 1 : PRISE EN COMPTE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE POUR LES AGENTS DE LA COLLECTIVITE	5
1. CONSTATS : LES CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI DES AGENTS DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU GARD	6
1.1. LA REPARTITION GENREE DES AGENTS.....	6
1.1.1 Les effectifs	6
1.1.2. Pyramide des âges sur l'ensemble des personnels présents dans la collectivité au 31 décembre 2022 ..	7
1.2. LA MIXITE DES METIERS.....	8
1.2.1. La répartition genrée en fonction de la catégorie statutaire occupée	8
1.2.2. La répartition genrée en fonction de la filière occupée.....	8
1.2.3. Mixité dans les fonctions d'encadrement	9
1.3. LA GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS	10
1.3.1. La rémunération des agents	10
1.3.2. Les déroulements de carrières.....	12
1.3.3. Les mouvements de personnels.....	12
1.4. LES CONDITIONS DE TRAVAIL	13
1.4.1. Organisation du temps de travail.....	13
1.4.2. Accès aux droits : congés paternités et absences exceptionnelles	14
2. ACTIONS : UNE DEMARCHE CONSTANTE D'AMELIORATION DES CONDITIONS D'EGALITE PROFESSIONNELLE	16
2.1. GARANTIR UNE APPROCHE NON GENREE DE LA REMUNERATION	16
2.2. AMELIORER LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	17
2.3. PROMOUVOIR LA CULTURE DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES	19
2.4. FORMER ET SENSIBILISER LES AGENTS POUR LA PROMOTION DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES ET LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES.....	20

VOLET 2 : PRISE EN COMPTE DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES AU SEIN DES ACTIONS PORTEES PAR LE CONSEIL DEPARTEMENTAL.....	21
Lutter contre les inégalités femmes-hommes et agir contre les violences faites aux femmes : c'est aussi communiquer auprès des Gardoises et des Gardois.....	22
1. POUR LA PROMOTION DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES.....	25
1.1. REPARTITION GENREE DE LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE DANS DES ACTIONS FINANCEES PAR LE CONSEIL DEPARTEMENTAL	25
1.1.1. L'égalité femmes-hommes et la politique d'insertion.....	25
1.1.2. L'égalité femmes-hommes dans le secteur de l'Economie sociale et solidaire.....	30
1.2. LES ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE PROMOTION DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LE DEPARTEMENT.....	32
1.2.1. Culture et sport pour toutes et tous	32
1.2.2. Les actions portées au plus près des Gardoises et des Gardois.....	37
1.2.3. Promouvoir l'égalité femmes-hommes partout et pour toutes et tous.....	42
2. LES ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES.....	44
2.1. LES ACTIONS PORTEES PAR LE RESEAU ET FINANCEES PAR LE CONSEIL DEPARTEMENTAL.	45
2.1.1. Le travail en réseau et la dynamique partenariale.....	45
2.1.2. La prévention des violences faites aux femmes.....	46
2.1.3. Accueil, orientation et accompagnement des victimes de violences.....	46
2.2. LES ACTIONS PORTEES PAR LES SERVICES DU CONSEIL DEPARTEMENTAL.....	49
2.2.1. Les actions de prévention facilitées ou portées par les services	49
2.2.2. Une politique de protection en périnatalité et vers l'ensemble des populations vulnérables.....	49
2.2.3. La mise à l'abri des mères isolées	50
2.3. L'OBSERVATOIRE DEPARTEMENTAL DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES	51
2.3.1. Qu'est-ce qu'un Observatoire départemental des violences faites aux femmes ?	51
2.3.2. La gouvernance	51
2.3.3. Les actions portées au titre de l'Observatoire	52
2.3.4. Des outils mis en place par l'Observatoire.....	54
CONCLUSION – PERSPECTIVES	55

Édit



Pour la huitième année et conformément à la réglementation, nous sommes heureuses de vous présenter le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes qui est produit par les services du Conseil départemental du Gard. Nous avons décidé à nouveau cette année d'y consacrer une séance dédiée qui marque l'importance de l'égalité femmes-hommes pour le Conseil départemental.

Le 15 novembre dernier, la Commission Européenne célébrait le « UnEqual Pay day », correspondant à la représentation de l'écart salarial constaté entre les femmes et les hommes en Europe. Aujourd'hui, les femmes gagnent en moyenne 13 % de moins que les hommes, soit un mois et demi d'activité non rémunéré.

Les inégalités salariales ne se retrouvent pas uniquement au niveau européen, Claudia Goldin qui a obtenu cette année le Prix Nobel d'économie, nous montre que ces inégalités salariales sont persistantes notamment parmi les salariés diplômés des Etats Unis. Elle définit le terme « travail cupide » (greedy work), comme la charge domestique supportée essentiellement par les femmes et la valorisation à outrance de la flexibilité et disponibilité au travail des hommes.

Lors des recrutements, les femmes osent moins postuler. Les femmes ont davantage tendance à se trouver des raisons de ne pas convenir à un poste et finissent par moins postuler que les hommes.

En France, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes sont également persistantes. Le rapport du Haut conseil à l'égalité montre qu'encore en 2023, les femmes adoptent des comportements ou des évitements en anticipant des actes ou propos sexistes. C'est ainsi qu'en situation professionnelle, elles sont moins nombreuses et seulement 35 % à oser demander une augmentation, 18 % à prendre la parole ou 41 % à veiller à ne pas hausser le ton quand c'est nécessaire.

Qu'en est-il dans notre département ? Vous trouverez dans ce rapport, comment le Conseil départemental du Gard à son échelle porte une réelle politique volontariste en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment :

- Avec le constat d'un écart salarial dans la collectivité qui s'amenuise et qui a ainsi été divisé par deux au cours des deux dernières années ;
- Sur les fonctions d'encadrement, les femmes restent légèrement sous représentées par rapport à la répartition femmes-hommes dans la collectivité ;
- La politique de ressources humaines qui permet autant aux hommes qu'aux femmes d'accueillir un enfant et de l'accompagner tout au long de sa jeune vie et ce, dès la mise en place du congé paternité de 25 jours ;
- Le soutien d'initiatives pour la promotion de l'égalité femmes-hommes comme les Journées départementales des droits des femmes qui ont proposé en 2022, 30 événements sur 3 mois avec le concours de notre réseau égalité femmes-hommes;
- L'expérimentation des mesures d'accompagnement protégé, engagées en prévention et protection des femmes victimes de violences.

Nous vous souhaitons bonne lecture de ce rapport présenté en 2023 sur les données de l'année 2022. Nous sommes impatientes de vous retrouver toutes et tous le 17 novembre dès 9 heures salle Simone Veil pour un débat que nous espérons riche au service de la cause des droits des femmes.



Françoise LAURENT-PERRIGOT

Présidente du Conseil départemental du Gard



Isabelle FARDOUX-JOUVE

Conseillère départementale,
Déléguée à l'Égalité femme-homme
et à la Lutte contre les discriminations

Introduction

Une volonté politique d'œuvrer en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Le contexte réglementaire pose le cadre du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le Conseil départemental va au-delà de cette obligation légale en menant une politique volontariste pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes. En effet, vous trouverez dans le premier volet de ce rapport un état de la politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle et dans le second volet, un recueil des politiques publiques menées par le Conseil départemental du Gard.

Après la période de la pandémie Covid19, l'année 2022 marque une forte reprise des actions de promotion de l'égalité femmes-hommes et de lutte contre les violences faites aux femmes.

- Une première impulsion est donnée avec la création d'un fonds de concours. Deux prix sont proposés et attachés à deux dates emblématiques :
 - Le 8 mars, journée internationale des droits des femmes avec le prix « pour une égalité réelle entre les femmes-hommes dans le Gard »,
 - Le 25 novembre, journée mondiale de lutte contre les violences faites aux femmes avec le prix « la lutte contre les violences faites aux femmes nous concerne toutes et tous ».

Le lancement de ces deux concours ouvre un espace pour la création et l'innovation portées par le tissu associatif dans le département du Gard.

- Lors du second comité de pilotage, l'observatoire des violences faites aux femmes, animé par le Conseil départemental du Gard, s'est réuni et a impulsé de nouvelles pistes d'actions.
- L'animation de cette mission est assurée grâce au recrutement d'une nouvelle chargée de mission et de projet départemental. Cette dernière a pu mettre en œuvre les différents projets portés par la collectivité et animer les différentes instances dédiées. Une articulation fine avec le groupe de travail inter-direction autour de l'égalité femmes-hommes a ainsi pu être créée.

Ce rapport est le fruit des contributions de l'ensemble des services et directions concernées.

Enfin, nous verrons dans ce rapport que les perspectives émises fin 2021 ont été pleinement investies.

Une obligation légale des collectivités de plus de 20 000 habitants

La Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes introduit l'obligation pour les plus grandes collectivités et EPCI de constituer un rapport annuel sur la **situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**. Des précisions sont apportées par décret : « *le rapport présente les politiques menées par le Département sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1^{er} de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.* »

Cette présente loi engage les collectivités publiques de plus de 20 000 habitantes et habitants à rédiger un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes préalablement aux débats sur le projet de budget de la collectivité.

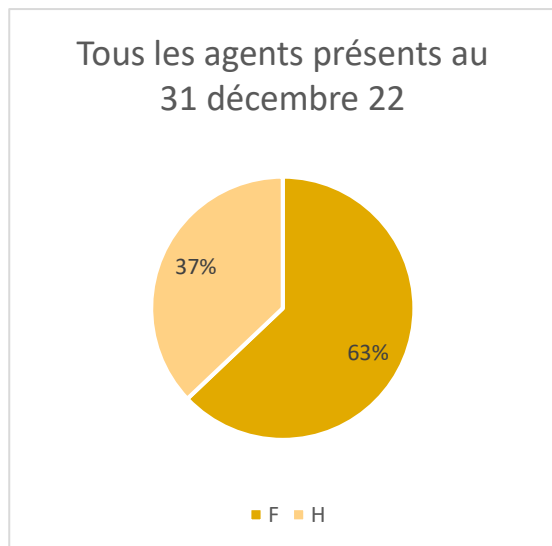
VOILET 1

- PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE POUR LES AGENTS
DE LA COLLECTIVITÉ

1. CONSTATS : Les conditions générales d'emploi des agents du Conseil départemental du Gard

1.1. La répartition genrée des agents

1.1.1 Les effectifs



Comme chaque année, nous nous basons sur les emplois permanents des agents du Conseil départemental (fonctionnaires et contractuels).

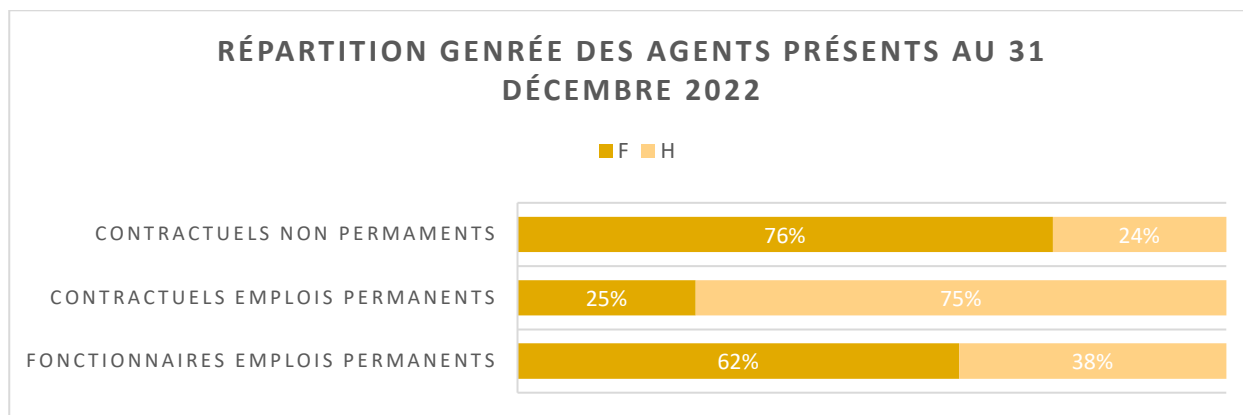
Il est à noter que dès 2022, les personnels des collèges sont notés et inclus désormais dans les emplois contractuels permanents. Du fait de l'intégration de l'ensemble des agents des collèges et les assistants familiaux nous pouvons constater globalement une augmentation des effectifs totaux qui au 31 décembre 2022 atteignent 3668 agents.

Dans l'ensemble, nous constatons la même répartition par genre qu'en 2021 avec 2308 femmes comptées pour 1360 hommes.

Ainsi, le personnel de la collectivité reste majoritairement féminin.

La répartition des effectifs concerne l'ensemble des agents présents au 31 décembre et inclut les emplois non permanents comme les assistantes familiales et assistants familiaux qui sont

430 en 2022. De ce fait, nous retrouvons encore un peu plus d'agents féminins.

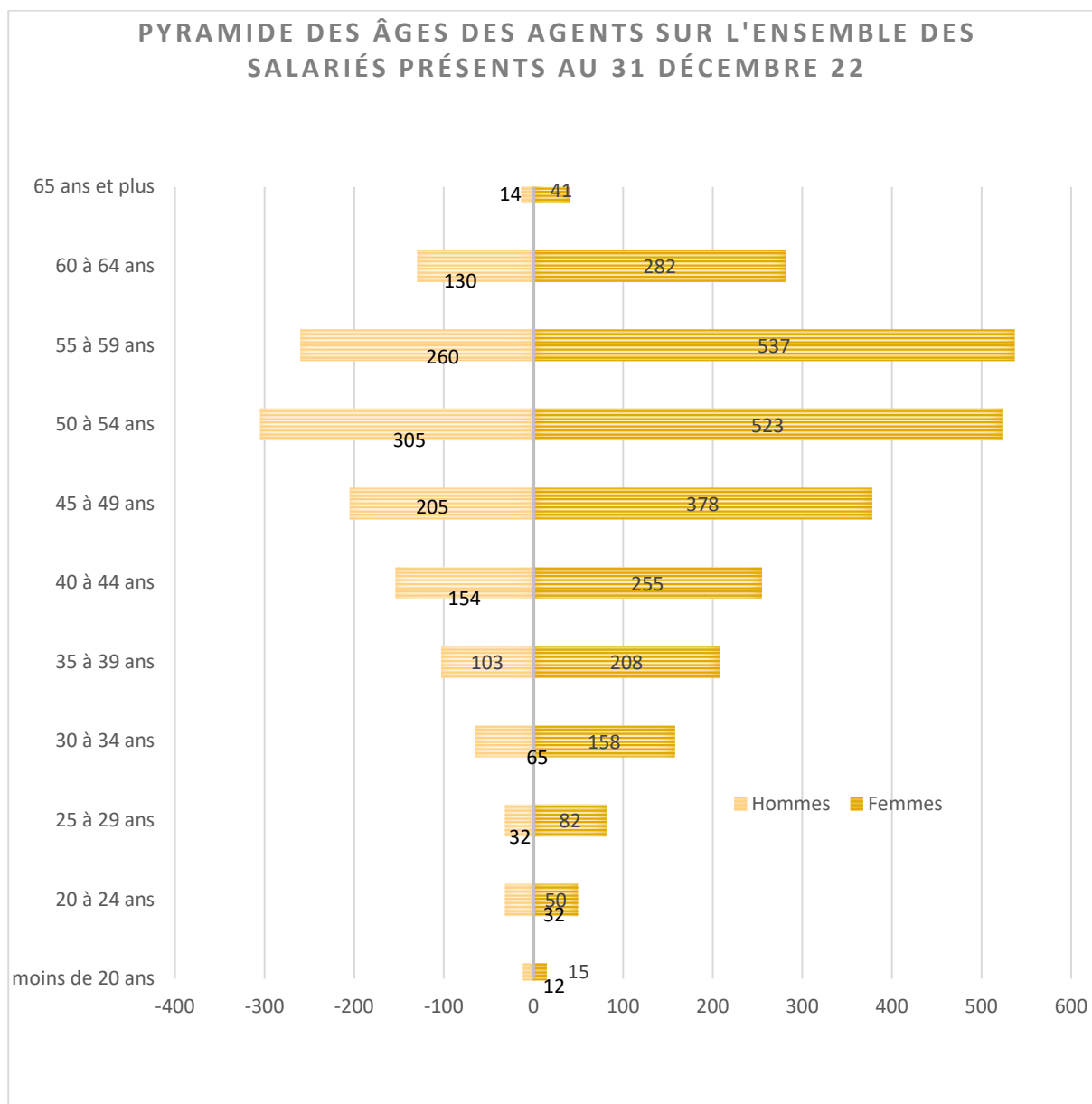


Effectifs au 31 décembre 2022	F	H	Total
Fonctionnaires emplois permanents	1771	1071	2842
Contractuels emplois permanents	45	134	179
Contractuels non permanents	492	155	647

A NOTER :

Les termes génériques agents / contractuels font références respectivement à l'ensemble des agents féminins et masculins et l'ensemble des contractuelles et contractuels inclus au sein de la collectivité.

1.1.2. Pyramide des âges sur l'ensemble des personnels présents dans la collectivité au 31 décembre 2022



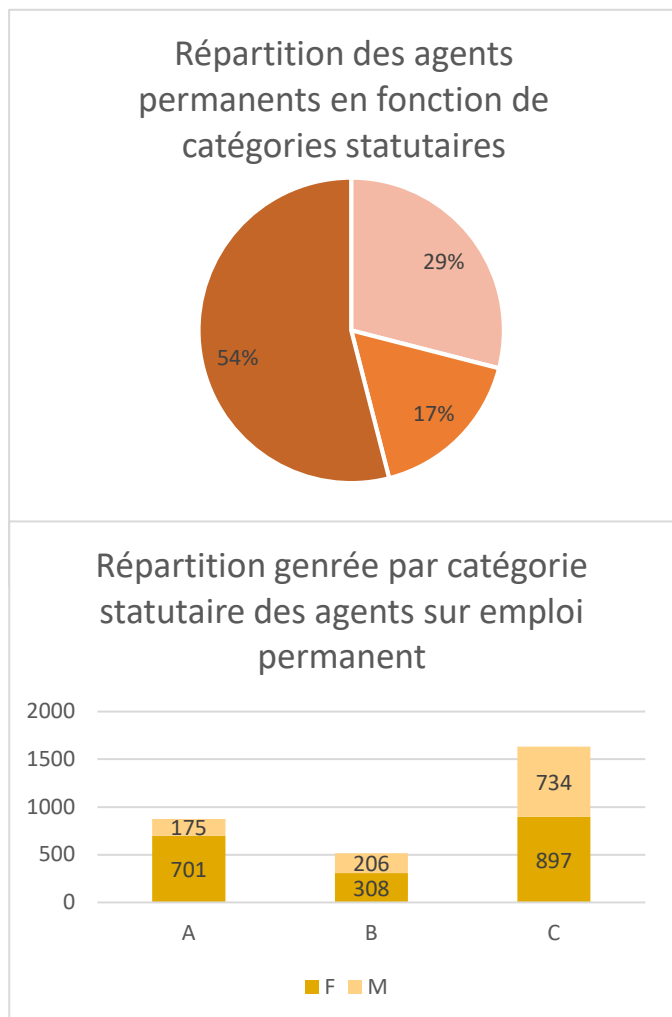
	Effectif total	Age moyen
Fonctionnaires	2842	50,25
Contractuels sur emplois permanents	179	43,43
Contractuels sur emplois non permanents	647	46,04

Nous retrouvons pour l'ensemble des classes d'âge, une présence plus importante de femmes que d'hommes.

La pyramide des âges illustre également la moyenne d'âge des agents qui se situe aux alentours de 50 ans. Les contractuels sur emplois permanents sont plus jeunes mais peu nombreux au regard de l'ensemble des agents.

1.2. La mixité des métiers

1.2.1. La répartition genrée en fonction de la catégorie statutaire occupée



La répartition des agents selon les catégories statutaires reste inchangée.

Les femmes sont largement représentées dans les postes de catégorie A. Elles sont 80% comme en 2020 et 2021.

Pour les catégories B et C, nous retrouvons une représentation importante autant des filières administratives que techniques.

Aussi, les femmes restent majoritaires du fait notamment des postes administratifs occupés sur ces 2 catégories mais elles sont moins représentées.

Ainsi, pour les catégories B, les femmes restent majoritaires à 60%. Et enfin concernant les catégories C, l'écart continue de s'estomper avec une représentation à 55% de femmes, comme les années précédentes.

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Femmes	80 %	60%	55%
Hommes	20%	40%	45%
Effectifs totaux	876	514	1631

1.2.2. La répartition genrée en fonction de la filière occupée

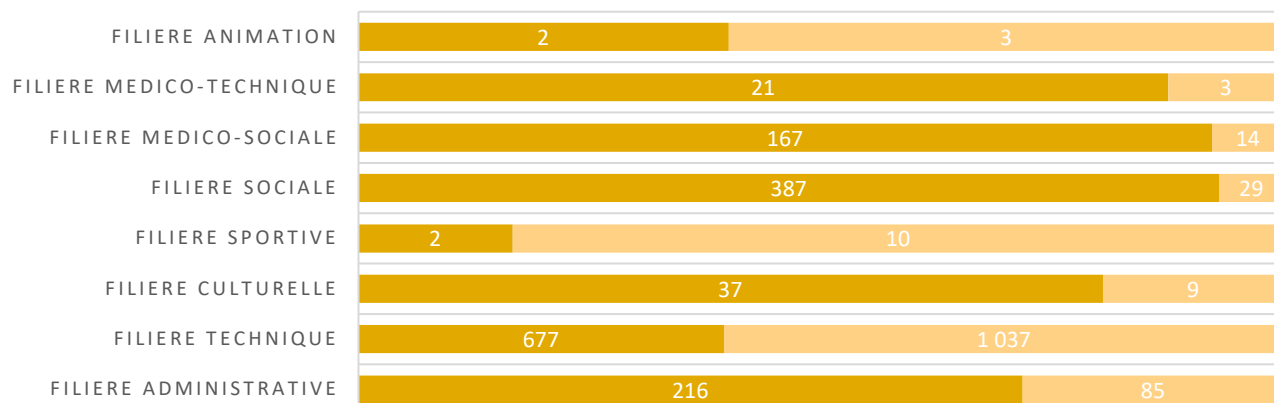
La filière technique reste fortement représentée. Suivent, la filière administrative et les filières sociales et médicosociales.

Pour ce qui est des répartitions entre les femmes et les hommes, nous retrouvons les grandes lignes constatées sur les années précédentes.

Filières	FILIERE ADMINISTRATIVE	FILIERE TECHNIQUE	FILIERE CULTURELLE	FILIERE SPORTIVE	FILIERE SOCIALE	FILIERE MEDICO-SOCIALE	FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	FILIERE ANIMATION
Femmes	72%	39%	80%	17%	93%	92%	88%	40%
Hommes	28%	61%	20%	83%	7%	8%	13%	60%

RÉPARTITION GENRÉE PAR FILIÈRES MÉTIERS

■ F ■ M



La répartition de métiers constatée au sein des services du Conseil départemental du Gard est similaire à celle observée en France.

Les femmes sont très majoritairement représentées au sein des filières administrative et sociale et particulièrement au sein des filières culturelle et médico technique.

Les hommes sont, quant à eux, présents plutôt sur les filières sportive, technique et animation.

1.2.3. Mixité dans les fonctions d'encadrement

Considérant la répartition genrée constatée en 2022 avec 63% de femmes et 37% d'hommes, les femmes sont moins représentées aux postes d'encadrement. En effet, seulement 53 % des postes d'encadrement sont occupés par les femmes.

Dans la filière technique, où les hommes sont particulièrement nombreux, le nombre de postes d'encadrement intermédiaire est à noter. Ce qui peut expliquer en partie cette masculinisation.

IL est tout de même à noter que parmi les 4 directions générales de la collectivité, la répartition entre les femmes et les hommes est équilibrée.

Les fonctions d'encadrement	DGS/DGA/ Dir Cabinet	Directeur/ Directeur adjoint	Chef de service/ Chef de service adjoint	Responsable	Encadrement de proximité	Total
Femmes	2	25	109	31	14	181
Hommes	4	27	63	18	47	159
	6	52	172	49	61	340

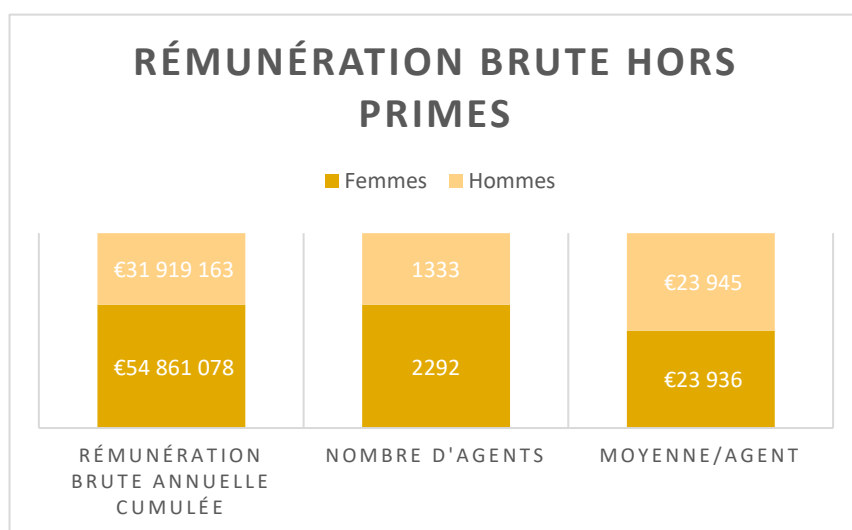
1.3. La gestion des parcours professionnels

1.3.1. La rémunération des agents

En 2022, le coût salarial brut hors primes s'élève à près de 86,8 millions d'euros pour les 3522 ETPR (Equivalent Temps Plein Rémunéré). Il concerne les emplois permanents et non permanents, hors assistants familiaux et autres emplois non permanents de la collectivité et présents au 31 décembre 2022.

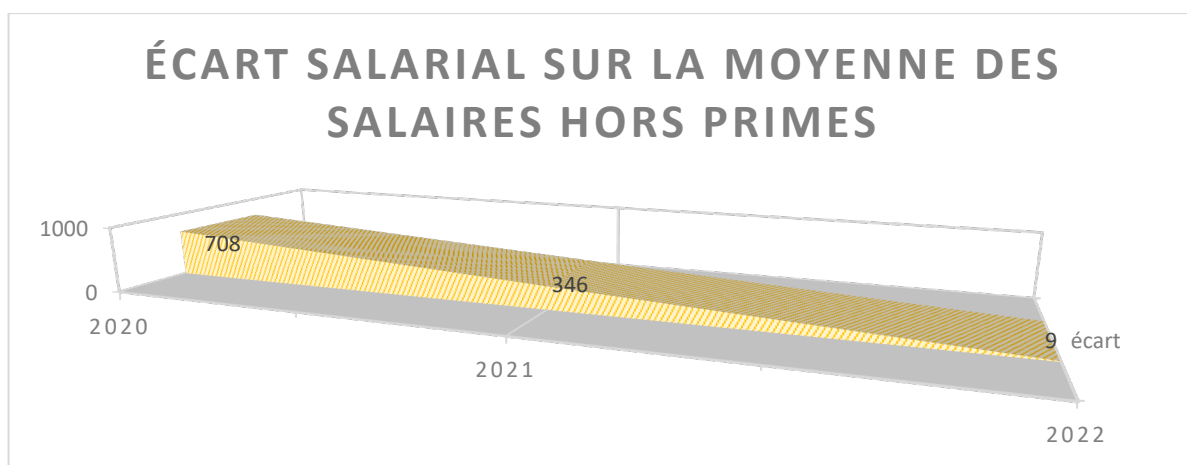
Concernant la rémunération, les écarts entre les femmes et les hommes perdurent mais continuent à évoluer positivement. En outre, la mise en place du RIFSEEP continuera d'atténuer cette actuelle disparité réglementaire des primes entre filières de la Fonction publique territoriale et de fait entre les femmes et les hommes.

1.3.1.1 Rémunération brute hors primes



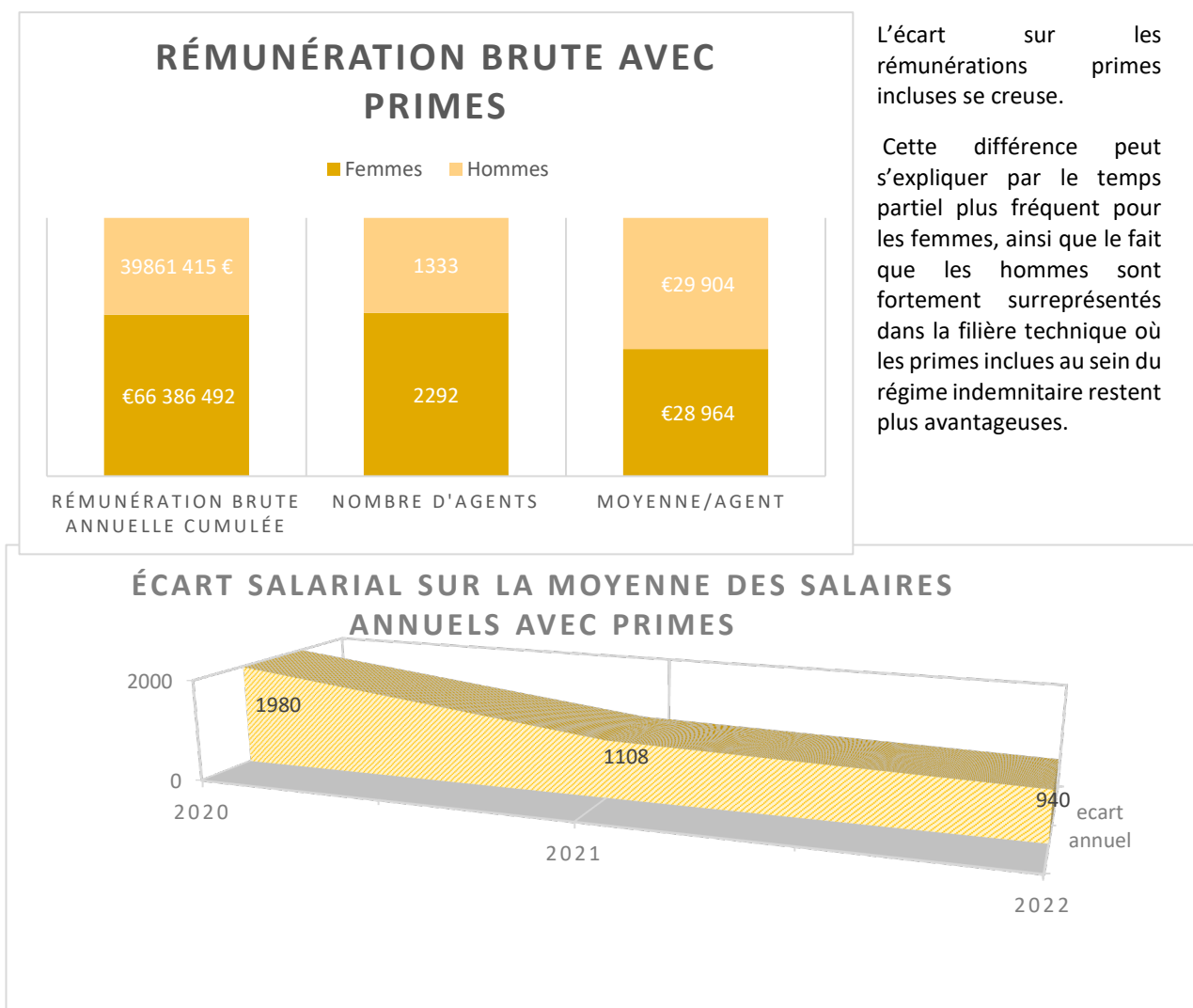
La rémunération brute moyenne des hommes est presque identique à celle des femmes. La différence moyenne est de 9 € par an au détriment des femmes.

L'écart entre la moyenne des salaires continue à s'amenuiser pour être dans cette perspective quasi inexistant (moins d'un euro par mois).



Le choix par la collectivité de la mise en place du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) permet de gommer les disparités salariales dues au genre.

1.3.1.2. Rémunération brute avec primes



Sur les trois dernières années, l'écart s'estompe.

En 2022, il persiste un écart salarial brut de 940€ par an soit 72€ par mois ;

L'évolution 2021, par rapport aux données de 2020, indique à nouveau une réduction des écarts femmes-hommes : en passant d'un écart moyen de 165€ en 2020 contre 133€ en 2021 et enfin 78€ par mois en 2022 en moyenne en plus pour les hommes.

1.3.1.3. Les 10 rémunérations les plus élevées de la collectivité

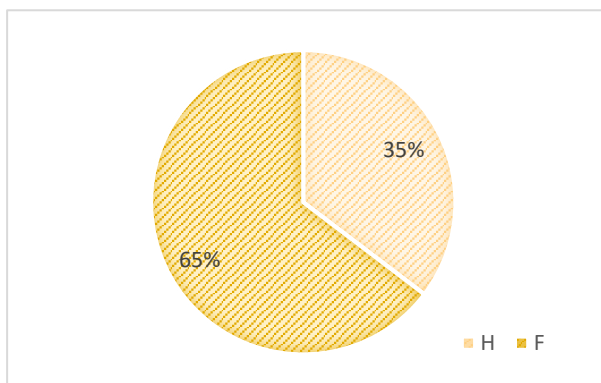
L'article 37 de la loi de transformation de la Fonction publique impose aux régions, départements, collectivités ou EPCI de plus de 80 000 habitants, dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros, de publier sur leur site internet les 10 rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations.

Pour le Conseil Départemental du Gard, le montant cumulé pour l'année 2022 des dix plus hautes rémunérations brutes versées aux agents est de 996 288 € et concerne 6 femmes et 4 hommes.

A noter que le Conseil départemental du Gard est une des rares collectivités à respecter cette disposition de transparence.

1.3.2. Les déroulements de carrières

1.3.2.1. La stagiairisation

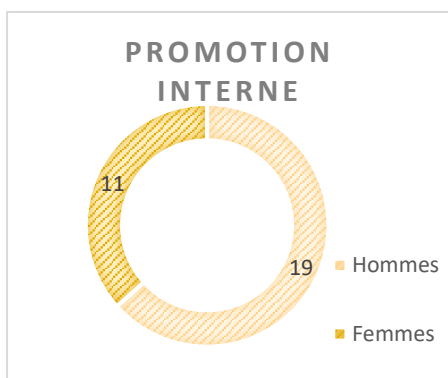


En cohérence avec la répartition des agents dans la collectivité, sur les 133 agents qui ont été nommés stagiaires en 2022, nous retrouvons 86 femmes (65%) et 47 hommes (35%).

1.3.2.2. Les avancements de grade et promotion interne

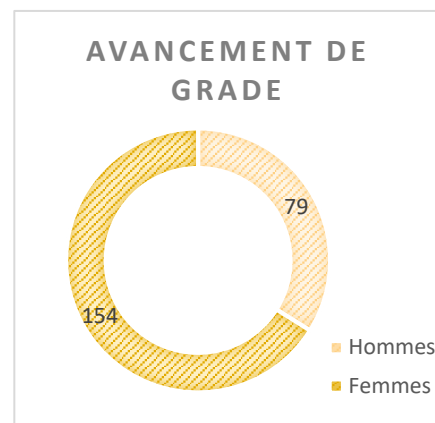
	Hommes	Femmes
Avancement de grade	79	154
Promotion interne	19	11

La promotion interne est comptée avec ou sans examen professionnel.



Nous retrouvons plus d'hommes promus en promotion interne et plus de femmes bénéficiant d'une avancée de grade.

Sur l'ensemble des avancements (promotion interne et avancement de grade), les femmes restent majoritaires.



1.3.3. Les mouvements de personnels

1.3.3.1 Les arrivées d'agents permanents

Les recrutements de la collectivité

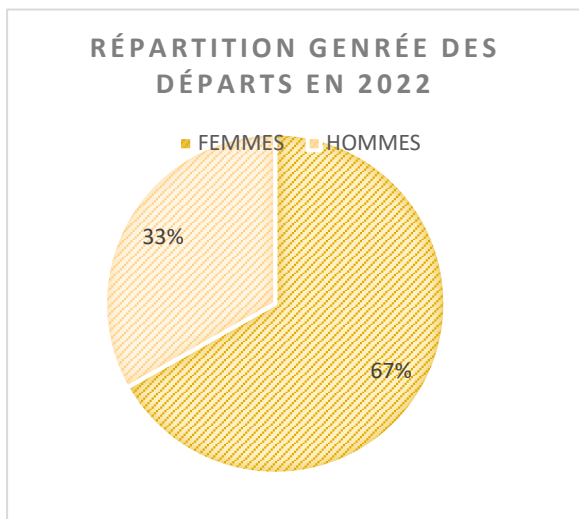
Les recrutements représentent 85 % des arrivées dans la collectivité.

Ils peuvent être en lien avec des mutations, des recrutements directs, l'arrivée de contractuels ou des remplacements. 15% des arrivées résiduelles sont liées à la réintégration ou au retour d'agents.

A l'image de la collectivité, les recrutements restent féminins.

Exemple : recrutements de contractuels	A		B		C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
TOTAL (effectifs)	26	10	15	2	28	15

1.3.3.2 Les départs d'agents



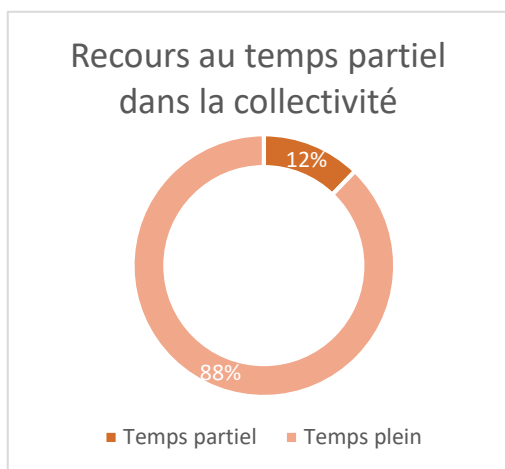
Les principales causes de départ des agents sont en tout premier lieu la retraite pour près de la moitié puis la mise en disponibilité et la mutation, le détachement et enfin la démission.

Toutes causes confondues, les départs sont cohérents avec la répartition genrée des agents de la collectivité.

1.4. Les conditions de travail

1.4.1. Organisation du temps de travail

1.4.1.1. Le temps partiel

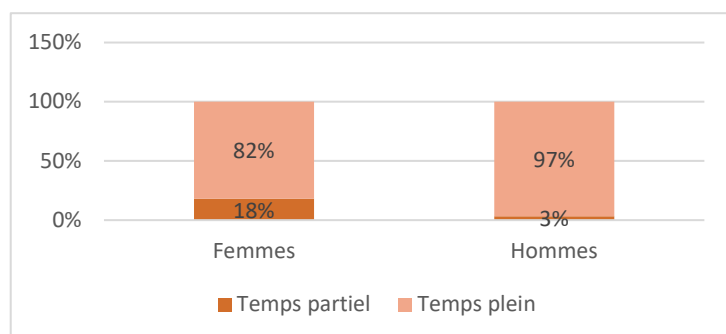


Le nombre d'agents à temps plein continue d'augmenter de 1 point en 2022 soit 88% (2021 : 87% et en 2020 : 85 %)

Au 31 décembre 2022, 3021 agents occupent un emploi permanent au sein de la collectivité. Sur l'ensemble des agents qui travaillent à temps partiel, près de 9/10 sont des femmes.

Les filières les plus représentées pour la demande de temps partiels sont la filière administrative et la filière sociale et médicosociale.

	Femmes	Hommes
Temps partiel	328	41
Temps plein	1488	1164

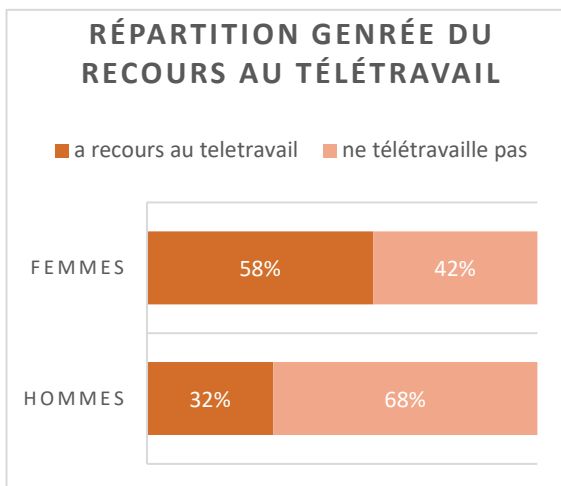


Les demandes de temps partiels sont portées essentiellement par les femmes qui représentent presque une salariée sur cinq en temps partiel contre trois hommes sur cent.

1.4.1.2. L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle: le télétravail

La modernisation du service public a introduit la pratique du télétravail pour répondre à la fois aux aspirations croissantes d'un meilleur équilibre vie personnelle vie professionnelle et aux contraintes d'efficacité et de performance de notre organisation. En réduisant les déplacements, le télétravail complète l'ensemble des actions menées par le Conseil départemental en faveur du développement durable et contribue à une diminution des risques d'accident de trajet.

A compter d'Août 2020 et encore aujourd'hui, le règlement du télétravail a évolué et le nombre de jours en télétravail a été étendu à deux jours maximum par semaine pour un agent exerçant ses fonctions à temps plein.



En 2022, il s'agit de 48% des agents qui ont pu avoir recours au télétravail. La pratique du télétravail continue d'évoluer. Initiée en 2019, ils étaient alors uniquement 3% à y avoir recours.

Les femmes ont plus recours que les hommes à la pratique de télétravail. Elles sont 3 sur 5 à le pratiquer contre 3 hommes sur 10.

Cet écart pourrait en partie s'expliquer par le fait que les postes compatibles avec le télétravail (filiales administratives et sociales) sont occupés plutôt par des femmes.

AUTORISATIONS de TELETRAVAIL	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Femmes	557	255	293
Hommes	154	135	72

En conclusion

Les missions télétravaillables restent sur des postes occupés en grande partie par des femmes.

1.4.2. Accès aux droits : congés paternités et absences exceptionnelles

1.4.2.1. Le nouveau congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant a été allongé et rendu partiellement obligatoire par la loi de finances de la Sécurité sociale. Au 1er juillet 2021, il passe de 11 jours calendaires consécutifs à 25 jours fractionnables, auxquels se rajoutent les 3 jours de congé de naissance dont bénéficiaient déjà les salariés.

Sur les 25 jours du congé de paternité, les salariés ont l'obligation de prendre 4 jours calendaires immédiatement après la naissance de l'enfant auxquels se rajoutent les 3 jours du congé de naissance portant ainsi la prise obligatoire de 7 jours de congé.

La seconde période du congé, correspondant à un solde de 21 jours calendaires, peut être prise soit dans la foulée des 7 jours obligatoires, soit ultérieurement ; elle est fractionnable.

Le décret d'application n°2021-574 du 10 mai 2021 parachève la réforme engagée en précisant les modalités d'application :

- Le congé doit être pris dans un délai de 6 mois suivant la naissance de l'enfant
- Le salarié doit informer son employeur de la date prévisionnelle d'accouchement au moins un mois avant celle-ci.

Une réforme au service de l'égalité femmes-hommes

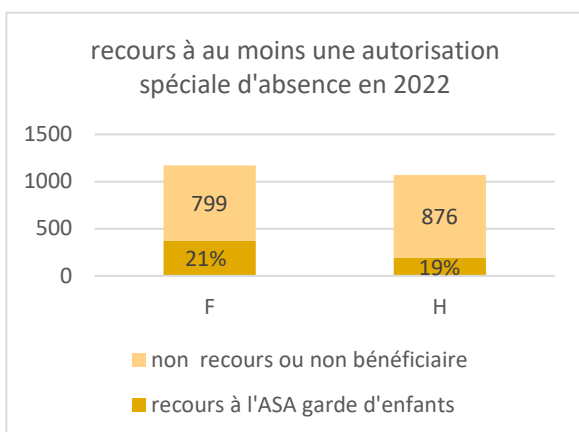
Encourager les pères à prendre les 21 jours non-obligatoires est un postulat de la collectivité qui a communiqué en interne à ce propos. Le but est de vérifier que les agents ne subissent pas de pression mentale ou de préjugés de l'environnement de travail face à cette prise de congés supplémentaires.

L'enjeu est de privilégier une prise en compte des nouveaux nés par les deux parents et non uniquement par la mère car cela mène inexorablement à de nombreuses inégalités.

En 2022, 12 pères sont concernés par cette réforme. L'ensemble a pu faire valoir ce droit et a représenté 278 jours pris pour 21 arrêts en tout ; il est à noter que pour 3 nouveaux pères, ce droit au congé est à cheval entre 2022 et 2023.

En conclusion, la durée du congé paternité, qui est passée de 11 à 25 jours au 1^{er} Juillet 2021, est une réelle avancée sociale pour un meilleur développement des enfants et une égalité femmes-hommes au cours du premier mois suivant la naissance.

1.4.2.2. Le congé exceptionnel pour garde d'enfants



Les autorisations d'absences pour garde d'enfants sont accordées sous réserve des nécessités de service, l'agent doit produire un certificat médical.

C'est un agent sur cinq qui a recours aux absences exceptionnelles pour garde d'enfant ; cela représente en 2022 1754 jours posés au titre de la garde d'enfant.

Les données présentées dans cette partie correspondent uniquement aux droits ouverts pour les fonctionnaires.

	Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour	Moyenne du nombre de jours d'absence
H	195	3,4
F	372	2,9

En moyenne, le nombre de jours posés est quasi identique. Les efforts de la collectivité permettent de répartir la charge éducative entre les deux parents.

2. ACTIONS : une démarche constante d'amélioration des conditions d'égalité professionnelle

2.1. Garantir une approche non genrée de la rémunération

Mise en œuvre dans les collectivités territoriales du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Quel est le cadre juridique du nouveau régime indemnitaire pour les fonctionnaires territoriaux ?

L'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale a été modifié par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 pour prendre en compte le remplacement de la prime de fonctions et de résultats (PFR) par le RIFSEEP, dans le respect des deux principes appliqués au régime indemnitaire des collectivités territoriales.

Le principe constitutionnel de libre administration : les collectivités territoriales sont libres de choisir d'instituer un régime indemnitaire, dans les conditions fixées par délibération de leur organe délibérant.

S'agissant du RIFSEEP, l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée précise ainsi que « Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat ».

Une perspective pour l'évolution de l'égalité femmes-hommes ?

La mise en place du RIFSEEP - Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel - qui est le nouveau régime indemnitaire auquel est soumis l'ensemble des agents depuis février 2022 a un impact sur les inégalités de rémunérations des agents, notamment entre les filières techniques et administratives, qui se poursuivra dans le temps.

En s'appuyant sur des principes légaux, les objectifs in fine du nouveau régime indemnitaire sont multiples. Il permet de valoriser la fonction et l'expertise de chacun, il harmonise l'architecture indemnitaire en la rendant plus souple, plus cohérente et transparente.

La réduction du nombre de régimes indemnitaires applicables à chaque grade est source de simplification.

Le RIFSEEP permet la reconnaissance des parcours professionnels, des acquis de l'expérience, il favorise la mobilité interne tout en renforçant l'attractivité du Conseil départemental pour ses recrutements.

2.2. Améliorer la qualité de vie au travail

2.2.1. Le télétravail : un vecteur d'inégalités femmes-hommes ?

Selon le Centre Hubertine Auclert dans son rapport *Télétravail et égalité femmes-hommes* « la pratique du télétravail intervient dans un contexte qui demeure fondamentalement inégalitaire en termes de conditions de travail ». Il résume la situation en déclarant que « tout porte à croire que les hommes ont recours au télétravail pour des raisons plutôt organisationnelles liées aux caractéristiques intrinsèques de leurs métiers alors que les femmes y recourent pour des raisons plutôt sociales en lien avec leur situation de parentalité ».

Les conditions de télétravail en période de pandémie semblent avoir été dégradées pour toutes et tous mais plus particulièrement pour les femmes. En effet, la charge parentale s'est révélée être un facteur de fortes inégalités : les femmes ont dû assumer cette charge et ses conséquences plus que les hommes.

Aujourd'hui la pratique du télétravail se stabilise et ne revêt plus les mêmes conditions. En effet, pour les parents, les enfants peuvent être scolarisés ou bénéficier d'un mode de garde pour les plus jeunes. Ainsi, la charge parentale est plus diffuse et affecte moins la situation de télétravail. Le télétravail permet davantage d'améliorer les conditions de travail en supprimant les trajets domicile-travail.

Articulation des temps de vie et droit à la déconnexion

Au service de la qualité de vie au travail, le télétravail a été encadré dès sa mise en place ; les outils ont été affinés et communiqués à l'ensemble des agents notamment dès la mise en place du télétravail en période de pandémie.

Une charte de télétravail nommée « DROIT À LA DÉCONNEXION la charte des bonnes pratiques » pour un usage raisonné et responsable des outils numériques » a été produite.

Elle permet entre autres d'évaluer les risques liés à l'intrusion du numérique dans la vie professionnelle : de l'effet de saturation au risque d'isolement et d'organiser l'activité professionnelle en respectant les temps professionnels et personnels.

Par son action, le Conseil départemental promeut le droit à la déconnexion et favorise ainsi un allègement de la charge mentale et parentale forte en cas de télétravail. Il est ainsi noté « *Le principal facteur de risque est la charge mentale qui fait référence aux efforts psychiques fournis par un travailleur pour élaborer une tâche. Avec un flux d'informations en continu, l'agent se sent sur-sollicité.* »

Il est rappelé de plus que « *l'organisation du travail d'équipe n'est pas le seul levier pour limiter la dépendance aux usages numériques, une autorégulation peut se mettre en place afin de prendre conscience de l'organisation de son propre travail. Ainsi, il est essentiel de :*

- *S'imposer des temps de coupure et respecter ces temps choisis (méridien, trajet domicile-travail, etc...)*
- *Organiser son travail de manière à diversifier ses activités : réunions, temps de production seul, temps d'échanges, temps de consultation des outils numériques.*
- *Favoriser les espaces et les moments de déconnexion numérique avec la consultation des mails à heures fixes deux fois par jour maximum par exemple.* »

2.2.2. - Améliorer les conditions de travail face aux actes de violences faites aux agents

Un sujet investi par le Conseil départemental

Les procédures liées aux violences ont été améliorées dès 2021 avec une remise à jour de :

- La procédure « violences externes »
- Le « dispositif d'alerte et de prise en charge des violences internes »
- L'expérimentation du formulaire de déclaration d'une situation de violence

Cadre réglementaire

La circulaire du 09 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale a fait évoluer le cadre réglementaire.

De plus, l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019 précise que les administrations, collectivités et établissements publics devront mettre en place un dispositif spécifique dont l'objet sera de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Pour rappel, la prévention du harcèlement moral et des violences internes au travail s'inscrit dans le cadre de l'obligation générale qui incombe à l'employeur d'évaluer les risques et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

Focus sur le bilan de l'expérimentation du dispositif alerte et prise en charge des situations de violence interne

La procédure de violence interne a été initiée par la loi de Transformation de la Fonction publique du 6 août 2019, avec pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes ou témoins d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

Le dispositif vise à orienter les agents vers les services compétents en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

L'objectif est in fine pour les agents de :

- Garantir une première écoute dans le respect du secret professionnel
- Réactivité dans la prise en charge des agents et dans la réponse apportée par la collectivité

Calendrier de mise en œuvre :

- **2019** : Constitution du groupe de réflexion (Représentants du personnel, médecin, juristes, assistantes sociales du travail, conseiller de prévention, DGA, DRH, direction)
- **Mars 2021** : Validation de la procédure expérimentale par les membres du CHSCT
- Création d'une boîte mail générique dédiée au signalement
- Mise à disposition de formulaires de signalement
- Mise en place d'une cellule d'analyse constituée du médecin du travail, de juristes et des assistantes sociales du travail
- **Octobre 2021** : Application procédure expérimentale
- **2022** : Expérimentation et ajustements de la procédure

Procédure actuelle de signalement :

1. Signalement de l'agent par mail via un modèle de fiche de signalement disponible en ligne sur intranet
2. Recueil des signalements via une adresse mail générique créée pour les salariés
3. Étude de recevabilité ou de non recevabilité des signalements par la cellule
4. Information au comité de direction et représentants du CST
5. Orientation pour accompagnement, soutien et protection des victimes et de traitement des faits signalés vers les services externes et internes

2.3. Promouvoir la culture de l'égalité femmes-hommes et lutter contre les violences faites aux femmes

2.3.1. La communication aux agents

En interne, le Conseil départemental porte à la connaissance des agents les activités concernant l'égalité femmes-hommes.

Outre l'ensemble des communications grand public, l'intranet et la lettre Passerelle diffusée aux agents sont des vecteurs privilégiés.

Ainsi, tout au long de l'année, 5 communications spécifiques ont été réalisées en lien avec le rapport sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes, sur les journées départementales des droits des femmes et de lutte contre les violences faites aux femmes et sur les deux concours portés : le Prix « Pour une Égalité femmes-hommes dans le Gard » et le Prix « La lutte contre les violences faites aux femmes nous concerne toutes et tous ». Le volet 2 du présent rapport étayera la mise en place des concours.

Enfin, un concours d'éloquence « A voix égales » a été promu auprès de l'ensemble des agents et positionné sur l'intranet.

2.3.2. Focus sur la journée mondiale des droits des femmes du 8 mars

Outre le lancement du concours en mars 2022, le Conseil départemental a relancé la mise en place des Journées départementales des droits des femmes et a pu inviter le procureur Maurel à présenter son dernier Livre et Karen Kapferer cheffe d'orchestre à partager son expérience.

L'ensemble de ces temps ont été communiqués auprès des agents.



2.4. Former et sensibiliser les agents pour la promotion de l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes

2.4.1. Des formations proposées pour la lutte contre les violences en interne

En 2022, le Service de prévention et de qualité de vie au travail a porté la mise en place d'une formation de relais pour la prise en charge des violences internes.

Cette session a permis d'aborder comment réaliser une enquête interne en cas de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes au travail et soutiendra la mise en place d'une procédure pour prévenir et traiter les situations de harcèlement, moral ou sexuel, et les agissements sexistes.

Articulée en trois temps, la formation a permis d'évoquer la prévention des violences internes, de développer une culture commune autour de la prévention de violences internes, d'outiller pour la réalisation des enquêtes internes.

Cette première session a regroupé une dizaine d'agents. Elle servira de base d'ajustement pour la mise en place de la session de formation 2023 à destination des managers.

2.4.2. Des formations et des sensibilisations pour la lutte contre les violences faites aux femmes et améliorer l'accompagnement des femmes victimes.

Les associations de lutte contre les violences faites aux femmes et d'accompagnement des victimes proposent des temps de sensibilisation et de formation des professionnels des solidarités notamment.

Le Centre d'information des droits des femmes et des familles (Cidff) a pu ainsi former 27 professionnels issus de la Protection Maternelle et Infantile et des centres médico-sociaux. Lors de cette formation, ont été abordées le cadre légal des violences au sein du couple, les dynamiques relationnelles et le phénomène d'emprise et enfin les mesures de protection et de prévention en matière de violences au sein du couple.

RESEDA a pu sensibiliser 55 professionnels sur l'année. Animé par RESEDA via son Réseau santé vie social (RSVS), le groupe constitué sur les violences conjugales mobilise la Direction générale adjointe des solidarités du Conseil départemental notamment les Services sociaux territoriaux (SST) des Centres médico-sociaux et la Protection maternelle et infantile de Saint-Christol-les-Alès, la Grand'Combe, Saint-Hippolyte-du-Fort.

Enfin, toujours au sein de la Direction générale adjointe des solidarités, ce sont les agents référents des bénéficiaires du revenu de solidarité active qui ont été sensibilisés par Via Femina Fama. Lors de ces échanges, Via Femina Fama a pu aborder les freins à l'emploi pour les femmes victimes, les possibilités de remobilisation vers l'emploi et les structures d'accompagnement.

VOILET 2

- PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ
FEMMES-HOMMES AU SEIN
DES ACTIONS PORTÉES
PAR LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Lutter contre les inégalités femmes-hommes et agir contre les violences faites aux femmes : c'est aussi communiquer auprès des Gardoises et des Gardois

Agir collectivement autour des droits des femmes: le réseau départemental des droits des femmes

Cette année encore, le réseau départemental s'est montré actif et a permis d'accueillir des acteurs supplémentaires. La rencontre dédiée à la préparation des Journées des droits des femmes 2023 montre tout l'intérêt que les acteurs portent à cette thématique. Les associations gardoises sont engagées, dynamiques et créatives et nous promettent une belle mobilisation en mars prochain en faveur de l'égalité réelle.

S'inscrire pleinement dans le réseau en signant la charte des droits des femmes

L'ensemble des membres du réseau des droits des femmes ont la possibilité de signer la charte dédiée.

Suite à la présentation du rapport en 2021, la Présidente du Conseil départemental Françoise Laurent- Perrigot et Isabelle Fardoux-Jouve, élue déléguée à l'Égalité femme-homme et à la Lutte contre les discriminations ont accueilli de nouveaux membres au sein du réseau départemental.

Nous retrouvons les 3 lauréats du concours égalité : Sillages avec la signature de Karen Kapferer, Libr'air avec la signature de Céline Thiébaud et enfin Pauline Royo pour Radio Aviva. Ce sont joints à cette signature Jawad Frikah directeur d'All'style qui a mobilisé deux jeunes filles pour un free style de Hip-Hop sur une musique classique de Sillages, Nadine Poncept pour son association camarguaise « Des ailes pour elles », et enfin Mélanie Lecomte pour l'association alésienne « Prendre son Envol ».



Aujourd'hui ce sont 34 acteurs gardois qui ont signé la charte et donc qui se sont inscrits aux côtés du Conseil départemental du Gard pour œuvrer autour de l'égalité femmes-hommes.

Nous comptons en totalité plus de 150 personnalités gardoises qui participent à cette dynamique.



6^e édition des Journées départementales des droits des femmes

Dès 2016, le Conseil départemental du Gard s'est engagé dans l'organisation des Journées départementales des droits des femmes. Les actrices et acteurs gardois se sont mobilisés pour proposer un programme complet à destination des jeunes, des professionnels et du grand public, avec comme objectif commun d'assurer la promotion de la lutte contre les violences faites aux femmes et de favoriser l'égalité des droits.

Pour créer une impulsion aux Journées départementales des droits des femmes, Isabelle Fardoux-Jouve a créé des rencontres pour les membres du réseau départemental des droits des femmes avec des personnalités inscrites dans la lutte contre les violences ou la promotion de l'égalité.

Ainsi, le Procureur Maurel a été invité pour échanger autour de son livre « violences faites aux femmes, aspects juridiques et judiciaires » qui venait alors d'être publié.

De plus le témoignage et un récital de Karen Kapferer a été apporté sur le métier de cheffe d'orchestre.

En 2022, ce sont 18 événements qui ont été promus du 20 février au 30 avril, portés par 16 structures, CCAS et associations.

Des supports ont pu en outre être créés grâce au concours des membres du réseau des droits des femmes ; puis remis aux membres du réseau des droits des femmes et diffusés au plus grand nombre.

Impulser une dynamique novatrice par la mise en place de fonds de concours

Le Conseil départemental a souhaité se doter d'un fonds de concours pour soutenir de nouvelles actions autant au service de l'égalité femmes-hommes que de la lutte contre les violences faites aux femmes.

Ces concours, ouverts à l'ensemble des associations porteuses d'un projet se déroulant sur le territoire gardois, ont pour objectif d'apporter un soutien et un parrainage à une action innovante ayant un intérêt pour le territoire.

Le lancement de ces concours a traduit la volonté de poursuivre les efforts engagés et d'encourager les associations dans leurs initiatives afin qu'elles puissent initier la mise en œuvre concrète de leurs projets ou consolider leurs réalisations.

L'année 2022 en a permis le lancement. Ce sont 19 structures qui ont porté leurs projets à la connaissance des jurys et in fine 6 lauréats.

« Prix pour une égalité femmes-hommes dans le Gard » organisé par le Conseil départemental du Gard.

Le concours est lancé le 8 mars 2022 à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes.

Le jury du « Prix pour une Egalité femmes-hommes dans le Gard » a retenu :

- **Premier prix** : L'association Sillages pour le projet « festival Femmes et Musiques »
- **Deuxième prix** : L'association Libr'Air pour le projet « Elles et Ils »
- **Troisième prix** : L'association Radio Aviva pour le projet « Femmes du Gard et fières de l'être »



Le Prix « La lutte contre les violences faites aux femmes nous concerne toutes et tous »

Ce concours est inscrit dans la dynamique de l'Observatoire des violences faites aux femmes et se réunit autour de la journée mondiale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre.

Le jury « Prix la lutte contre les violences faites aux femmes nous concerne toutes et tous » a retenu :

- **Premier prix** : L'association Des ailes pour elles pour son projet « Traversée au féminin »
- **Deuxième prix** : le journal de Valdegour pour son projet « Briser le silence »
- **Troisième prix** : L'association RESEDA pour le projet « Les maillons du Pays Cévennes »









Communiquer auprès de toutes et tous pour promouvoir l'égalité femmes-hommes et lutter contre les violences faites aux femmes

Les actions de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes sont inscrites depuis plus de 5 ans dans la politique portée par le Conseil départemental du Gard.

Tout au long de l'année, les initiatives, informations et actions engagées en ce sens sur les territoires sont relayées au travers de nombreux supports de communication (sites, réseaux sociaux, presse etc.)

Ce sont en tout **99 publications** diffusées et réparties tout au long de l'année et plus particulièrement lors des journées internationales dédiées à la cause des femmes : le 8 mars Journée internationale des droits des femmes et le 25 novembre journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

Les publications sur les réseaux sociaux :

					
15 sur twitter	12 sur Facebook	3 sur Instagram	2 sur LinkedIn	11 sur les sites internet	56 presse, radio, digital

Les médias sont variés pour arriver à toucher le plus grand nombre.



Ainsi, les réseaux sociaux, les radios, le magazine Gard info et le site internet dédié aidesauxfemmes.gard.fr sont tous investis.

Ce sont plus de 50 000 vues des productions autour de l'égalité femmes hommes pour que le sujet ne reste pas l'affaire d'une journée.

Focus sur le site internet dédié www.aidesauxfemmes.gard.fr qui a généré un total global de 1897 vues par 878 utilisateurs entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022.

Le violentomètre : Un outil incontournable dont la diffusion s'amorce en 2022.

Diffusé auprès de 5 structures et lors d'animation, ce sont près de 1500 violentomètres qui ont été remis et diffusés en 2022.

1. Pour la promotion de l'égalité femmes-hommes

1.1. Répartition genrée de la situation en matière d'égalité dans des actions financées par le Conseil départemental – approche de la mixité des métiers dans le Gard

L'orientation « Bien vivre dans le Gard – être autonome par l'activité » du nouveau *Schéma départemental des solidarités sociales 2022-2027* présente les objectifs du Conseil départemental pour soutenir les personnes rencontrant des difficultés d'insertion sociale ou professionnelle.

L'offre d'insertion développée par le Conseil départemental constitue un ensemble d'actions dont la diversité et la complémentarité, permettent d'offrir à chaque personne un accompagnement adapté à son parcours professionnel et à ses besoins sociaux.

Pour ce qui est des questions d'égalité femmes-hommes, il s'agit de constater la manière dont les actions sont utilisées que l'on soit une femme ou un homme.

Sur ce volet, nous retrouvons les actions d'accompagnement et d'insertion (AIA) des bénéficiaires du Revenu de solidarité active (RSA), les relais emploi en zone rurale, les ateliers et chantiers d'insertion et des dispositifs comme celui de l'accompagnement global, agir pour son avenir professionnel, référent de parcours du Fonds social européen (FSE).

Le soutien de l'Economie sociale et solidaire (ESS) constitue un outil supplémentaire au service de l'emploi local. Avec ses acteurs gardois (associations, mutuelles, coopératives...), le Conseil départemental veut favoriser le développement d'une économie non délocalisable, dont la finalité est la satisfaction des besoins humains, particulièrement pour les personnes les plus fragiles et les plus en difficulté.

Dans le Gard, l'Economie sociale et solidaire représente près de 12 % de l'emploi salarié.

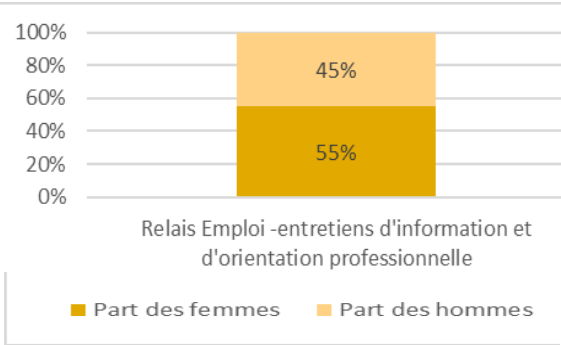
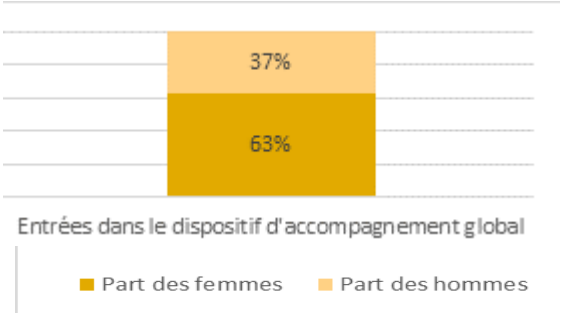
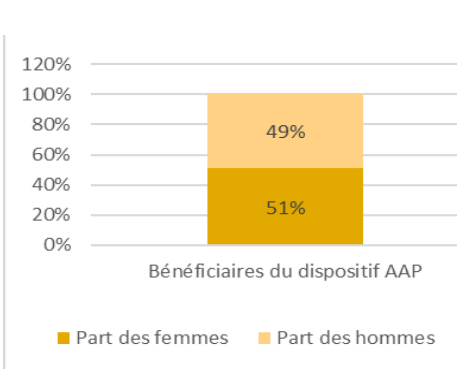
Il s'agit dans une seconde partie de noter la répartition genrée pour ce qui est des portages associatifs, des métiers agricoles et enfin au réseau de l'ESS.

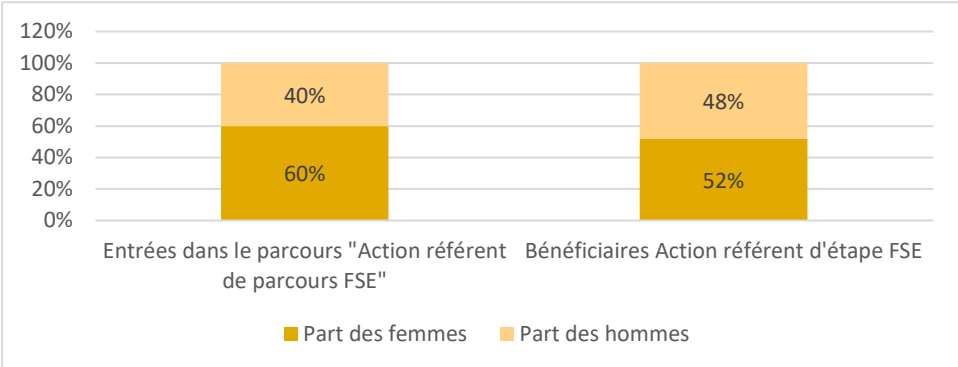
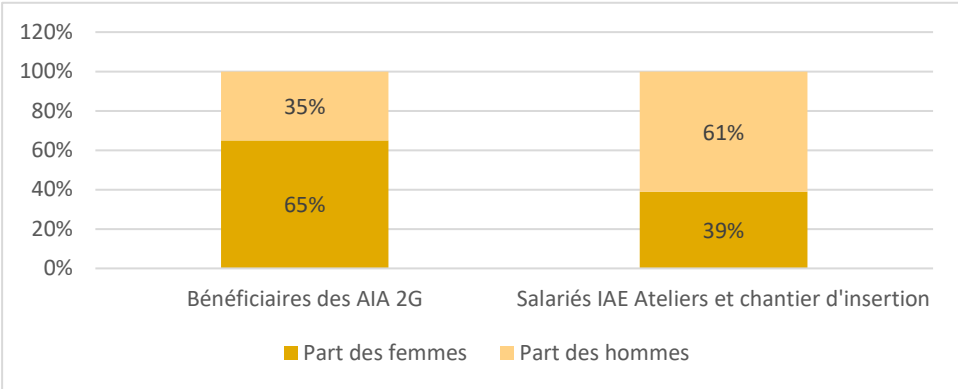
1.1.1. L'égalité femmes-hommes et la politique d'insertion

Depuis 2019, le Conseil départemental du Gard est engagé aux côtés de l'Etat dans la Lutte contre la pauvreté et l'accès à l'emploi. Cet engagement est venu conforter les orientations de la politique d'insertion. Il s'est traduit par une nécessaire requalification de l'offre d'insertion financée par le Conseil départemental et destinée en particulier aux bénéficiaires du RSA et aux jeunes.

Au 31 décembre 2022, on compte 30 102 bénéficiaires du RSA. Les femmes isolées avec ou sans enfants représentent 48% des ménages au RSA.

Les engagements contractualisés avec les acteurs de l'insertion ont évolué pour mettre l'accent sur le principe de l'égal accès des femmes et des hommes en matière d'insertion en vue de favoriser le retour à l'activité professionnelle. Des actions de sensibilisation sont menées régulièrement par le Conseil départemental et l'Etat dans cet objectif.

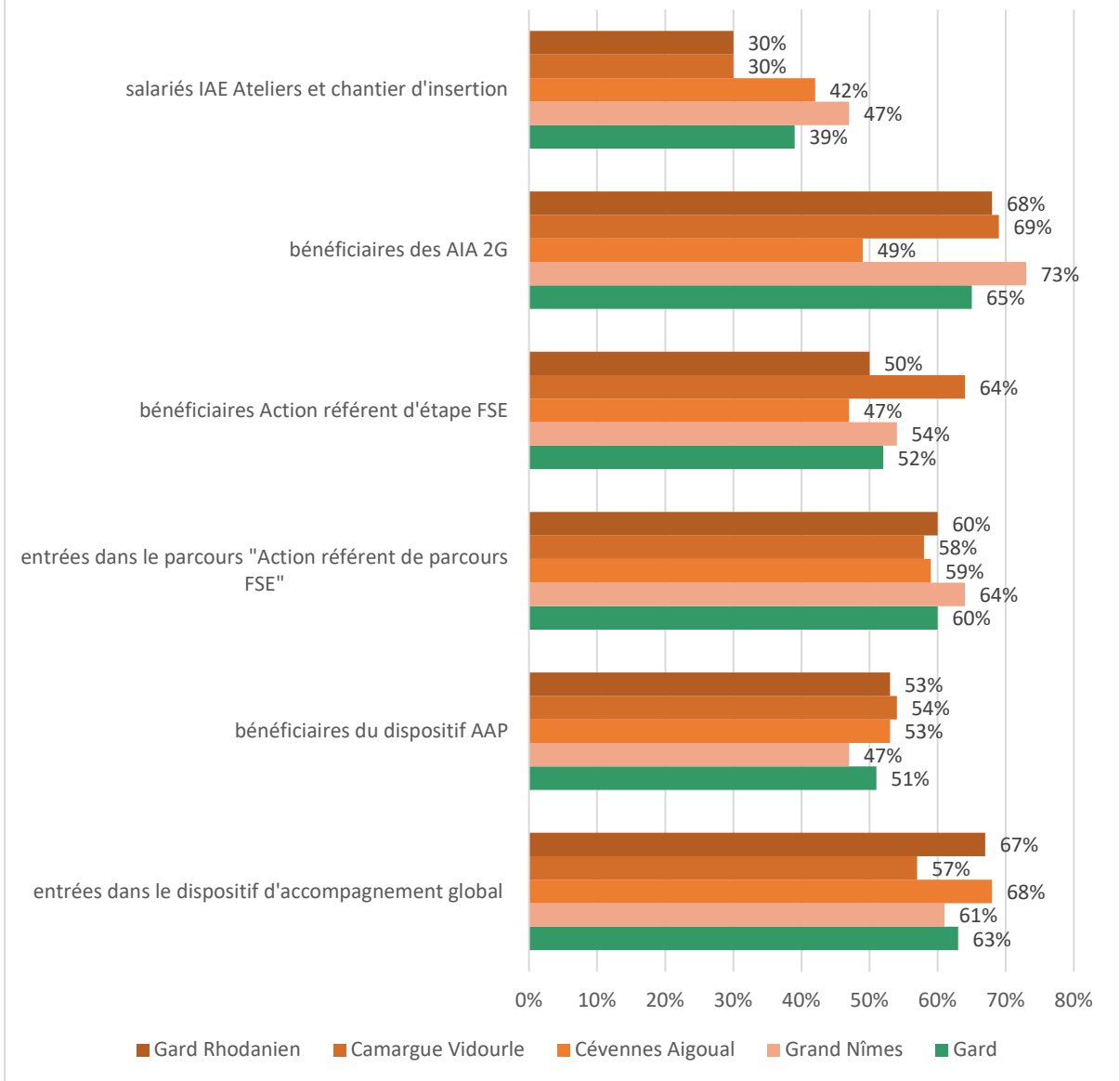
Dispositif	Données 2022
<p><u>Les relais emplois</u></p>  <p>Relais Emploi - entretiens d'information et d'orientation professionnelle</p> <p>■ Part des femmes ■ Part des hommes</p> <p>Membres depuis 2019 du réseau de l'Accueil de proximité pour l'accès aux droits (APPAD) dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, les relais emplois constituent des lieux d'accueil, d'information et d'orientation de tous les publics dans le domaine de l'insertion professionnelle et de l'accès aux droits. Ils sont tous équipés d'un espace numérique. Labellisés Service public régional de l'orientation (SPRO) par la Région Occitanie et labellisé par Pôle emploi, ils sont le relai sur les territoires des agences de Pôle emploi. Ils constituent un maillage de 45 points d'accueil dans le Gard couvrant 166 communes, essentiellement en milieu rural.</p>	<p>40 688 personnes accueillies</p> <p>9 614 entretiens d'information et d'orientation professionnelle réalisés dont 55 % en direction des femmes.</p>
<p><u>Le dispositif d'accompagnement global</u></p>  <p>Entrées dans le dispositif d'accompagnement global</p> <p>■ Part des femmes ■ Part des hommes</p> <p>Il est mené simultanément par un travailleur social du Conseil départemental et un professionnel de Pôle Emploi. Ce dispositif a été confirmé en 2019, au titre de la garantie d'activité, dans la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté.</p>	<p>681 entrées dans le dispositif en 2022 dont 63% de femmes</p> <p>49% de retour vers l'activité des bénéficiaires du RSA accompagnés</p>
<p><u>Le dispositif « Agir pour son Avenir professionnel » (AAP).</u></p>  <p>Bénéficiaires du dispositif AAP</p> <p>■ Part des femmes ■ Part des hommes</p> <p>Conçu en 2019, au titre de la garantie d'activité, dans la stratégie nationale de Prévention et de lutte contre la pauvreté, il s'agit d'un dispositif d'accompagnement renforcé ayant pour objectif d'amener les bénéficiaires du RSA vers une activité (formation et emploi) en mobilisant l'offre d'insertion disponible au niveau du Conseil départemental, de Pôle emploi et des organismes de formation.</p>	<p>29 actions retenues en 2022 - 26 structures subventionnées</p> <p>1 243 bénéficiaires dont 51% de femmes</p> <p>59% retour vers l'activité des bénéficiaires du RSA accompagnés</p>

Dispositif	Données 2022									
<p><u>L'action « référent de parcours FSE »</u></p> <p>Il s'agit d'un dispositif d'accompagnement renforcé et individualisé destiné à tous les publics en insertion. Il prend en charge les problématiques de la personne dans leur globalité pour l'amener vers une activité (formation et emploi). Le référent de parcours mobilise l'offre d'insertion disponible : Pôle emploi, Conseil départemental, organismes de formation, structures d'insertion par l'activité économique</p>  <table border="1" data-bbox="199 459 1161 824"> <caption>Part des femmes et des hommes dans le parcours "Action référent de parcours FSE"</caption> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>Part des femmes</th> <th>Part des hommes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Entrées dans le parcours "Action référent de parcours FSE"</td> <td>60%</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>Bénéficiaires Action référent d'étape FSE de parcours FSE</td> <td>52%</td> <td>48%</td> </tr> </tbody> </table>	Catégorie	Part des femmes	Part des hommes	Entrées dans le parcours "Action référent de parcours FSE"	60%	40%	Bénéficiaires Action référent d'étape FSE de parcours FSE	52%	48%	<p>6 actions retenues en 2022 - 6 structures subventionnées</p> <p>747 entrées dans le dispositif dont 60% de femmes</p> <p>39% de retour vers l'activité des personnes accompagnées</p> <p>7 actions retenues en 2022 – 7 structures subventionnées</p> <p>855 personnes bénéficiaires dont 52% de femmes</p> <p>34% de retour vers l'activité des personnes accompagnées</p>
Catégorie	Part des femmes	Part des hommes								
Entrées dans le parcours "Action référent de parcours FSE"	60%	40%								
Bénéficiaires Action référent d'étape FSE de parcours FSE	52%	48%								
<p><u>L'action « référent d'étape FSE »</u></p> <p>Il s'agit d'un dispositif d'accompagnement destiné à tous les publics en insertion, qui contribue à lever des freins connexes (surendettement, numérique, mobilité, ...), des freins à la construction d'un projet professionnel (reconversion, remobilisation) et des freins à l'insertion professionnelle (méconnaissance du marché du travail et des pratiques de l'entreprise, positionnement sur un emploi, ...).</p>	<p>23 actions retenues en 2022 - 21 structures subventionnées</p> <p>698 personnes bénéficiaires dont 65% de femmes</p> <p>34% retour vers l'activité des bénéficiaires du RSA accompagnés</p>									
<p>Les Actions d'insertion et d'Accompagnement 2^{ème} génération (AIA2G) : il s'agit d'un dispositif d'accompagnement des bénéficiaires du RSA qui contribue à lever des freins connexes à l'emploi : accès aux droits, numérique, santé et mobilité.</p>  <table border="1" data-bbox="199 1187 1161 1574"> <caption>Part des femmes et des hommes dans les Actions d'insertion et d'Accompagnement 2^{ème} génération (AIA2G)</caption> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>Part des femmes</th> <th>Part des hommes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bénéficiaires des AIA 2G</td> <td>65%</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td>Salariés IAE Ateliers et chantier d'insertion</td> <td>39%</td> <td>61%</td> </tr> </tbody> </table>	Catégorie	Part des femmes	Part des hommes	Bénéficiaires des AIA 2G	65%	35%	Salariés IAE Ateliers et chantier d'insertion	39%	61%	<p>23 actions retenues en 2022 - 21 structures subventionnées</p> <p>698 personnes bénéficiaires dont 65% de femmes</p> <p>34% retour vers l'activité des bénéficiaires du RSA accompagnés</p>
Catégorie	Part des femmes	Part des hommes								
Bénéficiaires des AIA 2G	65%	35%								
Salariés IAE Ateliers et chantier d'insertion	39%	61%								
<p>Les Ateliers et Chantiers d'Insertion : Il s'agit d'un dispositif qui relève de l'Insertion par l'activité économique (IAE). L'IAE permet aux publics en insertion d'accéder, sur une durée de 4 à 24 mois, à un emploi rémunéré, à un accompagnement socio professionnel et à une formation pour intégrer le marché du travail. Les salaires sont co-financés par l'Etat et le Conseil départemental.</p> <p>Le secteur d'activités et l'émergence de nouveaux métiers tels que le numérique et le recyclage, impactent sur l'attractivité des chantiers et sur les recrutements.</p>	<p>35 ACI en 2022 – 26 structures subventionnées</p> <p>783 salariés recrutés dans le Gard dont 39% de femmes.</p> <p>40% de retour vers l'activité des bénéficiaires du RSA accompagnés</p>									

Dispositif	Données 2022															
<p>Les Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) :</p> <p>Un GEIQ recrute, pour le compte de ses entreprises, des salariés en insertion sur une durée de 6 à 24 mois. Il s'engage à former les salariés pour qu'ils consolident leurs compétences acquises dans un métier et qu'ils intègrent le marché du travail. Les métiers proposés par le GEIQ BTP (ouvrier voirie réseau distribution, coffreur bancheur, génie civil ...) et multisectoriel (ouvrier charpente métallique, monteur dépanneur frigoriste, assistant administratif) induisent des recrutements genrés. Les métiers proposés par le GEIQ Industrie (assistant manager, documentaliste technique, radioprotectionniste...) conduisent à des recrutements paritaires.</p> <div data-bbox="199 555 1161 1093" style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p style="text-align: center;">Répartition genrée au sein des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>Dispositif</th> <th>Femmes (%)</th> <th>Hommes (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>GIEC BTP</td> <td>100%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>GIEC Services à la personne</td> <td>90%</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>GIEC Multisectoriel</td> <td>91%</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td>GIEC Industrie</td> <td>31%</td> <td>69%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p>Les secteurs du BTP et du service à la personne restent très genrés.</p> <p>Nous remarquons toutefois que les métiers de services à la personne ont permis l'inscription de 10% d'hommes alors que l'année précédente il n'y en avait aucun.</p>	Dispositif	Femmes (%)	Hommes (%)	GIEC BTP	100%	0%	GIEC Services à la personne	90%	10%	GIEC Multisectoriel	91%	9%	GIEC Industrie	31%	69%	<p>4 GEIQ subventionnés</p> <p>82 personnes recrutées ; 39% de femmes</p> <p>65% de retour vers l'emploi</p> <p>73% des salariés détenteurs d'une formation qualifiante à la sortie du dispositif GEIQ</p> <p><u>Le taux de représentation des femmes recrutées par les GEIQ :</u></p> <p>GEIQ BTP : 0%</p> <p>GEIQ Multisectoriel : 9%</p> <p>GEIQ Profil 30 /aide à domicile : 90%</p> <p>GEIQ industrie : 31%</p>
Dispositif	Femmes (%)	Hommes (%)														
GIEC BTP	100%	0%														
GIEC Services à la personne	90%	10%														
GIEC Multisectoriel	91%	9%														
GIEC Industrie	31%	69%														



Part des femmes inscrites dans les dispositifs d'insertion en 2022



Nous constatons une répartition variable des inscriptions des femmes dans les dispositifs insertion.

Les données ont peu évolué entre 2021 et 2022. Des disparités territoriales se dessinent. Ce sont les ateliers chantiers d'insertion et les actions d'insertion et d'accompagnement qui sont les moins homogènes territorialement.

1.1.2. L'égalité femmes-hommes dans le secteur de l'Economie sociale et solidaire

Dans le respect des dispositions de la loi NOTRe du 7 août 2015, le Conseil départemental apporte un soutien au développement des activités et structures de l'Economie sociale et solidaire (ESS). Réaffirmée dans la loi n°2014-856 du 31 juillet 2014, la recherche de l'égalité femmes-hommes est un principe d'action étroitement lié à l'ESS, une économie de proximité au service des usagers et des salariés.

L'ESS s'appuie largement sur le militantisme et sur des personnes engagées dans les Conseils d'administration (80 % des structures de l'ESS sont sous forme associative). Il est à noter que les femmes occupent 67 % des postes de dirigeant d'association.

Les actions dans le secteur de l'ESS, le Conseil départemental apporte un soutien à des structures d'insertion par l'activité non salariée et à des structures d'insertion par l'activité agricole et assure un appui aux réseaux de l'ESS.

Soutien aux actions d'insertion par l'activité agricole

Présentée encore comme une activité économique portée essentiellement par les hommes, l'agriculture gardoise évolue. Les partenaires agricoles du Conseil départemental constatent que la proportion de femmes salariées et exploitantes agricoles progresse. 53 % des porteurs de projet et créateurs d'activité agri-rural accompagnés par des structures relevant de l'insertion par l'activité agricole sont des femmes.

Il convient de noter que 35 % de cheffes d'exploitation (2022) en difficulté sont accompagnées par Solidarité paysans 30

Plus de 38 % des utilisateurs du Service de remplacement du Gard sont des agricultrices. Le Service de remplacement permet aux jeunes parents exploitants agricoles de bénéficier d'un « congé paternité » ou d'un « congé maternité ». voire de bénéficier de ce service, en cas d'accident ou de maladie, de l'un d'entre eux.

Aujourd'hui 28 % des chefs d'exploitation sont des femmes. Par ailleurs, l'Association nationale pour l'emploi et la formation agricole dans le Gard (ANEFA30) intervient avec l'appui du Conseil départemental pour faciliter le recrutement sur les emplois saisonniers agricoles.

Le Groupe Inter-Organismes (les services du Conseil départemental, la DDTM, la Chambre d'Agriculture, Solidarité Paysans 30, COMIDER) oriente et prend en charge les agriculteurs en difficulté. Il constate que de nombreuses exploitantes agricoles reprennent la totalité de la gestion de l'entreprise après le décès du conjoint. Ainsi ce sont des femmes âgées qui maintiennent l'entreprise agricole ou qui en préparent la succession/cession.

Soutien aux actions d'insertion par l'activité non salariée

L'entrepreneuriat et la création d'un emploi non-salarié sont aujourd'hui étroitement associés au développement d'initiatives portées par des femmes. Ainsi, la Pépinière d'initiatives locales de l'association « Léo Lagrange Méditerranée » accompagne, dans le secteur d'Alès, 53 femmes futures cheffes d'entreprises. Elles sont 62% à être porteuses de projets d'activité économique accompagnés.

L'Association de conseil en gestion aux associations (ACEGAA) est le Point d'appui à la vie associative gardoise (PAVA). En 2022, le PAVA a permis 258 rendez-vous individuels. Ce sont 74% femmes et 26% des hommes qui en étaient les bénéficiaires.

Dans le secteur de la finance solidaire et en lien avec la création d'activité non salariée, nous retrouvons autant de femmes que d'hommes.

Comme l'indique la directrice de l'association de soutien des entrepreneures et entrepreneurs « France Active AIRDIE Occitanie », 50 % des bénéficiaires des actions de financement (activités agricoles, commerciales, artisanales et ESS) sont des femmes. Dans le Gard, elles sont à l'initiative de 38 entreprises, associations ou coopératives créées et financées sur 76 en 2022.

Grâce au concours financier et à l'accompagnement d'Initiative Gard, 62 femmes sur 167 (soit 37%), entrepreneurs en commerce, artisanat ou services, ont été soutenues.

Le microcrédit professionnel et l'aide à la mobilité sont deux services rendus par l'ADIE Occitanie avec l'appui du Conseil départemental. 54 % de ces bénéficiaires sont des femmes sur les 147 personnes dont le projet a été financé en 2022.

Soutien aux réseaux de l'ESS

Depuis plusieurs années, dans le cadre du mois de l'ESS, sont organisés des prix de l'ESS par la Chambre régionale d'économie sociale et solidaire (CRESS) Occitanie, dirigée par une équipe largement féminisée et partenaire du Conseil départemental. L'un des prix met à l'honneur un projet valorisant l'égalité femmes-hommes.

La structuration de l'ESS dans le Gard est largement portée et initiée par des femmes. La « Maison des initiatives économiques sociales et solidaires », située à l'Espace Diderot et sur le parc Roberval Kennedy, compte de nombreuses femmes cheffes d'entreprise au sein de sa direction collégiale. Elle héberge plus de 14 associations essentiellement dirigées par des femmes.

Autres structures emblématiques de l'ESS, les entreprises coopératives sont en développement dans le Gard. L'Union Régionale des Sociétés Coopératives et Participatives (URSCOP) accompagne l'émergence et le développement d'activités sous forme de Sociétés coopératives et participatives (SCOP) ou de Sociétés coopératives d'intérêt collectif (SCIC). De nombreuses femmes s'investissent en qualité de coopératrices. Leurs entreprises portent notamment sur :

- L'accompagnement d'enfants en difficulté (la « MEEEX » à Sauve),
- La transition énergétique (CITRE Uzège)
- La mode et la couture (« Design a New Style » à Nîmes),
- L'accompagnement à la création d'activités (Coopérative d'activités et d'emplois « Mine de Talents » à Alès et Nîmes).
- L'accompagnement des Tiers Lieux dans le Gard (SCIC « Les Spots » à Nîmes)

Partenaire du Conseil départemental et cogérée par des femmes, « Mine de Talents » héberge et accompagne des porteurs de projet d'entreprise et des entrepreneurs salariés. Les femmes coopératrices représentent 64 % des personnes accompagnées.

De même, le dispositif innovant de restauration collective MAMAMIAM, développé avec le Conseil départemental du Gard et l'Espace Diderot à Nîmes, permet à de nombreuses femmes travailleuses indépendantes, issues notamment de quartiers prioritaires Politique de la ville, de se former et d'exercer des activités dans le domaine de la restauration.

A Alès, la Pépinière d'Initiatives locales Léo Lagrange, structure d'éducation populaire qui développe un Tiers Lieu espace de coworking et d'accompagnement à la création d'activité (« Cowork Place by PILL Les Actifs Inconfinés »), est composée d'une équipe professionnelle de 4 personnes, exclusivement féminine.

1.2. Les actions de sensibilisation et de promotion de l'égalité femmes-hommes dans le département

1.2.1. – Culture et sport pour toutes et tous

Les actions de promotion de l'égalité femmes-hommes développées dans le cadre de la politique culturelle départementale

Le *Schéma départemental de la culture* qui fixe les grands enjeux de la politique culturelle, inscrit la promotion de l'égalité femmes-hommes comme un enjeu stratégique majeur pour le Conseil départemental. La promotion de l'égalité s'exprime au travers des partenariats qu'il initie avec les structures culturelles qu'il accompagne. Elle concerne les champs de la création artistique, de la diffusion artistique, tout autant que ceux de l'accès aux postes de direction et aux filières techniques dans les structures culturelles.

Par ailleurs, dans le cadre des actions culturelles menées auprès des collégiens au travers du dispositif « Artistes au collège » le Conseil départemental veille à sensibiliser les jeunes aux questions sur l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes genrés.

Un soutien aux partenaires culturels gardois sur les questions d'égalité femmes-hommes

La coopération partenariale autour de la promotion de l'égalité femmes-hommes se matérialise notamment dans les procédures de recrutement aux postes de direction des structures culturelles. Lorsque les élus départementaux siègent statutairement dans ces jurys, ils veillent avec l'ensemble des représentants des tutelles, au respect de la parité dans les étapes de pré-sélection des candidatures.

Des lieux labellisés et soutenus par le Conseil départemental tels que Paloma, sont particulièrement engagés dans la promotion de l'égalité.

Un membre de l'équipe est nommé « référent égalité » de la structure, et coordonne la mise en place d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes, des genres en général, et s'assure du respect de l'égalité entre les personnes en général dans les actions développées. Un autre membre est nommé « référent pour les violences sexistes et sexuelles » et enfin, une attention particulière est portée à la place des femmes dans la programmation de concerts et autres actions en direction des publics.

Des dispositifs leviers pour le développement de la pratique féminine en amateur, et professionnelle ont été initiés en 2022.

Concernant les subventions aux associations, le Conseil départemental subventionne entre autres le projet des « Culottées du genre humain » nommée « Change 2 disques » et proposé le 21 mai 2022 à Paloma ; Il s'agit d'une soirée dédiée à l'amour avec une présentation du livre « Nos amours radicales » et une série de concerts et d'animations autour de l'égalité femmes-hommes.

Plusieurs festivals soutenus par le Conseil départemental, ont été en 2022 des lieux de promotion de cette égalité dans le milieu artistique.

Le festival Jazz à Junas a proposé une exposition « Femmes de Jazz » présentant une dizaine de portraits de musiciennes qui ont participé à la construction du jazz, à travers des photos d'archives, des portraits réalisés par des illustratrices, des biographies et vinyles. Une promenade dans la garrigue ponctuée de deux pauses musicales « Jazz au féminin » était également proposée en partenariat avec le Mouvement H/F

Le festival des Transes Cévenoles de Sumène a également abordé cette thématique le 24 juillet lors de la projection du documentaire « La Castratrice chôme ». La projection était suivie d'un débat public avec Florent Barrallon l'un des coréalisateurs de ce film. Le documentaire part de chiffres éloquentes : 2% de techniciennes, 17% d'autrices-compositrices sociétaires à la SACEM ou encore 12% parmi les dirigeants des scènes de musiques actuelles. Il interroge des musiciennes, programmatrices, directrices de label, techniciennes, porteuses d'action publique, chercheuses et militantes.

A ce sujet, le Conseil départemental du Gard aide depuis 2018, le studio amplitude à Alès dans son projet d'initiation des filles aux métiers du spectacle.

Une résidence d'artistes en collège qui sensibilise les jeunes au thème de l'égalité femmes-hommes et des parcours thématiques sur les discriminations

Le dispositif d'Education artistique et culturelle « Artistes au collège » est l'une des clefs d'entrée du Conseil départemental pour promouvoir l'égalité femmes-hommes auprès des jeunes en utilisant le prisme artistique.

En 2022, la résidence de la Cie Magma Collectif, au collège Claudie Haigneré de Rochefort du Gard, qui s'est achevée le 17 février 2022, après quatre semaines d'immersion dans l'établissement, a permis aux élèves de travailler à partir d'une pièce de Sandrine Roche : « Neuf petites filles », sur la question de la construction de l'identité en interrogeant les modèles et les stéréotypes. Les élèves ont pu suivre le processus de création artistique de l'équipe artistique et ont participé à des ateliers : deux classes de 3^{ème} ont en effet initié une réflexion sur l'autoportrait entre singularité et norme sociale utilisant les médiums de la photographie, de l'écriture et de l'enregistrement sonore.

Le Conseil départemental a également soutenu 4 projets de parcours thématiques en collèges intitulés de manière provocatrice « le Rap c'est pas pour les meufs » qui ont touché près de 120 élèves. Ils sont initiés par l'association Da Storm en partenariat avec la SMAC Paloma et en collaboration avec l'association « Les culottées du genre humain ». Ces parcours poursuivent un double objectif : sensibiliser les jeunes à l'égalité entre les femmes et les hommes au travers de l'outil « rap » d'une part et valoriser les femmes évoluant dans le milieu rap d'autre part. Les 4 classes de collèges impliquées ont travaillé sur ce thème à travers des ateliers d'écriture, un enregistrement en studio et une restitution finale des ateliers sur la scène de Paloma. Cette restitution a eu lieu le 9 mai 2022 à Paloma.

Les travaux des élèves ont été présentés accompagnés d'une conférence débat dans la matinée, l'après-midi un concert des quatre rappeuses intervenant sur le projet ont permis aux élèves de découvrir toute la richesse du rap féminin.

Le parcours thématique « Monstre-toi toi-même » qui a également touché 120 élèves, 4 classes des collèges du Coutach à Quissac, Deparcieux au Martinet, Condorcet à Nîmes et de la MFR de Petite Camargue à Gallargues le Montueux fut aussi une manière de travailler la question, en l'élargissant à celle des discriminations. Les artistes Anne-Lise Lepellec et Vincent Prête, ont fait travailler les élèves sur la notion de l'altérité à travers des ateliers photographiques et des ateliers d'écriture qui ont donné lieu à une exposition dans le hall de la Maison Départementale du 22 avril au 31 mai et à l'édition d'un livret qui conserve la trace de ce projet et a été offert aux élèves participants.

Les archives départementales, un média important pour promouvoir l'égalité femmes-homme

Les Archives départementales disposent de plusieurs expositions, produites par les services du Conseil départemental ou en partenariat avec d'autres institutions culturelles. Elles visent à mettre en lumière l'identité culturelle du territoire du Gard en multipliant les angles de vue sur l'histoire gardoise ; Pour accompagner les partenaires dans leurs projets pédagogiques ou illustrer une manifestation culturelle en lien avec l'égalité femmes-hommes, 2 expositions ont été empruntées :

L'exposition itinérante [Mémoires de femmes gardoises](#) aura été empruntée à 6 reprises sur quasi 6 mois de l'année. Les emprunts autour du mois de mars et la journée des droits des femmes sont systématiques.

Mémoires de femmes gardoises retrace à travers des documents d'archives, la vie des femmes en société, en famille, au travail ou encore en politique. Elle comprend 19 panneaux et met en lumière des femmes gardoises qui ont marqué l'histoire sociale ou politique :

- Madeleine Brès, première femme médecin en France
- La duchesse d'Uzès, première française à avoir obtenu son permis de conduire
- Suzanne Crémieux, une des premières sénatrices françaises

L'exposition rappelle aussi l'histoire des femmes à travers quelques dates qui ont été des étapes décisives dans l'acquisition de nouveaux droits comme la loi Ferry instituant l'école obligatoire pour tous en 1881 ou la loi pour l'avortement en 1975 ou plus récemment la loi pour la parité en politique en 2000.

L'exposition [Figures du Gard](#) comprenant des portraits de femmes aura été empruntée à 2 reprises et est restée en place sur près de 3 mois.

Figures gardoises est une exposition dans laquelle, nous découvrons ces Gardoises et Gardois qui ont fait le monde au-delà du territoire. On y retrouve des hommes et des femmes ayant marqué le territoire gardois, qu'ils soient politique, poète, peintre, préhistorien, cantatrice, protestante persécutée, sculpteur ou encore première

femme médecin en France. Venez découvrir les personnalités de ces Gardois et Gardoises qui ont joué un rôle souvent méconnu dans le département. La place des femmes dans l'histoire y est bien représentée.

En outre, d'autres expositions ont pu être exposées directement aux Archives départementales du Gard ; ces expositions contribuent à la représentativité des femmes dans l'Histoire.

-Femmes en résistance

Cette exposition a été créée par la Fondation de la résistance à l'occasion du 70e anniversaire du premier vote des femmes (29 avril 1945), il est désormais certain que l'histoire ne saura plus s'écrire sans les femmes.

Parmi les 46 portraits, est à noter la présence de Geneviève de Gaulle-Anthonioz native du Gard.

Itinéraires de femmes harkis

Dans le cadre du 60e anniversaire de la fin de la guerre d'Algérie et en coopération avec plusieurs associations de harkis, l'office national des combattants et des victimes de guerre et les archives départementales du Gard ont organisé le 25 juin, aux archives départementales, une journée mémorielle sur le thème : Itinéraires de femmes harkis.

Les actions portées par la direction du livre et de la lecture

Dans le cadre du Schéma départemental de la culture 2020-2023, la question de l'égalité femmes-hommes est retenue comme un axe transversal qui irrigue tout le schéma.



Contes en ballade : Une programmation culturelle autour du conte à destination des petits et grands

Chaque année, la Direction du Livre et de la lecture met en place une animation itinérante sur le territoire gardois à destination de tous. Dans ce circuit, ce sont de véritables passeurs d'histoires qui sont à l'œuvre. Pour exemple en 2022, ont été programmés :

- **Désirs d'Elles** présenté par la Compagnie Exil-Théâtre qui permet d'explorer le corps de la femme qui tend vers un idéal inscrit dans maintes images archétypales.
- **La main dans le sac... des femmes** écrit et interprété par Stéphanie Joire et Magali Braconnot, ce spectacle musical aborde ce que veut dire être une femme aujourd'hui ? Entre stéréotypes et identité de genre, comment se construire, se déconstruire, trouver sa place, trouver le moyen de vivre ensemble avec nos différences et être heureuse, heureux ?

D'Encre et de Gard : un concours dédié aux écrivains amateurs

Ce concours gratuit, ouvert aux Gardoises et Gardois ainsi qu'aux élèves d'un établissement gardois (à partir de 10 ans), comprenait pour cette édition trois catégories : 10 à 13 ans, 14 à 17 ans et plus de 18 ans.

Les candidats présentent une histoire se déroulant dans le Gard ou ayant un lien très fort avec le département. En 2022, la thématique choisie est alors "l'égalité femmes-hommes" dans toutes ses acceptions qu'elles soient sociale, culturelle, physique, géographique.

Lydie Salvayre est la présidente de jury d'Encre et de Gard est l'auteur d'une vingtaine de livres traduits dans de nombreux pays, dont certains ont fait l'objet d'adaptations théâtrales et elle a obtenu le prix Goncourt en 2014 pour son roman *Pas pleurer*.

Le concours « D'Encre et de Gard » a été présidé et parrainé par cet auteur sous la présidence d'honneur d'Hélène Meunier, Conseillère départementale déléguée à la Lecture publique et à l'Économie sociale et solidaire.

Les textes ont été examinés par un jury à parité femmes-hommes composé de professionnels du livre ou de l'écriture ou des questions relatives à l'égalité femmes-hommes.

Les lauréats sont :



- Catégorie 10-13 ans
 - 1er prix : "La fantastique aventure de l'égalité homme femme" d'Élisa Guilleton domiciliée à Théziers
 - 2e prix : "Et si on échangeait les rôles ?" de Rose Alessandri domiciliée à Pont-Saint-Esprit
- Catégorie 14 - 17 ans
 - 1er prix : "Comme un feu d'artifice" d'Émile Balagayrie domicilié à Durfort
 - 2e prix : "Jusqu'au bout" de Lou-Ann Ortega domiciliée à Lédénon
- Catégorie 3 (18 ans et plus)
 - 1er prix : "Rouge écarlate" de Clément Gramsch domicilié à Nîmes
 - 2e prix : "183 minutes" de Julien Aubonnet domicilié à La Rouvière

Les actions mises en œuvre dans le cadre des politiques jeunesse et sport

Au sein de la politique sportive label Terre de jeux 2024 et le sport pour toutes et tous

Concernant la politique sportive tout d'abord, l'égalité femmes-hommes est assez transversale sans être spécifiquement identifiée.

En effet, le principe même de notre politique sportive est de rendre possible les pratiques sportives en réduisant les inégalités territoriales, sociales ou liées au handicap et ainsi pour reprendre le leitmotiv du Label « Terre de jeux 2024 » obtenu en 2020, le « sport pour tous et partout ».

De ce fait, l'accès aux pratiques sportives pour les jeunes filles et les femmes est omniprésent, qu'elles aient un handicap ou non, qu'elles habitent dans un quartier prioritaire ou non, en territoire rural, qu'elles découvrent la pratique sportive à l'école avec l'Union sportive de l'enseignement du premier degré (USEP) ou au collège dans le cadre de l'Union nationale du sport scolaire (UNSS) ou dans un club, qu'elles veuillent faire une manifestation sportive locale comme du sport de haut niveau, elles sont traitées à égalité des hommes et les structures organisatrices doivent pouvoir être accompagnées par le Conseil départemental pour leur permettre cet accès et favoriser leurs pratiques sportives.

On peut notamment citer des manifestations comme :

- « Donnons des ailes au vélo » qui fait la promotion du cyclisme féminin à travers des manifestations qui précèdent chaque étape du Tour de France.

- la Fémina va'a cup : manifestation 100% filles, accessible au public féminin de tous les horizons, de toutes les professions et de tout âge, organisée par le Canoë Kayak Club du Grau-du-Roi en juin 2022. La Fémina va'a cup est le support promotionnel du « sport au féminin » de la Fédération française de canoë-kayak et sport de pagaie. Cette initiative a permis à 39 équipes de 5 femmes (195 participantes) de pratiquer une activité sportive ludique autour du canoë et de la pirogue polynésienne dans un moment d'échange et de convivialité.

Une politique jeunesse qui permet de garantir l'égalité des chances

Concernant la politique jeunesse, cette thématique est également pleinement intégrée puisque l'orientation générale est de garantir l'égalité des chances des jeunes Gardoises et Gardois.

Les principaux acteurs de la jeunesse accompagnés par le Conseil départemental relèvent de l'éducation populaire ou appliquent ces principes d'égalité, de laïcité, de valorisation de l'engagement et de la citoyenneté. Toutes ces valeurs concourent donc à un traitement égal des filles et des garçons.

Une action permet tout particulièrement d'évoquer l'égalité filles-garçons. Déployée par la Ligue de l'enseignement, « Racontes moi l'égalité » est un projet qui initie un questionnement sur l'égalité filles-garçons sous forme d'ateliers, supports pédagogiques et artistiques. Ce projet s'adresse à tous les collégiens et présente 10 modules de 2h.

Les Francas du Gard sont pleinement associés à cette thématique dans leur projet « mise en œuvre d'une démarche d'éducation à l'égalité filles/garçons » en agissant sur la formation des professionnels de l'enfance et de la jeunesse, des éducatrices, éducateurs, animateurs, animatrices et enseignants.

Une autre structure fait le lien entre les 2 politiques « jeunesse » et « sport » même si elle émerge sur les crédits jeunesse aujourd'hui : l'Union française des œuvres laïques d'éducation physique (UFOLEP).

Parmi ses actions, "toutes sportives " : ce projet consiste à proposer à un public exclusivement féminin de tous âges des séances sportives hebdomadaires de plein air de remise en forme (entretien corporel : renforcement musculaire, stretching, cardio, marche nordique) pendant les périodes scolaires, et ce sur les quartiers prioritaires où les publics sont très peu présents sur les activités sportives. Même si la mixité serait une réelle réussite, on ne peut nier l'impact positif de ce type d'action pour mobiliser le public féminin.

Enfin, le Conseil départemental des jeunes qui s'est mis en place à la rentrée scolaire 2022-2023 et qui vise à encourager l'engagement des jeunes et à leur permettre de devenir de véritables acteurs et actrices de la vie publique départementale repose sur le principe de parité. À l'image du Conseil départemental, il accueille en effet 23 binômes paritaires de Conseillers départementaux. Dans le cadre de leur mission visant à faire entendre la voix de la jeunesse et à réaliser des actions concrètes d'intérêt général, ces jeunes élu(e)s sont, de plus, incité(e)s, au cours de leur mandat, à réfléchir et engager des actions en faveur de l'égalité filles-garçons.



Focus: Le 1er Conseil départemental des jeunes intègre aussi les questions d'égalité filles-garçons

Dès la rentrée scolaire de septembre 2022 et en à peine un mois, les équipes du Conseil départemental et les personnes relais des collèges ont mené une campagne de mobilisation pour présenter ce nouveau dispositif à l'ensemble des collégiens et inciter filles et garçons de 5e et 4e à présenter leur candidature.

La parité stricte dans la représentation des collégiens au sein de cette nouvelle instance avait été posé comme un principe absolu. A l'instar de l'Assemblée départementale adulte, le Conseil départemental des jeunes devait être composé de 23 binômes paritaires de Conseillères et Conseillers départementaux.

135 filles et 139 garçons se sont présentés à cette élection.

Les services et les personnes relais ont donc cherché à équilibrer les candidatures en rencontrant les collégiens et en sollicitant directement les filles là où elles étaient moins nombreuses à se présenter.

Pour les 110 jeunes élus et adjoints la parité est in fine respectée ; le Conseil départemental des jeunes échappe donc au contexte sociétal français qui voit moins de femmes inscrites en politique que d'hommes.

L'Observatoire des inégalités a évalué la représentation des femmes en politique. Il est noté que malgré les textes en lien avec la parité en politique les postes les plus importants sont portés massivement par des hommes. Comme la présidence des Conseils départementaux où seules 2 femmes sur 10 occupent cette fonction.

	Part de femmes en % (GARD)	Part de femmes en % (FRANCE)
Députées	20	37,3
Sénatrices	33,3	35,1
Maires	18,8	20,1
Présidente de Conseil Communautaire	0	NC
Siégeant au Conseil Communautaire	36	35

Sources : [Répertoire national des élus \(RNE\) - data.gouv.fr](https://data.gouv.fr/) - mise à jour 6 juin 2023 et l'observatoire des inégalités

ZOOM sur les préoccupations d'une jeunesse engagée

Afin de constituer des commissions projet véritablement adaptées aux centres d'intérêt et attentes des collégiens, les services du Conseil départemental ont d'abord souhaité établir un diagnostic des sujets et causes sur lesquels la jeunesse gardoise pourrait souhaiter s'engager en priorité.

Les candidats à l'élection au CDJ, à travers leur profession de foi, puis l'ensemble des collégiens, à travers un sondage auquel 1300 d'entre eux ont répondu, ont ainsi placé les discriminations et la lutte contre les inégalités comme axe prioritaire d'action.

Les questions liées à l'égalité filles-garçons inscrites dans le débat

L'égalité entre les filles et les garçons s'inscrit en première ligne dans cette lutte contre les discriminations et les inégalités.

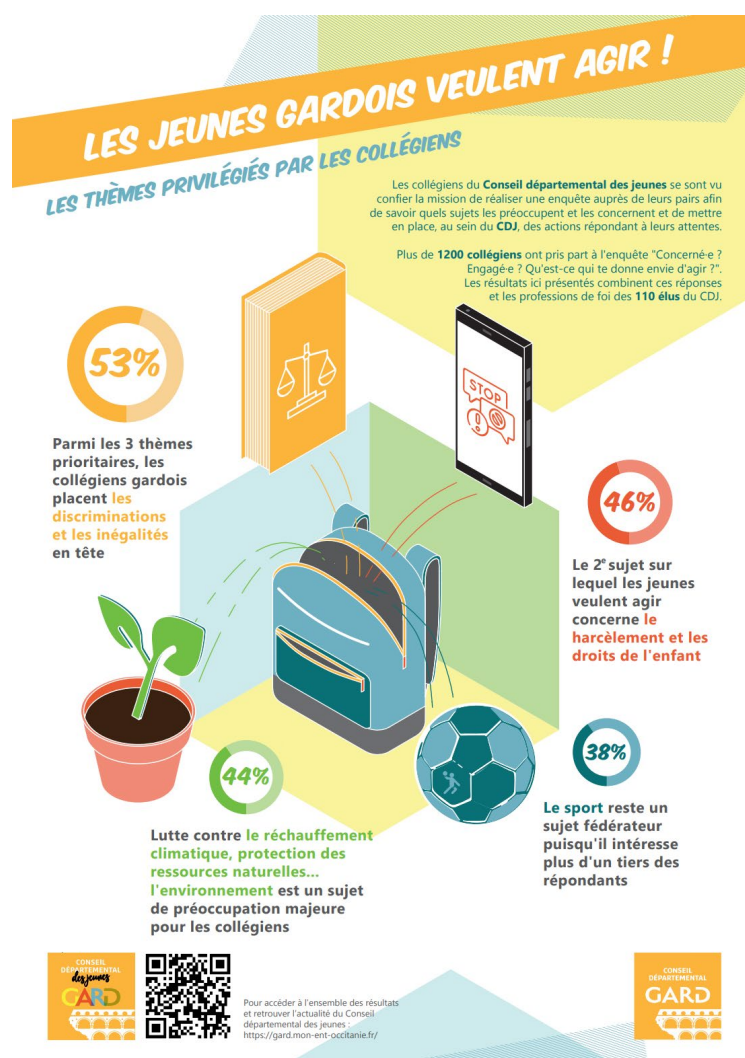
Elle est, de plus, régulièrement soulignée comme une composante essentielle des trois autres thèmes prioritaires identifiés par les collégiens : l'inclusivité dans le sport, les droits de l'enfant et le développement durable.

À l'instar de l'UNESCO, qui considère toutes les formes de discrimination basées sur le genre comme des violations des droits humains, les jeunes du Gard revendiquent que les filles et les garçons doivent bénéficier de l'égalité des chances, des choix, des capacités, du pouvoir et du savoir en tant que citoyens égaux.

1.2.2. Les actions portées au plus près des Gardoises et des Gardois

Soutenir une vie associative de proximité

En complément de l'accompagnement apporté par le Conseil départemental pour soutenir le tissu associatif local au titre de la Politique de la ville et du dispositif Fonds de développement social (FDS), il convient de souligner l'importance de l'engagement du Conseil départemental auprès de ces associations de proximité qui bénéficient également de financements de « droit commun » pour des actions en faveur de la jeunesse ou de soutien aux pratiques culturelles et sportives.



Un tissu associatif qui œuvre pour la promotion de l'égalité femmes-hommes

Femmes solidaires

Mouvement d'éducation populaire, Femmes solidaires est issue des Comités de la résistance et de l'Union des femmes françaises ; elles promeuvent l'égalité et animent des ateliers à destination des jeunes collégiens et lycéens autour d'expositions « *comme ça nous est égales* » et « *rendons nos droits universels* ».

En 2022, elles ont pu également mobiliser les plus jeunes autour d'un concert création à coloration féministe avec le groupe des clarinettes "poco assai".

Le Centre d'information des droits des femmes et des familles

Acteur incontournable de la promotion de l'égalité femmes-hommes, le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (le Cidff) est un lieu d'accueil, d'écoute, d'information et d'accompagnement sur les droits pour tout public et en particulier les femmes dont l'objectif est de favoriser l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'association intervient également au sein des collèges et a ainsi pu sensibiliser 10 classes aux stéréotypes de genre et aux violences sexistes et sexuelles. En outre, le Cidff est également amené à intervenir sur la mixité des métiers au sein de chantiers d'insertions notamment.

Les ateliers du Collectif pour agir en prévention et en santé (CAP'S) portés par le Comité départemental d'éducation pour la santé (CODES 30) à destination de l'ensemble des acteurs gardois

Depuis plusieurs années, le CODES 30 accompagne les travaux du CAPS, en appui au médecin territorial du Conseil départemental du Gard. Ce collectif permet aux professionnels d'échanger sur leurs pratiques et d'avoir des outils pour mieux accompagner les publics cibles sur les questions de santé au sein d'un groupe pluri-professionnel. L'objectif général du projet est d'améliorer l'accès à la prévention et aux soins des publics accompagnés sur le département du Gard.

En 2022, quatre temps ont été dédiés à la santé des femmes et ont réuni une cinquantaine d'acteurs autour d'ateliers de présentation d'outils pédagogiques comme « rouge culottes » et « câlins-malins » ou pour deux temps à distance sur la santé des femmes.

L'Accueil linguistique et citoyen » proposé par l'Association de formation et d'insertion gardoise (AFIG Sud)

L'AFIG Sud a porté la thématique de la citoyenneté auprès des 152 jeunes mineurs non accompagnés pris en charge par l'Aide sociale à l'enfance. Ce dispositif permet de rappeler l'importance de l'égalité femmes-hommes en France à travers des textes juridiques notamment, qui interdisent la discrimination fondée sur le genre dans les domaines de l'emploi, de l'éducation, de la santé et d'autres secteurs.

En qualité d'illustrations des ateliers développés :

Un atelier sur la mixité des métiers : l'objectif est de sensibiliser les apprenants sur l'importance de l'égalité sur le marché du travail en termes de salaire, de droits et d'obligations

- *Un atelier sur la pratique du sport pour tous et une ouverture sur le monde avec "le football féminin, le sport pour tous"*: (Site TV5 Monde) Au Cameroun, il y a une académie de football réservée pour les filles, cela permet de lutter contre les stéréotypes de genre, tout en créant un slogan.
- *Un atelier de développement de la connaissance de soi* : processus important pour le développement personnel et les relations interpersonnelles. Il s'agit de la pratique d'un jeu de rôle permettant aux participants de prendre conscience des stéréotypes de genre, des inégalités et des différences de traitement.
- *Un atelier mettant en exergue les stéréotypes de genres*, grâce à un projet de théâtre et la réalisation d'une affiche pour combattre les stéréotypes : tous les hommes n'aiment pas se battre et peuvent aimer la mode. Parallèlement, toutes les filles n'aiment pas forcément faire le ménage.

Autres structures financées pour contribuer à la mise en œuvre de l'éducation à la vie affective relationnelle et sexuelle : *AFCCG (Association Française des Centres de consultation conjugale du Gard)*, est une structure subventionnée par le Conseil départemental du Gard depuis plusieurs années, notamment pour poursuivre le développement d'animations auprès des jeunes et le *Mouvement gardois du planning familial* association féministe d'éducation populaire qui lutte pour le droit à l'accès, à l'information, à l'éducation à la vie relationnelle et affective et à la santé sexuelle.

L'égalité femmes-hommes et les actions portées par la Mission Politique de la ville du Conseil départemental

La délibération n°44 du Conseil départemental du Gard en date du 26 janvier 2017 vise à renforcer la cohésion territoriale par la conduite de politiques contractuelles notamment à soutenir les projets territoriaux d'amélioration du cadre de vie par la mise en place d'un Fonds de développement social (FDS).

La prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes et la prévention des inégalités s'inscrit dans la Loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21/02/2014 et la Loi Vallaud-Belkacem du 04/08/2014.

L'égalité femmes-hommes au même titre que la lutte contre les discriminations, la participation citoyenne et la transition écologique constitue une priorité transversale que le Conseil départemental comme l'Etat, privilégie dans les contrats de ville à travers le Fonds de développement social.

A ce titre, cette priorité s'illustre de manière transversale, mais néanmoins concrète dans les trois piliers thématiques des contrats de ville : cohésion sociale, habitat et cadre de vie, emploi et développement économique.

Ces actions, contribuant à prévenir et lutter contre les stéréotypes sexistes, sont encouragées et cofinancées dans le Fonds de développement social.

Ces interventions en faveur de l'égalité femmes-hommes sont prises en compte dans l'ensemble des politiques publiques du Conseil départemental, et renforcées par les crédits spécifiques à la Politique de la ville sur des actions novatrices, expérimentales et spécifiques.

Seule une approche croisée et intégrée des crédits FDS et Droit commun permet de renforcer la dimension transversale territorialisée de la promotion de l'égalité femmes-hommes aux cotés de l'Etat et des autres collectivités dans les contrats de ville.

Cinq champs intéressent la politique de la ville et sont en lien avec l'égalité femmes-hommes :

- Les actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes,
- Les actions destinées à prévenir et à lutter contre la précarité des femmes,
- Les actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers,
- Les actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales,
- Les actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique ainsi qu'à la diffusion des œuvres.

Ce travail de recensement de ces actions contrat de ville sur la parité est loin d'être exhaustif, certaines étant diluées dans un champ thématique extrêmement large (culture, social, environnement, éducation...), ne permettant pas ainsi leur stricte appréhension.

- Les actions destinées à prévenir et lutter contre les stéréotypes sexistes

Cet item regroupe toutes les actions qui ont pour but de déconstruire les représentations ou stéréotypes sexistes de notre société permettant ainsi aux femmes l'accès à tout type de métiers, de responsabilités ou d'activités et de loisirs. A ce titre, ces actions se manifestent à travers des supports comme principalement le sport et l'éducation. Le sport est un domaine où les représentations sexistes sont également prégnantes dans les quartiers populaires : les garçons devant pratiquer le foot, les filles se réservant la danse.

- Les actions de lutte contre la précarité des femmes

Les actions en faveur de la lutte contre la précarité des femmes sont principalement illustrées par la mise en place d'ateliers socio linguistiques, d'accueil et d'accompagnement aux démarches administratives et de médiation. Le but est de remobiliser les femmes autour de projets personnels innovants.

- Les actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers

Les femmes les moins qualifiées sont victimes de discriminations particulièrement pénalisantes sur le secteur de l'emploi. Les actions soutenues dans le cadre de la Politique de la Ville visent pour une part à lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes en matière d'éducation et d'acquisition des savoirs et savoir-faire et d'autre part, contribuer à l'ouverture de perspectives d'insertion sociale et professionnelle.

- Les actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales

Globalement ces actions sont financées par le Droit commun des différentes institutions œuvrant dans la Politique de la ville des quartiers populaires. Elles visent à l'amélioration de la conciliation entre la vie professionnelle, sociale et familiale des femmes.

- Dernier champ d'intervention : les actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres

Certaines actions culture des Contrats de ville sont ciblées sur la parité entre les femmes et les hommes permettant ainsi la garantie de l'égalité d'accès à la culture (théâtre, littérature, musique) et son offre.

La Répartition territoriale des actions « égalité femmes-hommes dans les contrats de villes gardois en 2022

Analyse et bilan pour l'année 2022

A l'échelle départementale : 97 actions sur la parité femmes-hommes ont été financées sur un total de 588 actions en 2022, soit une quote part de 16,5 %.

Ce chiffre est en nette augmentation depuis 2021 grâce aux efforts réalisés par les associations dans ce domaine.

L'approche du genre reste souvent mal comprise. Les femmes sont perçues comme un public vulnérable qui doit bénéficier d'une approche spécifique alors que ce sont les rapports de pouvoir entre les hommes et les femmes qu'il faut essayer de déconstruire à travers des projets ciblés.

Perspectives 2023-2024

La réinscription de la question de l'égalité femmes-hommes reste une priorité de la nouvelle contractualisation de la Politique de la ville 2024-2030 (Engagement citoyenneté 2030) et de l'intervention du Conseil départemental avec un portage politique fort.

Une rubrique qui spécifie la présence ou non de ce thème transversal de la parité restera présente sur le dossier de l'appel à projets des Contrats de ville 2024.

La poursuite et le renforcement d'actions spécifiques, à destination des femmes et des filles pour réduire les inégalités observées, est vivement encouragée ainsi que la mutualisation des bonnes pratiques à tous les échelons des partenaires de la politique de la ville.

La simple présence d'un public féminin dans les actions proposées ne peut suffire à justifier son inscription dans le corpus de l'égalité femmes-hommes. Il faut, à travers une démarche intégrée, encourager les mécanismes de résorption de ces inégalités grâce à de nouvelles initiatives et expérimentations.

La formation des acteurs à l'approche intégrée de genre devra être encouragée permettant ainsi de développer des outils et méthodes adaptées.

Des territoires expérimentaux pourront être désignés pour initier des démarches innovantes en termes de formation des acteurs sous l'égide d'associations compétentes sur la question du genre.

L'approche évaluative des résultats obtenus, intégrée dans la fiche projet, devra être obligatoirement remplie et permettra de mesurer les impacts différenciés sur les femmes et les filles d'une prise en compte du principe de l'égalité de genre dans la Politique de la ville.

Un regard particulier a été initié sur le contrat de ville alsésien où la dimension égalité femmes-hommes a été appréhendée en 2022 à travers une fiche évaluative spécifique jointe à la fiche bilan du dossier dédié.

Regard sur quelques actions significatives en 2022 en matière d'égalité femmes-hommes sur les territoires des contrats de ville

Nîmes : Fighting Club Nîmois : Le sport de combat aux femmes

Enseigner et initier un public féminin issu des quartiers aux sports de combat et aux arts martiaux de telle sorte que les valeurs comme la citoyenneté, la rigueur et la confiance soient intégrées par les jeunes générations.

Permettre à des jeunes filles qui ont tendance à arrêter toute activité sportive à partir de la puberté de faire un sport respectueux de leur différence.

Bagnols sur Cèze : Ufolep : Toutes sportives

Initier les jeunes filles des quartiers à une pratique sportive régulière à travers différentes activités liées au multisport.

Allier le sport et les enjeux de santé afin de promouvoir auprès d'elles une hygiène de vie équilibrée et harmonieuse.

Alès et la Grand Combe : Association Sillages : Femmes et musique

Permettre aux femmes des quartiers d'accéder à la musique dite « classique ».

Déconstruire les représentations liées au statut de l'homme Chef d'Orchestre en favorisant un échange entre les jeunes filles et Karen Kapferer (Cheffe d'Orchestre).

Uzès : Association du Conseil citoyen : Restaurant d'un jour

Inciter les femmes à s'autonomiser dans la prise de responsabilité grâce à l'ouverture d'un restaurant associatif.

Initiation à la vie démocratique et au vivre ensemble dans une communauté de femmes de tous âges.

Vauvert : Association la Clef : Pas de fille Hors-jeu

Permettre aux jeunes filles des quartiers populaires d'accéder à une pratique sportive de qualité sur le long terme en créant une équipe inter-quartier.

Développer le football féminin en déconstruisant la relation foot/homme et les stéréotypes qui y sont associés. Une approche harmonieuse du développement entre le physique et l'esprit sera privilégiée.

1.2.3. Promouvoir l'égalité femmes-hommes partout et pour toutes et tous

La Protection maternelle et infantile (PMI)

Dès le début de la grossesse jusqu'à la naissance et dans les premières années de vie de l'enfant, les sages-femmes, médecins, infirmières puéricultrices et éducatrices de jeunes enfants des services de Protection maternelle et infantile (PMI) du Conseil départemental accueillent et accompagnent les jeunes parents. De par la mise en œuvre de leurs missions d'accompagnement, de soutien parental et de prévention ainsi que leur inscription dans un réseau périnatal de proximité constitué de professionnels gardois, ils contribuent à réduire les vulnérabilités parentales et à favoriser le développement harmonieux des enfants.

Au niveau de la prévention, les sages-femmes et l'ensemble des professionnels des centres de santé sexuelle se coordonnent pour agir plus efficacement.

L'ensemble des actions qu'elles soient individuelles et collectives portées par les services auprès des collégiens, des groupes de femmes dans les quartiers contribuent à la dynamique de l'égalité femmes hommes.

En 2022, ce sont près de 12 000 permanences de puéricultrices de PMI qui ont été organisées et ont permis de réaliser des visites à domicile effectuées par une puéricultrice, des consultations par un médecin de PMI. Sachant que le Gard compte en 2022, 47 033 enfants de moins de 6 ans.

Lors de leurs missions, les professionnels de la PMI adoptent une égalité de traitement quel que soit le genre de l'enfant et le parent accompagnateur.

Plus spécifiquement les temps d'échanges avec les parents veillent à inclure chacun des parents femmes-hommes dans l'accompagnement parental en fonction de ses souhaits et du rôle qu'il a envie de jouer auprès de son enfant.

Par exemple questionner le père, la mère dans l'entretien de façon équitable, ou encore partir de leur projet de famille et des missions de chacun pour répondre à leurs questions en fonction de leurs besoins et de leur fonctionnement familial père/ mère.

- ✓ orienter vers une assistante sociale le père ou la mère qui souhaite prendre un congé parental et a besoin d'informations.
- ✓ être dans l'écoute des difficultés d'inégalité éventuelles rencontrées et accompagner les parents dans l'intérêt de l'enfant.

Par exemple quand le travail du père ne lui permet pas de soutenir la mère et qu'une inégalité peut être ressentie: proposer des solutions alternatives (aide-ménagère, travailleurs d'intervention sociale et familiale..) pour permettre des espaces de repos à la mère et un temps qualitatif auprès de l'enfant.

- ✓ orienter vers la Conseillère conjugale et familiale si la question de l'inégalité dans le couple devient prégnante afin de poser des mots et désamorcer un conflit sous-jacent éventuel.
- ✓ adopter un discours neutre et/ ou ouvrir le débat auprès des parents/ ou assistantes maternelles sur des paroles pouvant être basées sur des stéréotypes de type « il est turbulent c'est un garçon » « elle marchera plus vite que son frère c'est une fille ».

En écho, valoriser l'enfant devant le parent ou l'assistante maternelle dans ses compétences propres sans l'enfermer dans sa genralité. Lors de l'ensemble des consultations, les équipes développent un positionnement égalitaire entre filles et garçons :

- ✓ en proposant les mêmes activités/ dépistages/ bilans de santé aux filles et aux garçons, lors du test visuel par exemple il s'agit de demander de repérer une fleur... ou une voiture sans distinction,
- ✓ en accordant la même importance à chaque enfant garçon ou fille : temps de parole...etc,
- ✓ en respectant la parole de chaque garçon ou fille lors des dépistages,
- ✓ en proposant une mixité dans la composition des groupes d'enfants en dépistage,

- ✓ en s'appuyant pour le test du langage sur ce qu'aime l'enfant, plus que sur une « norme stéréotypée » à travers des questions orientées.

Lors des consultations, proposition de jeux/jouets en adéquation avec l'âge des enfants sans différenciation de genre type dinette, poupons, voitures ...

Focus sur les actions de prévention portées notamment par les Centres de santé sexuelle

En 2022, ce sont 158 interventions qui ont été enregistrées auprès de 2391 participants et 1598 entretiens ont été menés par une Conseillère conjugale et familiale (CCF) en centre de santé sexuelle.

L'égalité filles-garçons est une thématique centrale abordées par les conseillères conjugales et familiales lors des séances d'information et de sensibilisation à la vie affective et sexuelle auprès des jeunes en collèges, lycées.... Les discussions portent sur le consentement, les stéréotypes de genre, les violences à caractère sexistes et sexuelles, le libre choix de l'orientation professionnelle, l'accès aux droits, l'égalité salariale.... Pour ce faire, il est proposé des activités telles que des mises en situation, brainstorming, jeu de la ligne, vidéos supports...

Certaines CCF interviennent aussi lors de séances collectives de prévention auprès notamment du public 16-25 ans en réinsertion. C'est à travers l'outil pédagogique type photoexpression que ces thèmes émergent, les jeunes sont très intéressés par ces sujets d'égalité femmes-hommes, de sexisme, de violence dans le couple et aussi par toutes les questions relatives aux discriminations et à l'appartenance à la communauté LGBTQIA+.

Enfin en 2022, les conseillères conjugales et familiales ont été interpellées pour créer une intervention auprès de parents sur le choix des jouets dès le plus jeune âge. Ainsi, lors d'un forum petite enfance la Conseillère conjugale et familiale organisait une discussion avec les parents autour du thème « fille ou garçon comment choisir (ou pas) les jeux et jouets ? »



2. Les actions de sensibilisation et de lutte contre les violences faites aux femmes

Une définition des violences faites aux femmes partagée au niveau mondial – focus sur les travaux des Nations Unies et en Europe lors de la convention d'Istanbul

Il y a 30 ans, l'Organisation des Nations Unies définit la violence à l'égard des femmes de la façon suivante : « tous les actes de violence dirigés contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée » [Nations Unies. Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes. New York, ONU, 1993.]

Ils affirment en outre que la violence à l'égard des femmes constitue une violation des droits de la personne humaine et des libertés fondamentales et empêche partiellement ou totalement les femmes de jouir de leurs droits et libertés.

Par la suite en 2011, le Conseil de l'Europe se saisit de la question à travers la Convention sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique – dite Convention d'Istanbul. Cette dynamique offre des outils aux états membres du Conseil de l'Europe. L'objet central est de respecter les droits humains en établissant des normes juridiques complètes garantissant le droit des femmes à ne pas subir de violence.

La Convention d'Istanbul couvre ainsi la violence domestique en son article 3b, c'est-à-dire « tous les actes de violence physique, sexuelle, psychologique ou économique qui surviennent au sein de la famille ou du foyer ou entre des anciens ou actuels conjoints ou partenaires, indépendamment du fait que l'auteur de l'infraction partage ou a partagé le même domicile que la victime. »

Les violences conjugales faites aux femmes s'inscrivent pleinement dans ces deux définitions qui offrent des angles complémentaires en prenant en compte la situation de conjugalité actuelle ou passée et les situations de violences avec l'exercice de la contrainte ou la privation de liberté. [Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, 2011]

Ce sont bien de multiples violences que les femmes peuvent subir et qui revêtent diverses formes (physiques, psychologiques, sexuelles, verbales, administratives, économiques...) mais aussi divers contextes possibles (maison, travail, rue, transports...).

2.1. Les actions portées par le réseau et financées par le Conseil départemental

2.1.1. Le travail en réseau et la dynamique partenariale

Un groupe de travail développé par RESEDA dédié aux violences conjugales

RESEDA est une association de coordination des réseaux de santé du bassin alésien. Aujourd'hui elle porte le Contrat Local de Santé sur ce territoire. Le Conseil départemental soutient l'association RESEDA, qui porte le Réseau santé vie sociale (RSVS) inscrit dans le Contrat local de santé du bassin alésien.

Depuis 2005 des acteurs de santé du Pays Cévennes (élus, professionnels, bénévoles) se sont regroupés autour des problématiques des violences conjugales et des enfants exposés à ces violences, à travers des groupes de travail structurant une dynamique partenariale.

Cette dernière permet l'élaboration d'outils (repérage...), à la mise en place de sessions de sensibilisation/formation à destination des professionnels, et accompagne le développement d'une culture commune et l'interconnaissance des acteurs en faveur d'une meilleure articulation des dispositifs, et d'une meilleure lisibilité du « parcours » des victimes de violences conjugales sur le bassin alésien.

Le groupe de travail dédié nommé « Espace de concertation technique du VIF Pays Cévennes réseau territorial opérationnel violences conjugales » est co-animé par la coordinatrice RSVS et la cheffe de service SST du Centre médico-social de Saint-Christol-les-Alès.

En outre dans le Gard, deux autres réseaux de soutien des professionnels et de soutien des femmes victimes sont animés.

EMESO proposé par l'association Vigan Interaid

EMESO, Equipe mobile d'écoute, de soutien et d'orientation, s'adresse à toute personne en situation de violence au sein de son couple, ainsi qu'à son entourage et aux professionnels qui sont confrontés aux violences conjugales.

EMESO a pour objectif de rompre l'isolement des victimes et des équipes qui les accompagnent. L'équipe se déplace également au gré des besoins, de Quissac à Saint-André-de-Valborgne, jusqu'à Valleraugue, Alzon, Lasalle, Saint-Hippolyte...

Resavi, coanimé par Riposte et la CC du Gard Rhodanien

L'Association Réseau interprofessionnel d'ouverture sociale et territoriale (RIPOSTe) a été créée en 1995 par des médecins généralistes, intervient dans les domaines de la veille sociale, du logement, de la prévention et de la santé ainsi qu'auprès des jeunes et leur famille. Son secteur d'intervention est le Gard Rhodanien. Elle coanime le Réseau d'aide aux victimes de violences conjugales (RESAVI) et propose des temps d'échanges avec les professionnels du territoire en plus des bénéfices du Point écoute santé et des hébergements d'urgence dédiés développés par RIPOSTe.

2.1.2. La prévention des violences faites aux femmes

Pour prévenir les violences faites aux femmes, les associations gardoises en parlent !

L'association Femmes solidaires

L'association Femmes solidaires propose tout au long de l'année des activités permettant d'évoquer les violences faites aux femmes sur Nîmes et sur Bagnols-sur-Cèze. En 2021, l'association a pu présenter l'exposition Violences elles disent Non !

Via Femina Fama

Via Femina Fama est également présente en amont et intervient lors d'événements comme « La nuit du Droit » mais aussi lors de formations comme celle dispensée à l'école de police ou elle intervient auprès de lycéens.

Le Centre Départemental d'information des femmes et des familles (Cidff)

Le Cidff réalise des interventions de sensibilisation auprès des jeunes, de la primaire au lycée, en milieu professionnel pour évoquer les violences conjugales, le cyberharcèlement par exemple. L'objectif est alors de déconstruire les normes sociales ancrées dès le plus jeune âge qui favorisent un climat de tension entre les garçons et les filles.

2.1.3. Accueil, orientation et accompagnement des victimes de violences

Mettre en place des lieux d'accueil dédiés, de l'accueil téléphonique, de permanences dans l'ensemble du département

Que l'accueil soit physique ou téléphonique, il permet d'informer, d'orienter, d'accompagner les femmes et de les mettre à l'abri. Les structures déploient de multiples stratégies et s'inscrivent sur l'ensemble du département dans une volonté d'aller vers les femmes victimes.

Le Cidff du Gard est labellisé « Service spécialisé d'aide aux femmes victimes de violences sexistes » (SAVS)

L'objectif du SAVS est de garantir un accueil et un accompagnement de qualité à toutes les femmes victimes de violences sexistes. Le SAVS met à leur disposition les compétences de son équipe pluridisciplinaire (juriste, psychologue, conseillère emploi). Le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (Cidff) est soutenu par le Conseil départemental pour l'accueil inconditionnel des femmes quel qu'en soit leur parcours en lien avec les violences. Il a pour vocation de développer l'information et de favoriser l'accès aux droits pour les femmes et le public en général (accueil, écoute, informations), et d'orienter le public dans les domaines juridique, professionnel santé/sexualité, vie relationnelle.

Le Cidff déploie des consultations juridiques sur l'ensemble du département du Gard. Ce sont 22 lieux de permanences qui ont permis en 2022 de réaliser 2127 entretiens auprès de 1675 femmes victimes.

Via Femina Fama

Association de bénévoles et de soutien des femmes victimes, elle a pour but de favoriser l'accueil, l'écoute, l'information, la défense des femmes victimes de violences et, d'une manière générale, mener toutes actions préservant l'intégrité et l'image des femmes dans le département du Gard.

**80 % DES FEMMES HANDICAPÉES
SUBISSENT DES VIOLENCES***



HUMILIÉE, INSULTÉE, FRAPPÉE, VIOLÉE,
OSEZ EN PARLER
Écoute violences Femmes handicapées
01 40 47 06 06



Association Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir
Femmes handicapées, citoyennes avant tout !
www.mfa.fr - contact@mfa.fr



Elle a mis en place un numéro d'appel d'urgence ouvert 24h/24 et 7j/7 ainsi que des permanences à Nîmes, Uzès, Générac, Beaucaire, Bouillargues, Vauvert.

En 2022, plus de 800 appels ont été recensés et l'action complémentaire de Via femina fama a permis de soutenir 282 femmes victimes.

Du fait du cumul des vulnérabilités : **en France, 4 femmes handicapées sur 5 sont victimes de violences** - Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir.

C'est ainsi que Via femina fama a souhaité mettre en place une permanence au sein même de la Maison départementale des personnes handicapées. En 2022, la permanence a été maintenue et la présence de l'association a été intégrée à la dimension d'accueil de la MDPH.

La Clède développe une synergie pour le soutien des femmes victimes de violences

L'association la Clède a pour mission l'accueil, l'accompagnement, l'insertion sociale et professionnelle de personnes en danger ou en situation d'exclusion sociale dans le département du Gard. Nous notons, en plus de la dynamique partenariale déployée, le service d'aide aux victimes, l'accueil de jour, les places d'hébergement dédiées et l'équipe mobile.

Avec pour objectif de permettre aux femmes victimes de violences de disposer de lieux d'écoute sécurisant dans lequel elles peuvent déposer leur histoire, l'équipe de l'accueil de jour a soutenu 194 personnes en 2022.

Le service d'aide aux victimes de violences conjugales et intrafamiliales a pu accueillir 210 femmes victimes de violences dont plus de la moitié ont des enfants à charge.

Enfin, le territoire alsien bénéficie d'une équipe mobile qui assure une présence réactive et apporte une réponse rapide et dans l'urgence. En 2022, elle a pu accompagner 59 personnes victimes de violences et intervenir à plus de 100 reprises auprès des victimes mais aussi des acteurs qui ont connaissance d'une situation de violences.

Un Centre d'hébergement et de réinsertion sociale est dédié à l'accueil de femmes victimes. Les femmes victimes sont dirigées par le Service intégré d'accueil et d'orientation (115) porté par la Croix Rouge dans le Gard. La Clède possède 55 places dédiées aux femmes et permet d'accueillir également les enfants.

RIPOSTe héberge les femmes victimes de violences dans le Gard Rhodanien

Par sa contribution, le Conseil départemental a soutenu la création de 11 places d'hébergement d'urgence dédiées aux femmes victimes de violences en contribuant à l'investissement pour la construction de nouveaux locaux.

Soutenir la plainte et la judiciarisation de la situation de violences

L'Unité médico judiciaire du Centre hospitalier universitaire de Nîmes

Dans le cadre de la protection de l'enfance, le Conseil départemental du Gard est partie prenante et cofinance également les dispositifs d'accueil des mineurs victimes de violences et notamment le Centre Hospitalier Universitaire de Nîmes via son Unité médico-judiciaire (UMJ).

L'UMJ met en place notamment la procédure Mélanie destinée aux enfants victimes de violences sexuelles, afin de recueillir leurs paroles dans les meilleures conditions possibles en partenariat étroit avec la Maison de Protection des Familles (ex brigade de prévention de la délinquance juvénile).

La salle Mélanie est équipée de matériel permettant de filmer et d'enregistrer l'audition des enfants, qui est ensuite retranscrite par les enquêteurs et transmise au Parquet. Cette procédure permet de gagner en efficacité et évite à la victime d'avoir à répéter les faits. Ce dispositif renforce la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Les Intervenants sociaux en commissariat et gendarmerie (ISCG)

Portées respectivement par deux associations distinctes, l'Union départementale des associations familiales du Gard (UDAF) et l'Association gardoise d'aide aux victimes d'infractions pénales et de médiations (AGAVIP), les intervenantes sociales en police et en gendarmerie, constituent 4 postes cofinancés dans le Gard par le Conseil départemental sur les commissariats de Nîmes et Bagnols-sur-Cèze et sur les zones gendarmerie sud et nord du département.

L'association UDAF du Gard a pour mission de fédérer et d'accompagner, toutes associations œuvrant dans l'intérêt des familles, par des travailleurs sociaux dument diplômés.

L'Association gardoise aide aux victimes, de médiation et socio-judiciaire (AGAVIP) a pour objectif d'accueillir, d'informer, d'orienter toute personne en détresse sociale ou victime en lui apportant une aide appropriée par des professionnels (juristes, psychologues et travailleurs sociaux) dument diplômés.

Les missions des intervenants sociaux en police et gendarmerie ont été définies par une circulaire du 21 décembre 2006 instaurant un « *cadre de référence des intervenants sociaux dans les commissariats de police et unités de gendarmerie* », et visant à fixer leur champ d'intervention.

L'Intervenant social en commissariat et gendarmerie (ISCG) traite des problématiques sociales en temps réel ; le plus souvent en situation de crise et/ou dans l'urgence. Son intervention de premier niveau lui permet de répondre à des besoins qui échappent aux services sociaux de la commune ou du département. En effet selon le constat de la section "Accueil et assistance aux victimes" de la direction centrale de la sécurité publique de la police nationale, près de 55 à 65% des personnes suivies par des intervenants sociaux en police sont des situations inconnues des services sociaux locaux.

Au nombre de 5 dans le département (dont 4 financées par le Conseil départemental), ces professionnels sont les interfaces entre usager et service de police ou gendarmerie. Dispositif qui existe depuis 2004 dans le département, ces professionnels ont vocation à permettre à la demande d'un agent ou à celle d'un usager, une prise en compte globale de la situation de la personne et de l'accompagner, si besoin, vers les services sociaux ou autre.

En 2022, ce sont plus de 900 victimes qui ont été accompagnées dont 89% sont des femmes. Ces dernières sont en tout plus de 800 à être victimes de violences et avoir été accompagnées par les intervenants sociaux en commissariat et gendarmerie ;

Maillon important de la chaîne judiciaire, l'intervenant social en commissariat ou gendarmerie oriente vers les services de police ou de gendarmerie notamment en lien avec les plaintes déposées, les services sociaux, des professionnels de santé, les associations dédiées à l'accompagnement des victimes de violences, ...

2.2. Les actions portées par les services du Conseil départemental

2.2.1. Les actions de prévention facilitées ou portées par les services

Les services du Conseil départemental contribuent à la prévention et à la lutte contre les violences faites aux femmes grâce à la diffusion de supports et à leur mise à disposition aux acteurs gardois.

Ainsi, l'exposition des archives **Violence faite aux femmes** a été empruntée par la Maison de la Jeunesse et de la Culture d'Uzès. Elle a ainsi pu être utilisée comme média de sensibilisation jeunes de l'Uzège.

En 2022, le Conseil départemental accroit la diffusion des violentomètres et les met à disposition des partenaires. Ce sont plus de 1500 pièces qui ont été diffusées auprès de relais comme RESEDA, la Maison de protection des familles ou le Comité départemental d'éducation pour la santé du Gard.

2.2.2. Une politique de protection en périnatalité et vers l'ensemble des populations vulnérables

Dès 2019, en accord avec la recommandation de bonnes pratiques « *Repérage des femmes victimes de violences au sein du couple* » les services de Protection maternelle et infantile et des Centres de santé sexuelles procèdent au questionnement systématique des femmes reçues sur des antécédents ou des situations de violences.

En novembre 2022, la Haute autorité de santé fait paraître un outil d'aide au repérage des violences conjugales à destination des personnels médicaux et paramédicaux intitulée « *Repérage des femmes victimes de violences au sein du couple* ». Cet outil faisant suite à la recommandation de bonne pratique dédiée a également été intégré à la pratique des services.

La prise en charge des femmes enceintes dans le cadre de la Protection maternelle infantile

Dans le cadre de ses missions de PMI, le Conseil départemental procède de manière générale au suivi et à la surveillance des femmes enceintes en situation de vulnérabilité.

A ce titre, le Conseil départemental procède :

- ✓ au remboursement des frais d'examens et d'analyses biologiques prescrits dans le cadre des consultations de planification familiale (contraception, tests de grossesse, dépistage des infections sexuellement transmissibles, diagnostic de la grossesse),
- ✓ à l'orientation vers la PASS (permanence d'accès aux soins de santé) hospitalière qui assure la prise en charge des frais d'examen,
- ✓ au financement d'heures d'aides ménagères, de techniciens de l'intervention sociale et familiale (TISF), d'auxiliaires de vie sociale dans un objectif de prévention auprès de femmes enceintes présentant une grossesse à risque médical et/ou psychosocial.

Les actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, le rôle et la place des Centres de santé sexuelle (CES)

Missions

Les CES proposent un accueil et une écoute, des entretiens individuels avec des Conseillers conjugaux et familiaux (CCF) et des consultations médicales sur les questions se rapportant à la contraception, l'interruption volontaire de grossesse (IVG), la prévention et le dépistage des infections sexuellement transmissibles (IST), les difficultés au sein du couple et de la famille, la préparation à la vie de couple et à la fonction parentale.

Lors des entretiens et consultations réalisés auprès des jeunes, et des femmes, la question de l'égalité femmes-hommes au sein du couple et au-delà est abordée.

La question suivante est systématiquement posée au moins une fois, parmi les antécédents médicaux :

- ✓ Subissez-vous ou avez-vous subi des violences dans votre vie ? Cette question permet souvent de dépister, ou d'évoquer à nouveau des traumatismes subis par les femmes, dans leur famille, dans leur couple ou lors d'une agression.

Lorsque des souffrances sont évoquées, il est proposé systématiquement un accompagnement par la CCF ; même si l'accompagnement n'est pas mis en place tout de suite, les personnes savent que le lieu leur permettra à tout moment si elles en ont besoin.

De la même manière il est demandé aux femmes :

- ✓ si tout se passe bien dans le couple et à cette occasion, les stigmates de dysfonctionnement peuvent apparaître : emprise, jalousie, isolement, dévalorisation etc...
- ✓ ces éléments sont retravaillés dans le sens d'une égalité de place femmes-hommes, ainsi que dans le contexte juridique et légal français. Certaines personnes vulnérables ont plus de mal à se protéger et ont peu d'estime de soi.

Enfin, lors des rendez-vous avec les femmes et ou les couples les CCF questionnent systématiquement sur les situations de violences conjugales ou intrafamiliales à l'aide d'outils (comme le violentomètre) et très souvent sur le fonctionnement des couples au quotidien (charge mentale, répartition des tâches...) qu'ils soient ensemble ou séparés.

Public cible

Le CES s'adresse aux mineurs, aux jeunes adultes jusqu'à 25 ans, aux femmes en situation de vulnérabilité et sans couverture sociale et à toutes les femmes souhaitant un accompagnement autour de l'IVG.

Dans deux tiers des consultations, on retrouve un critère de vulnérabilité dont l'isolement familial, l'antécédent de violences conjugales ou familiales, l'absence de maîtrise du français.

Personnels des centres de santé sexuelle

Pour répondre à ces missions, les équipes sont composées de médecins, sages-femmes, Conseillers conjugaux et familiaux et secrétaires. Elles proposent, selon les besoins, des consultations médicales, des entretiens conjugaux, des animations autour de la vie sexuelle et affective, un dépistage des Infections sexuellement transmissibles IST et une prescription adaptée.

Chiffres 2022

Ce sont 11 lieux de déploiement des Centres de santé sexuelle dans le Gard :

- ✓ 7 centres de santé sexuelle au sein des centres médico-sociaux,
- ✓ 3 lieux dans les Centres hospitaliers de Nîmes, Alès et Bagnols-sur-Cèze
- ✓ et 1 antenne du Mouvement gardois pour le planning familial à Alès que le Conseil départemental subventionne.

Près de 5000 entretiens de conseil conjugal et familial ou consultations de sages-femmes ont été réalisés en 2022.

2.2.3. La mise à l'abri des mères isolées

Le Conseil départemental prend en charge les femmes enceintes et les mères isolées avec leurs enfants de moins de trois ans qui ont besoin d'un soutien matériel et psychologique, notamment parce qu'elles sont sans domicile.

A ce titre, la collectivité finance l'hébergement direct en hôtel des femmes répondant à ces critères et via la tarification du Centre départemental d'accueil des familles (CDAF), établissement médicosocial autorisé à cet effet.

2.3. L'Observatoire départemental des violences faites aux femmes

2.3.1. Qu'est-ce qu'un Observatoire départemental des violences faites aux femmes ?

Les Observatoires territoriaux des violences faites aux femmes sont des structures de partenariat entre les services des collectivités, les services de l'Etat implantés sur les territoires et l'ensemble des acteurs intervenant auprès des femmes victimes de violences, notamment les professionnels et les associations.

L'objectif général d'un Observatoire territorial des violences faites aux femmes est d'observer et d'innover pour apporter au niveau territorial des réponses concrètes et construites de manière partenariale.

Les Observatoires travaillent sur l'ensemble des formes de violences touchant spécifiquement ou de manière disproportionnée les femmes. Si l'on se réfère à la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique dite « Convention d'Istanbul » 1, il s'agit de toutes les formes de violences (physiques, sexuelles, psychologiques...) subies dans les différentes sphères de la vie (conjugale, familiale, publique, étudiante, professionnelle...) ainsi que des mutilations sexuelles féminines et des mariages forcés (voir annexe 1 « Les violences faites aux femmes : définitions et chiffres clés »).

>Guide de la Mission interministérielle pour la mise en place et l'animation d'un observatoire territorial des violences faites aux femmes. Nov.2016

Concrètement dans le Gard, l'idée d'un Observatoire des violences faites aux femmes s'amorce dès 2018 pour le Conseil départemental du Gard. Installé en 2020, il a mobilisé en plus de l'Assemblée départementale la Préfecture du Gard et les Tribunaux.

Cet Observatoire s'est concrétisé lors du premier comité de pilotage, le jeudi 16 juillet 2020, sous la présidence du Président du Conseil départemental, du Préfet et de l'élue déléguée à l'égalité femme-homme et à la lutte contre les discriminations. A cette occasion, Madame Ernestine Ronai a été nommée Présidente d'honneur de cet observatoire.

2.3.2. La gouvernance

Dès son installation, un comité de pilotage a été constitué.

Cet Observatoire associe au sein de son comité de pilotage, présidé par la Présidente du Conseil départemental et par l'élue déléguée à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations, tous les partenaires impliqués par leurs actions dans l'accompagnement des femmes victimes de violence.

Il s'agissait alors du Préfet ou de son représentant, du procureur ou de son représentant, des bâtonniers et des juges aux affaires familiales des ressorts de Nîmes et d'Alès, de la sous-préfète déléguée à l'égalité femmes - hommes, du groupement de gendarmerie et de la direction départementale de la sécurité publique, des ordres des avocats de Nîmes et Alès, de la Caisse d'allocations familiales (CAF), de la Mutuelle sociale agricole (MSA), de l'Agence régionale de la santé (ARS), du CHU de Nîmes, du Service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP), du Centre départemental d'accueil des familles, de l'Education nationale, de la CAF et des deux associations qui ont soutenu l'installation : la Clède et le CIDFF.

Un protocole visant à renforcer le caractère opérationnel du partenariat a permis d'accentuer la mutualisation des moyens tout en respectant le cadre des compétences de chacun des signataires.

Le suivi et l'animation de cet Observatoire est confié aux services du Conseil départemental inscrit au sein de la Direction coordination direction générale.

Un second comité de pilotage a été mis en place en mai 2022 et a réuni l'ensemble des acteurs cités. Lors de ce second comité de pilotage, les pistes de travail et les outils élaborés ont été présentés.

Quels sont ses priorités et ses projets ?

L'Observatoire s'est fixé de développer trois axes de travail :

- Observer pour créer un diagnostic partagé
- S'inspirer des bonnes pratiques nationales, voire internationales

- Les partager au sein du réseau départemental qu'il aura constitué

2.3.3. Les actions portées au titre de l'Observatoire

Les Mesures d'accompagnement protégé

La Mesure d'accompagnement protégé des enfants (MAP) a été pensée pour permettre l'exercice du droit de visite dans un contexte de violences conjugales. Elle prévoit ainsi l'accompagnement de l'enfant par un adulte formé, lors des déplacements entre le domicile de la mère et le lieu d'exercice du droit de visite du père violent. Il permet d'éviter tout contact entre la mère et le père auteur de violences et permet en outre à l'enfant de s'exprimer librement avec un tiers.

Priorisé dès le premier comité de pilotage, le dispositif de Mesure d'accompagnement protégé est expérimenté avec un accompagnement de professionnels inscrits à la fois dans la protection de l'enfance et du soutien à la parentalité.

Impulsées en 2021 et mises en place en 2022, les Mesures d'accompagnement protégé sont accompagnées dans leur mise en place effective par :

- l'Association éducative du Mas Cavaillac pour la juridiction d'Alès
- et le Centre départemental d'accueil des familles pour la juridiction de Nîmes

Financement 2022

Les MAP sont cofinancées à part égales par la Caisse d'allocations familiales et le Conseil départemental du Gard. Pour l'année 2022 ce sont 15 mesures qui sont financées au profit des tribunaux d'Alès (5 mesures) et Nîmes (10 mesures).

Pour cette expérimentation et pour garantir un cadre optimum, le calcul préalable au financement des MAP prend en compte l'ensemble des coûts de personnels, coûts kilométriques et de location de véhicule, bureautique, formation et suivi administratif...

Mise en œuvre effective

En préalable, il est à signaler que les MAP sont à la main des Juges aux Affaires Familiales.

La Mesure d'accompagnement protégé (MAP) a été étendue aux enfants de femmes victimes de violences ne bénéficiant pas de l'ordonnance de protection, mais pour lesquelles l'auteur de violences exerce des pressions au moment de l'exercice du droit de visite. Dans ces cas, la mesure est prononcée pour une durée de six mois reconductible.

Conformément au référentiel des Mesures d'accompagnement protégé, les mesures sont engagées dès lors que les 2 parents ont bien pris contact avec la structure, qu'un entretien a été réalisé avec chacun des parents et que tous sont en accord avec la démarche.

In fine en 2022, ce sont 7 MAP sur 15 qui ont été réellement mises en œuvre sur 12 prononcées et arrivées aux services. Sur ces 7 MAP, ce sont 11 enfants qui ont été concernés. 10 000km ont été parcourus en tout pour 152 accompagnements.

Groupe de travail pour comprendre les causes de violences faites aux femmes et produites par des hommes

Ce premier groupe, sous l'égide de l'ordre des médecins, se construit avec pour objectif de rechercher et de sérier les causes des violences masculines et de proposer des actions correctrices et complémentaires aux réponses déjà présentes.

Propos introductif du Comité départemental de l'ordre des médecins

La prise en charge des victimes de violences faites aux femmes se structure en France.

Le Grenelle sur les violences conjugales en 2019 a renforcé leurs actions. Certaines aujourd'hui, outre la prise en charge des victimes sont entrées dans la prévention tandis que d'autres prennent en compte les auteurs de violences pour essayer de diminuer les risques de récurrence.

Toutes font la promotion de l'égalité femmes-hommes et s'attachent à déconstruire les stéréotypes qui infériorisent les femmes et servent de justificatif aux violences.

Leur action rencontre des oppositions variées bien souvent reposant sur des arguments anciens ou culturels mais infondés à la lecture d'aujourd'hui.

Il est important de noter que si la prise en charge des victimes et des auteurs s'améliore, il ne semble pas y avoir par contre de diminution des violences. Dans sa démarche sur ce sujet le Conseil départemental de l'Ordre des Médecins du Gard a jugé opportun de pouvoir appuyer et renforcer les actions en cours et à venir sur une réflexion approfondie et argumentée sur les causes de ces violences.

Objectifs :

- Produire un rapport définissant les causes structurelles des violences masculines
- Proposer des actions correctrices et préventives en complément de celles déjà mises en place,
- Donner avec ce rapport à tous les intervenants une source de référence et notamment permettre ainsi aux diverses associations d'argumenter leurs réponses aux oppositions rencontrées. »

Il s'agit ici d'étayer les éléments de connaissance des violences faites aux femmes. Cette proposition de groupe de travail a été bien accueillie par le comité de pilotage qui sera attentif à l'inscription de ces travaux dans le département du Gard.

Un groupe de travail et de réflexion porté par la Clède autour de l'exercice de la parentalité des auteurs de violences

Cette seconde proposition de groupe de travail a été apportée par la Clède au comité de pilotage de l'Observatoire avec comme objectif d'aborder l'exercice de la parentalité chez le parent auteur.

La Clède est le centre de prise en charge des auteurs de violences pour le département du Gard en lien avec les juridictions d'Alès et Nîmes. A ce titre, l'association met en œuvre des stages de responsabilisation des auteurs. Forte de cette expérience, l'association note que la question de la parentalité et du lien père/enfant révèle l'importance que plusieurs hommes accordent à la paternité ainsi que leur désir d'établir une relation avec leurs enfants et de réparer les conséquences de leur violence. Cette séance met à jour les contradictions entre les désirs de ces pères et leurs comportements violents.

Dans le traitement judiciaire, le conjugal et le parental sont séparés. Cependant, le juge Edouard Durand note que « lorsque la justice ou les travailleurs sociaux demandent aux parents de s'entendre pour l'intérêt de leur enfant, et de ce fait de négocier ensemble, de dialoguer ensemble, et que l'on demande au parent protecteur de représenter l'enfant au parent agresseur, on demande l'impossible ; et on n'est plus dans la protection de l'enfant ». On repère donc que la diversité des professionnels qui peuvent graviter autour de la prise en charge des situations de violences conjugales, aussi indispensable soit-elle, peut engendrer un cloisonnement des interventions générateur parfois d'injonctions paradoxales réelles ou ressenties, qui ne facilitent pas la reconstruction des victimes (conjoint et enfant).

La parentalité est au cœur de ces « paradoxes ». Aussi la Clède demande :

- comment, dans le Gard, les professionnels (justice, social, parentalité, protection de l'enfance...) abordent, évoquent la question de la parentalité en contexte violent : les possibles et les limites.

- aussi, comment les professionnels œuvrant dans des champs pluridisciplinaires distincts, peuvent se retrouver autour de la protection de l'enfant comme objectif partagé, pour aborder, préserver, encadrer, soutenir et contrôler la parentalité dans un contexte de violences conjugales.

Le comité de pilotage se dit attentif à la suite des travaux et met en vigilance l'ouverture de cette réflexion à l'ensemble des champs cités.

2.3.4. Des outils mis en place par l'Observatoire

Un site internet www.aidesauxfemmes.gard.fr

Ce site internet a pour première vocation de relayer les ressources et les dispositifs à destination des femmes victimes de violences.

Sa première page accueille ainsi une cartographie du Gard sur laquelle sont positionnées les structures gardoises qui proposent un accueil social, de l'écoute, qui orientent, ou accompagnent qui permettent l'accès au droit, les points de gendarmerie ou de police...

Son contenu s'enrichit tout au long de l'année.

La lettre de l'Observatoire – parution juillet 2022

L'observatoire a souhaité se doter d'un outil supplémentaire de communication à destination des membres de l'Observatoire et de l'ensemble des acteurs locaux.

Ce nouvel outil, outre la possibilité de communiquer sur les dynamiques à l'œuvre au sein de l'Observatoire, a pour objectif de partager une culture commune sur la question en plus de construire une veille sur les actualités juridiques, sociologiques ...

Lancée en juillet, in fine 2 lettres paraîtront chaque année en mars et septembre.

Elles se structureront autour des rubriques suivantes :

- Un propos introductif amenant un cadre juridique ou une définition qui ancre une démarche de création d'une culture commune
- Des actualités : juridiques, dynamiques gardoises, nationales...
- Focus sur un étude, une démarche ou 3 questions posées à un acteur
- Des brèves
- Quelques chiffres et ressources
- Contacts utiles



NEWSLETTER AIDES AUX FEMMES

La lettre de l'Observatoire des violences faites aux femmes

Édito

Il y a tout juste un an, la mort de Mahsa Amini déclenchait un mouvement de révolte inédit en Iran, alors qu'elle avait été arrêtée pour ne pas avoir couvert correctement ses cheveux. Il y a quelques jours, l'ONU, dans un communiqué, dénonçait « le monde laisse tomber les femmes et les filles ». Il y a quatre ans le gouvernement français lançait le Grenelle des violences conjugales. Et aujourd'hui les chiffres, loin de baisser, sont en hausse. La rentrée n'est pas soignée il faut bien en convenir, mais nous ne voulons pas baisser les bras. Dans le Gard nous avons un outil précieux : l'Observatoire des violences faites aux femmes. Au travers de ce numéro de notre newsletter, vous venez

de choses se font (mesures d'accompagnement protégé, prise en charge des auteurs), vous trouverez aussi tous les renseignements utiles, quelques rappels sur le cadre législatif, des pistes de lecture et autres sujets d'actualité et notamment le lancement ce lundi 18 septembre, du concours du Conseil Départemental du Gard. Méitez pas à courir. Je vous souhaite bonne lecture et faites nous part de vos remarques et commentaires, ils nous aideront à améliorer cette lettre qui se veut un outil de lien et d'information pour toutes et tous.



Françoise Laurent-Perrot, Présidente du Conseil départemental du Gard



Isabelle Fardoux-Jouve, Conseillère départementale, Déléguée à l'Égalité femme-homme et à la Lutte contre les discriminations

DES FONDAMENTAUX – DÉFINIR LES VIOLENCES

Depuis la Convention d'Istanbul en son article 3h, la violence domestique (indi-violences - conjugales - faites aux femmes) concerne « tous les actes de violence physique, sexuelle, psychologique ou économique qui surviennent au sein de la famille ou du foyer ou entre des anciens ou actuels conjoints ou partenaires, indépendamment du fait que l'auteur de l'infraction partage ou a partagé le même domicile que la victime ».

Pour en savoir plus sur la Convention d'Istanbul

Repérer les violences invisibles est primordial ! Toutes les violences physiques ont commencé par d'autres formes de violences.



Outrages sexistes : la loi évolue

L'outrage sexiste est une infraction pénale constituée par le fait d'imposer à une personne des propos ou un comportement à connotation sexuelle ou sexiste ayant pour effet soit de porter atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit de créer à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Elle vise essentiellement à réprimer le harcèlement de rue. L'outrage sexiste peut être constitué par un seul fait isolé et ne nécessite pas de répétition.

Depuis le 01/04/2023, l'outrage sexiste et sexuel « aggravé » est un délit : Les atteintes dans la rue ou gestes obscènes sont désormais plus sévèrement punis. Ils sont commis dans des circonstances particulières énoncées par l'article 222-33-11 du Code pénal.

Peine encourue : Dans les situations prévues par la loi, l'auteur commet un délit passible d'une amende de 7500 € pourvu des assorties de peines complémentaires de suivi d'un stage ou de travaux d'intérêt général.

Conclusion – perspectives

Dès la création de l'Observatoire des violences faites aux femmes en 2020, le Conseil départemental a été partenaire des travaux de la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF). Pour cette nouvelle année, la volonté est de reprendre pleinement part aux travaux au niveau national.

Sur le volet de l'Observatoire des violences faites aux femmes, il est projeté la poursuite des travaux et l'animation des groupes de travail pour l'expérimentation des Mesures d'accompagnement protégé et la parentalité des auteurs de violences faites aux femmes.

Pour cette nouvelle année, les fonds de concours seront pérennisés avec l'espoir d'une montée en force des propositions et innovations portées par les associations. De plus, la diffusion de violentomètres permettra d'outiller les acteurs et ainsi d'accompagner auprès des jeunes et le plus grand nombre à la prévention des violences.

Enfin, il est souhaité de remobiliser le réseau pour les droits des femmes en portant à nouveau des temps forts et des temps de réflexion.



Hôtel du Département
3, Rue Guillemette
30044 Nîmes cedex 9
Tél. : 04 66 76 76 76

