

CONSEIL  
DÉPARTEMENTAL  
GARD



# RAPPORT

## ANNUEL

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



ASSEMBLÉE DÉPARTEMENTALE  
DU 6 DÉCEMBRE 2024

ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

# Édit



Madame, Monsieur,

Nous sommes heureuses de vous présenter ce rapport 2024 sur la situation de l'égalité femmes-hommes, pour l'année 2023, au sein de notre collectivité et dans les actions que nous portons ou soutenons.

Vous y trouverez les rubriques habituelles, mais également cette année un chapitre concernant un plan d'actions pluriannuel sur l'égalité professionnelle. Il s'agit d'une obligation légale que nous vous présentons selon quatre axes : élaborer, prévenir et traiter les écarts de rémunération ; garantir l'égal accès aux grades et emplois ; favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ; prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence de harcèlement moral et sexuel.

En matière de lutte contre les violences faites aux femmes, la présentation de ce rapport advient dans une actualité qui, au-delà de l'émotion et de l'indignation qu'elle éveille, questionne toute la société. L'affaire des viols de Mazan, le calvaire enduré pendant des années par Gisèle Pélicot, n'est pas un procès comme les autres. Par son ampleur, le nombre de violeurs mis en cause, la durée dans le temps, c'est la question même de notre rapport au viol qui est posée.

Ouvert depuis le 2 septembre, en plus des 49 accusés, ce procès c'est aussi celui de notre société. Il pointe un doigt accusateur sur la culture du viol que les associations féministes dénoncent depuis si longtemps. D'un retentissement international, c'est l'aspect systémique des violences faites aux femmes, la construction sociale de la domination masculine, qui éclatent au grand jour.

Passée l'émotion et les sanctions, que va-t-il rester de l'affaire des viols de Mazan, comment agir pour que cette prise de conscience débouche sur un changement profond de notre société et du rapport femmes-hommes dans le monde, en France, et ici chez nous dans le Gard ?

Cette question, nous nous la posons depuis bientôt 10 ans et chaque année, nous agissons dans ce sens. Vous trouverez dans le présent rapport, un bilan des actions menées et l'annonce d'actions nouvelles.

La défense des droits des femmes est chaque jour remise en cause partout dans le monde et partout des femmes (des hommes aussi) se battent, comme nous le faisons ici dans le Gard. Nous soutenons Ahou Daryaei qui serait, au moment où nous écrivons ces lignes, en établissement psychiatrique en Iran pour s'être mise en sous-vêtements devant son université à Téhéran le 2 novembre, en signe de révolte contre le sort fait aux femmes dans son pays.

Quelle leçon de courage !



**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

# Sommaire

INTRODUCTION .....	5
VOLET 1 : PRISE EN COMPTE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE POUR LES AGENTS DE LA COLLECTIVITE 6	
1. CONSTATS : LES CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI DES AGENTS DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU GARD .....	7
INDEX D'EGALITE PROFESSIONNELLE APPLIQUE AUX COLLECTIVITES TERRITORIALES.....	7
1.1. LA REPARTITION GENREE DES AGENTS.....	8
1.1.1. Les effectifs.....	8
1.1.2. Pyramide des âges sur l'ensemble des personnels présents dans la collectivité au 31 décembre 2023 ...	9
1.2. LA MIXITE DES METIERS .....	10
1.2.1. La répartition genrée en fonction de la catégorie statutaire occupée .....	10
1.2.2. La répartition genrée en fonction de la filière occupée .....	11
1.2.3. Mixité dans les fonctions d'encadrement .....	11
1.3. LA GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS .....	12
1.3.1. La rémunération des agents.....	12
1.3.2. Les déroulements de carrière.....	14
1.3.3. Les mouvements de personnels .....	15
1.4. LES CONDITIONS DE TRAVAIL .....	16
1.4.1. Organisation du temps de travail.....	16
1.4.2. Accès aux droits : congés paternités et absences exceptionnelles.....	17
2. ACTIONS : UNE DEMARCHE CONSTANTE D'AMELIORATION DES CONDITIONS D'EGALITE PROFESSIONNELLE .....	19
2.1. AMELIORER LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL .....	19
2.2. PROMOUVOIR AU SEIN DE LA COLLECTIVITE LA CULTURE DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES ET DE LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES.....	21
2.3. FORMER ET SENSIBILISER LES AGENTS A LA PROMOTION DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES ET A LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES .....	22
3. PLAN D' ACTIONS PLURIANNUEL SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE .....	23
3.1. Élaborer, prévenir et traiter les écarts de rémunération .....	24
3.2. Garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois et grades de la fonction publique .....	25
3.3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle, vie personnelle et familiale .....	26
3.4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral et sexuel .....	27

<b>VOLET 2 : PRISE EN COMPTE DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES AU SEIN DES ACTIONS PORTEES PAR LE CONSEIL DEPARTEMENTAL</b> .....	<b>28</b>
<b>Lutter contre les inégalités femmes-hommes et agir contre les violences faites aux femmes : c'est aussi communiquer auprès des Gardoises et des Gardois</b> .....	<b>29</b>
<b>1. POUR LA PROMOTION DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES</b> .....	<b>32</b>
<b>1.1. REPARTITION GENREE DES BENEFICIAIRES DES ACTIONS FINANCEES PAR LE CONSEIL DEPARTEMENTAL</b> .....	<b>32</b>
1.1.1. L'insertion.....	32
1.1.2. L'Economie sociale et solidaire (ESS).....	33
1.1.3. L'aide aux aidants .....	35
1.1.4. Le déploiement de la clause sociale au titre de l'égalité femmes-hommes .....	35
<b>1.2. LES ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE PROMOTION DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LE DEPARTEMENT</b> .....	<b>36</b>
1.2.1. Culture et sport pour toutes et tous.....	36
1.2.2. Soutenir une vie associative de proximité.....	41
1.2.3. Promouvoir l'égalité femmes-hommes partout et pour toutes et tous – des actions portées par les services des solidarités du Conseil départemental .....	43
<b>2. LES ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES</b> .....	<b>45</b>
<b>2.1. LES ACTIONS PORTEES PAR LE RESEAU ET SOUTENUES PAR LE CONSEIL DEPARTEMENTAL</b> .....	<b>46</b>
2.1.1. Le travail en réseau et la dynamique partenariale .....	46
2.1.2. La prévention des violences faites aux femmes .....	47
2.1.3. Accueil, orientation et accompagnement des victimes de violences .....	47
2.1.4. La prise en charge des auteurs de violences.....	49
<b>2.2. LES ACTIONS PORTEES PAR LES SERVICES DU CONSEIL DEPARTEMENTAL</b> .....	<b>50</b>
2.2.1. Les actions de prévention facilitées ou portées par les services .....	50
2.2.2. Une politique de protection en périnatalité et vers l'ensemble des populations vulnérables .....	50
2.2.3. La mise à l'abri des mères isolées .....	51
<b>2.3. L'OBSERVATOIRE DEPARTEMENTAL DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES</b> .....	<b>51</b>
2.3.1. Qu'est-ce qu'un observatoire départemental des violences faites aux femmes ? .....	51
2.3.2. La gouvernance.....	52
2.3.3. Les actions portées au titre de l'Observatoire .....	52
2.3.4. Des outils mis en place par l'Observatoire .....	54
<b>CONCLUSION – PERSPECTIVES</b> .....	<b>55</b>

# Introduction

## Une impulsion pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les trois versants de la fonction publique

Dès le 8 mars 2013, un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique est signé. La circulaire du 8 juillet 2013 précise les modalités de mise en œuvre du protocole à travers 15 mesures.

Dans un deuxième temps, le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités pour l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique tels que prévus par la loi de transformation de la fonction publique de 2019.

Une présentation détaillée de ces index figure dans ce rapport en avant-propos du premier volet consacré à la prise en compte de l'égalité professionnelle au sein de la collectivité.

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

Au-delà du contexte réglementaire qui pose le cadre du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, le Conseil départemental du Gard mène une politique volontariste pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, le Conseil départemental a constitué et anime un réseau pour les droits des femmes, coordonne les Journées départementales pour les droits des femmes à l'échelle du département du Gard et porte l'Observatoire des violences faites aux femmes, installé en juillet 2020.

Fruit de la contribution et du travail des services de la collectivité, ce rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes se décline en 2 volets. Le premier volet de ce rapport traite de la politique de ressources humaines dans le domaine de l'égalité professionnelle au sein de la collectivité. Il intègre le plan d'actions pluriannuel en matière d'égalité au sein de la collectivité. Le second volet détaille les politiques publiques développées par le Conseil départemental du Gard.

## 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.

Il est précisé 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 1er de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.* »

# VOLET 1

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

Dans ce premier volet, il est décrit une comparaison des conditions d'emploi des femmes et des hommes au sein du Conseil départemental du Gard.

La première partie, descriptive, présente les quatre indicateurs de l'index dits Pénicaud donnant une image de l'égalité femmes-hommes au sein de notre collectivité, la répartition genrée des effectifs, les différentes filières, les écarts de rémunération, les déroulements de carrière et les conditions de travail.

La seconde partie, liste les actions mises en œuvre au sein de la collectivité à destination des agents et présente un plan d'actions envisagées pour les trois prochaines années.

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

## Index d'égalité professionnelle appliqué aux collectivités territoriales

Le décret du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale prévoit le calcul de quatre index pour caractériser la situation de la collectivité concernée.

Tout au long de ce volet le calcul de l'index sera illustré en mettant en exergue l'écart entre les femmes et les hommes pour ce qui concerne :

- Index 1 et 2 : La rémunération des fonctionnaires et des contractuels sur emploi permanent
- Index 3 : Les promotions de grade
- Index 4 : Les dix plus hautes rémunérations.

Le premier index est relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires. Pour notre collectivité, il ressort à 2,4%. La rémunération moyenne des femmes est supérieure de 70€ par mois à celle des hommes.

Le deuxième index est relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels. Pour notre collectivité, il ressort à 4,4%, les femmes étant mieux rémunérées que les hommes.

Le troisième index prévu au décret du 13 juillet 2024 est relatif à l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes. Pour notre collectivité il ressort à 22,5% au profit des hommes. Le calcul de cet index appelle toutefois les observations suivantes :

L'indicateur est calculé sur la base du nombre de promotions de grade de chaque sexe par rapport au nombre d'agents promouvables. Cet écart de 22,5% peut sembler surprenant alors que la collectivité applique strictement les mêmes critères d'avancement pour les deux sexes. Il s'explique essentiellement par des « quotas statutaires » ou des « restrictions liées au règlement de la collectivité » applicables sur certains grades seulement.

Alors que sur les grades sans quotas ou restrictions, tous les agents promouvables sont promus, l'existence de ces restrictions conduit à créer une liste d'agents statutairement promouvables mais ne pouvant réglementairement pas être promus. Or ces listes sont majoritairement constituées de femmes du fait de la répartition genrée observée au sein de certaines filières métier.

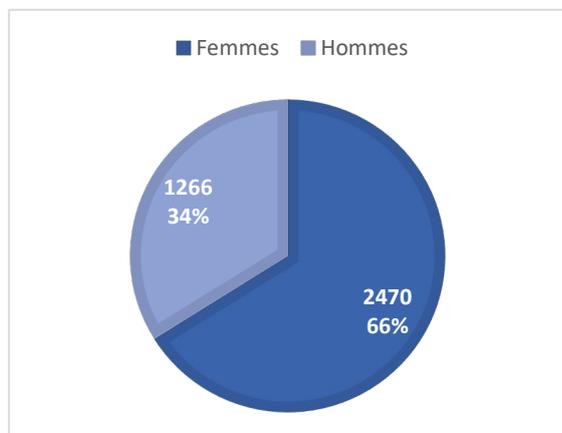
Le quatrième index est relatif au nombre d'agent public du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations. Pour notre collectivité, il ressort à 3 (3 hommes et 7 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations)

Les rubriques développées dans ce volet permettent d'illustrer les calculs réalisés dans ce cadre.

## 1.1. La répartition genrée des agents

Une collectivité qui reste plutôt féminine avec la présence d'environ deux agentes pour un agent.

### 1.1.1. Les effectifs

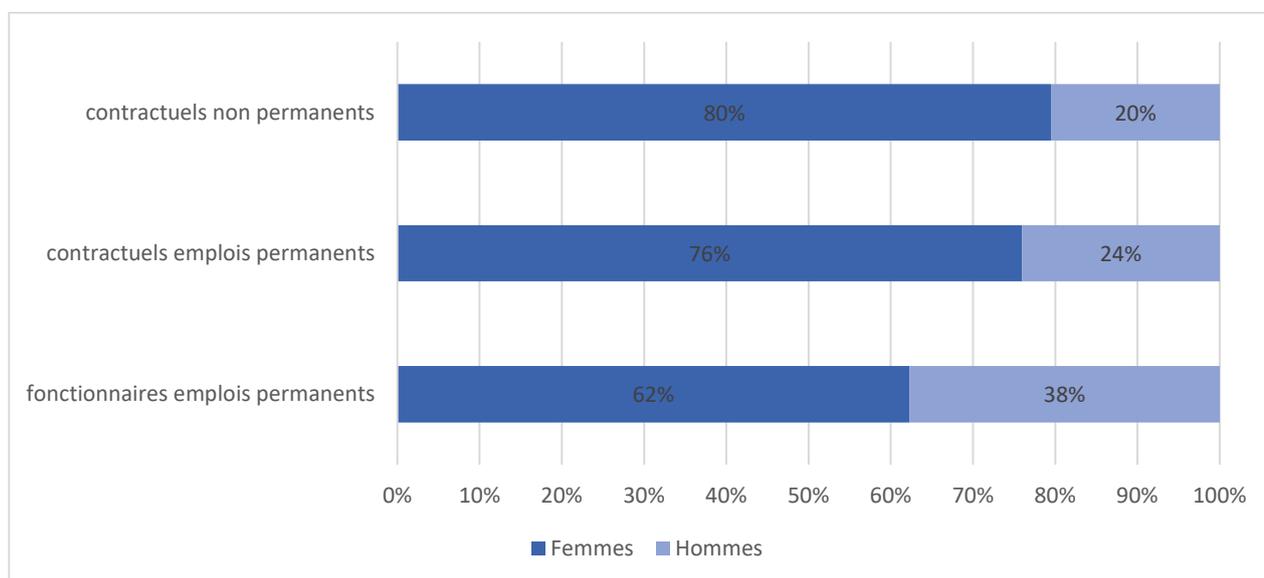


*Une collectivité qui reste très féminine.*

Au 31 décembre 2023, 3 736 agents sont employés par la collectivité.

Comme pour le précédent rapport, nous comptabilisons l'ensemble des effectifs présents au 31 décembre 2023. Ainsi sont représentés les emplois permanents des agents du Conseil départemental (fonctionnaires et contractuels dont les personnels des collèges et l'ensemble des emplois non permanents dont font partie les assistants familiaux).

Dans l'ensemble, la répartition par genre reste identique à celle observée en 2021 et 2022, avec environ deux tiers d'agentes et un tiers d'agents.

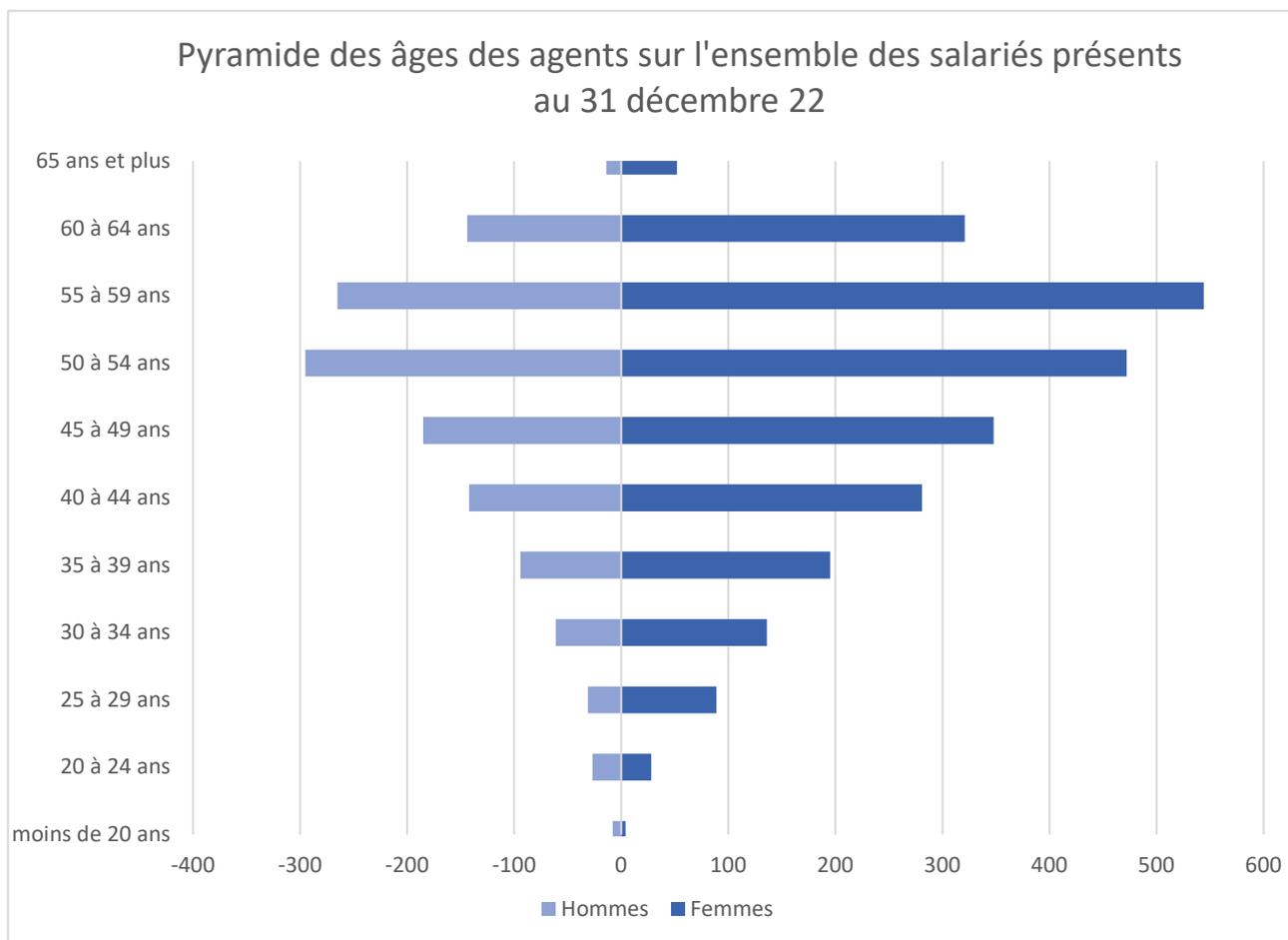


Effectifs au 31 décembre 2023	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaires emplois permanents	1780	1077	2857
Contractuels emplois permanents	196	62	258
Contractuels non permanents	494	127	621

#### A NOTER :

Les termes génériques agents / contractuels font référence 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 2023



	Effectif total	Age moyen
<b>Fonctionnaires</b>	2857	50,52
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	258	40
<b>Contractuels sur emplois non permanents</b>	621	49.65

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.

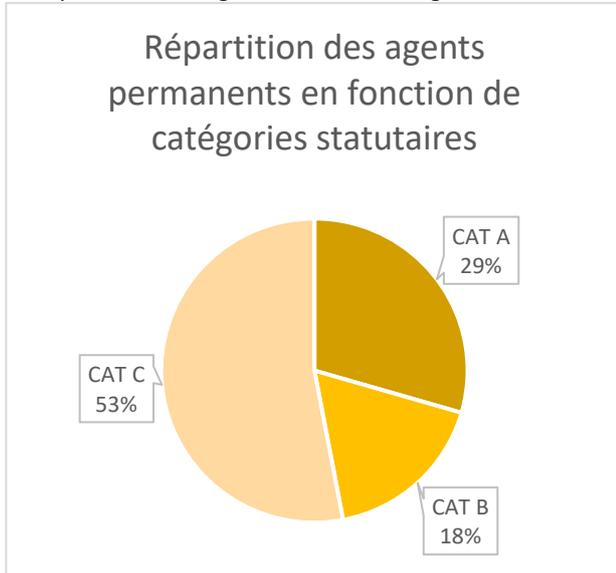
Les contractuels sur emplois permanents restent plus jeunes mais peu nombreux au regard de l'ensemble des agents.

## 1.2. La mixité des métiers

Les femmes sont surreprésentées en catégorie A et dans les métiers du social.

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

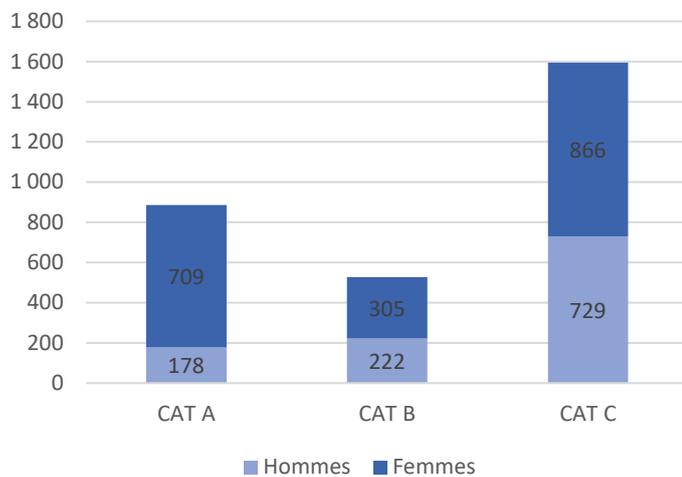
La répartition des agents selon les catégories statutaires reste inchangée.



Les femmes sont largement représentées dans les postes de catégorie A. Elles sont 80% comme les années précédentes. Elles occupent notamment de nombreux postes administratifs.

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<b>Femmes</b>	80 %	58%	54%
<b>Hommes</b>	20%	42%	46%
<b>Equivalents temps plein rémunéré (ETPr)</b>	886,78	527,08	1594,4

### Répartition en Equivalent temps plein rémunéré en fonction du statut



#### Pour rappel :

**Catégorie A** : postes à haute responsabilité avec des fonctions de conception, de direction et d'encadrement (Bac+3 minimum).

**Catégorie B** : postes intermédiaires, avec des fonctions d'application et de rédaction, des responsabilités de gestion (Bac à Bac+2).

**Catégorie C** : postes avec des fonctions d'exécution (BEP/CAP ou sans diplôme spécifique).

## 1.2.2. La répartition genrée en fonction de la filière occupée

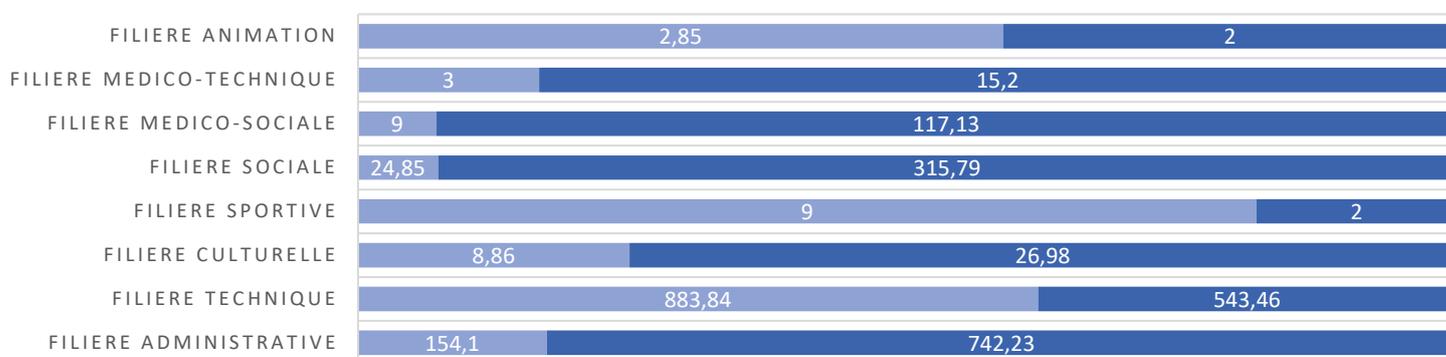
La filière technique concentre le plus d'effectifs. Suivent les filières sociales et médicosociales.

La répartition entre les femmes et les hommes s'inscrit dans la lignée de celles des années précédentes : les hommes restent majoritaires au sein de la filière technique et sportive, à l'inverse, les femmes sont plus nombreuses au sein des filières administrative, médico-technique, sociale et médico-sociale.

Filières	FILIERE ADMINISTRATIVE	FILIERE TECHNIQUE	FILIERE CULTURELLE	FILIERE SPORTIVE	FILIERE SOCIALE	FILIERE MEDICO-SOCIALE	FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	FILIERE ANIMATION
Femmes	83%	38%	75%	18%	93%	93%	84%	41%
Hommes	17%	62%	25%	82%	7%	7%	16%	59%

### RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN REMUNÉRÉ SELON LA FILIÈRE

■ H ■ F



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

## 1.2.3. Mixité dans les fonctions d'encadrement

En 2023, 53 % des postes d'encadrement sont occupés par des femmes. En prenant appui sur la répartition genrée de l'ensemble des agents de la collectivité, nous pouvons considérer que les femmes sont moins représentées aux postes d'encadrement.

Cet effet est dû en grande partie à la part non négligeable d'encadrement de proximité au sein de la filière technique, où les hommes sont particulièrement nombreux. Si l'on considère seulement les postes de chefs de service et directeurs, le taux d'encadrement féminin s'élève à 60%. Ce taux est plus proche de la répartition observée des effectifs.

Il est à noter que parmi les 4 directions générales adjointes 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 et encadrement de proximité	Total
Femmes	2	30	114	59	205
Hommes	4	29	65	114	212
Total	6	59	179	173	417

## 1.3. La gestion des parcours professionnels

### Des femmes apparemment mieux rémunérées : une vision en trompe-l'œil

#### 1.3.1. La rémunération des agents

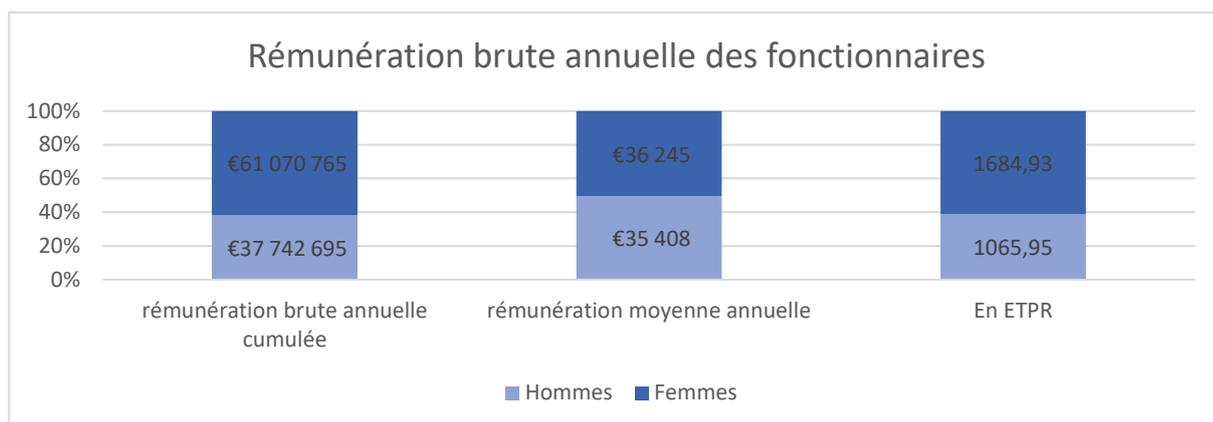
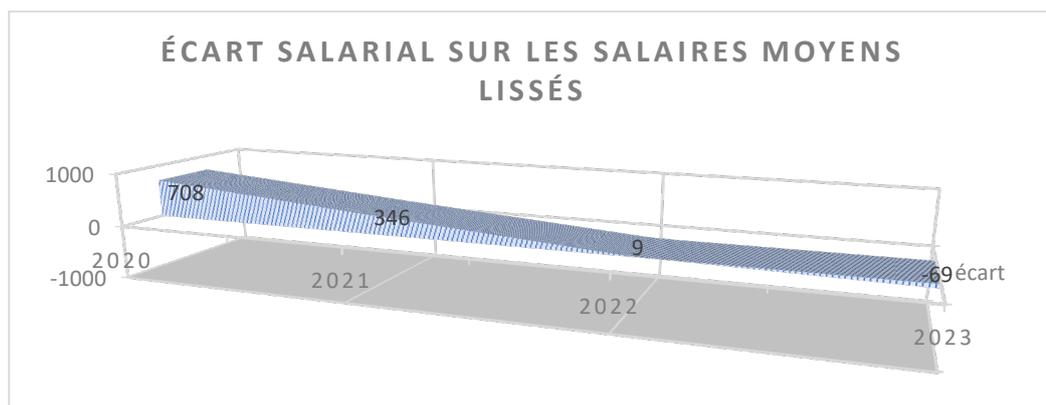
Avec le calcul du nouvel index, les écarts de rémunération se calculent uniquement sur les salaires chargés. C'est pourquoi, contrairement aux années précédentes, nous reprendrons uniquement les données relatives aux salaires chargés.

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. Ainsi, les règles régissant les collectivités territoriales sur la rémunération des agents sont un vecteur d'égalité. La répartition des effectifs entre les femmes et les hommes et les métiers occupés par chaque agent créent des mécanismes de calcul à mettre en perspective.

Nous retrouverons les deux parties qui correspondent aux deux premiers index calculés sur les écarts de rémunération pour le corps des fonctionnaires et celui des contractuels sur emploi permanent.

##### 1.3.1.1. La rémunération des fonctionnaires

Chez les fonctionnaires, les femmes de la collectivité gagnent en moyenne mensuelle plus que leurs homologues masculins. Cet écart se monte à 70€ par mois.



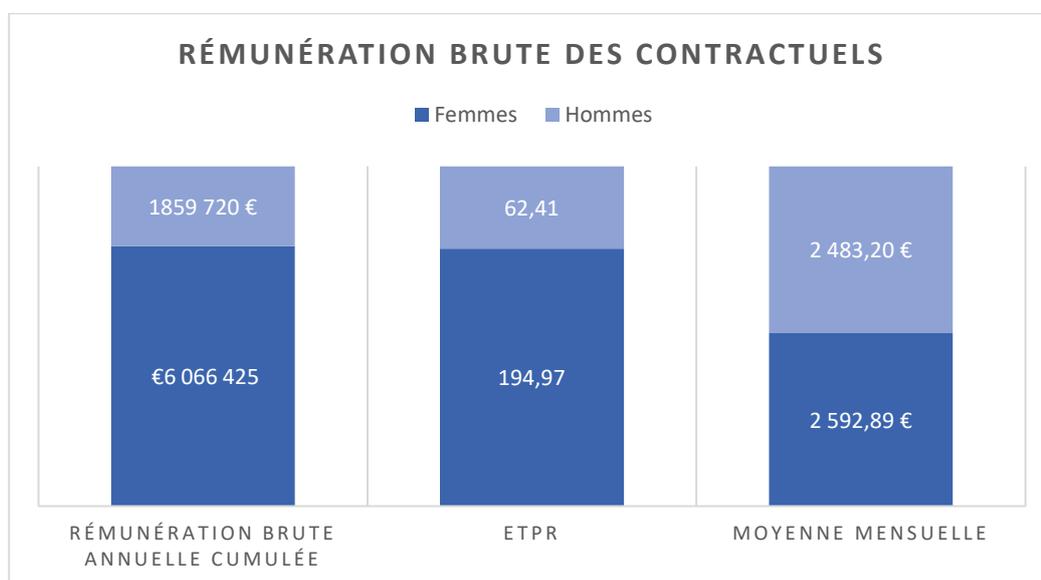
Cependant, il s'agit d'un mécanisme lié à la répartition des effectifs par catégories notamment. En effet, les femmes sont plus nombreuses à occuper des postes de catégories A et donc la moyenne mensuelle se trouve de fait plus élevée pour l'ensemble des femmes.

Si on observe les écarts par catégorie statutaire, les écarts se constatent là en faveur des hommes.

	Moyenne salaire des Hommes	Moyenne de salaire des Femmes	Effectif en ETPR Hommes	Effectif en ETPR Femmes	Ecart en €	Ecart en %
<b>Catégorie A</b>	4 531,15	3 851,29	160,15	615,75	679,86	15,00%
<b>Catégorie B</b>	3 095,58	2 976,38	210,54	287,29	119,20	3,85%
<b>Catégorie C</b>	2 542,67	2 382,32	695,26	781,89	160,35	6,31%

### 1.3.1.2. Rémunération des contractuels sur emploi permanent

Les femmes perçoivent un salaire moyen mensuel brut de 110€ supérieur à celui des hommes. Nous retrouvons le même mécanisme lié à la répartition par catégorie A, B, C, déjà observée pour les fonctionnaires. Les contractuels sur emploi permanent sont féminisés et notamment sur les métiers en tension des solidarités qui sont valorisés en catégorie A.



Si l'on compare les salaires par catégories statutaires, l'effet du recrutement féminin en catégorie A est bien visible et explique l'écart moyen observé. De plus, pour cette catégorie, les femmes gagnent plus que les hommes.

Pour les catégories B et C, l'écart est finalement en faveur des hommes qui occupent plutôt des métiers techniques ou nécessitant des mobilisations spécifiques comme le système d'astreinte.

	Salaire moyen hommes	Salaire moyen femmes	Effectif H	Effectif F	Ecart en € entre les femmes et les hommes	Ecart en %
<b>Catégorie A</b>	3 040,75	3 156,39	92,97	3,98	-115,65	-3,80%
<b>Catégorie B</b>	2 395,57	2 257,44	18,85	3,19	138,13	5,77%
<b>Catégorie C</b>	2 212,81	2 040,96	83,15	1,52	171,85	7,77%

Écart entre les salaires moyens calculés par catégorie statutaire

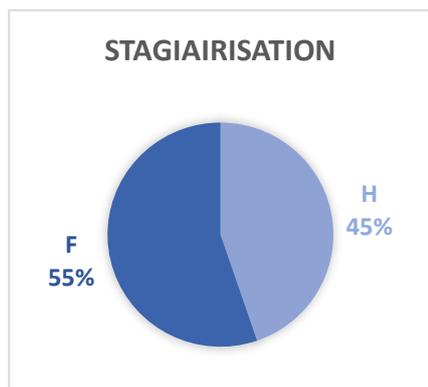
### 1.3.1.3. Les 10 rémunérations les plus élevées de la collectivité

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.

L'index relatif aux écarts de représentation des genres parmi les 10 plus gros salaires de la collectivité est de 3. Il correspond au plus petit nombre de femmes ou d'hommes représentés parmi les dix rémunérations les plus importantes de la collectivité. Pour le Conseil départemental, figurent trois hommes et sept femmes.

### 1.3.2. Les déroulements de carrière

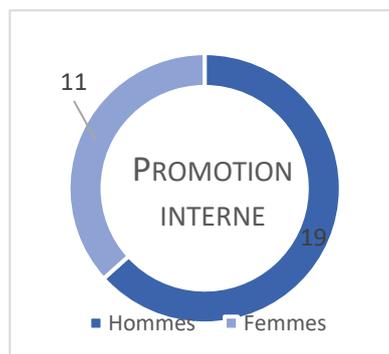
#### 1.3.2.1. La stagiairisation



Contrairement à 2022, où la stagiairisation était en phase avec la répartition femmes-hommes au sein de la collectivité, en 2023, seulement 55 % de femmes sont stagiaires. Il s'agit là d'une baisse de 10 points par rapport à l'année précédente.

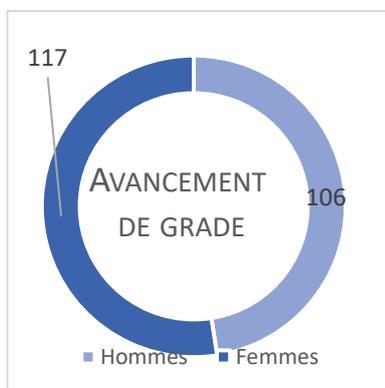
#### 1.3.2.2. Les avancements de grade et la promotion interne

	Hommes	Femmes
<b>Avancement de grade</b>	106	117
<b>Promotion interne</b>	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'un avancement de grade.



Sur l'ensemble des avancements (promotion interne et avancement de grade), les femmes restent majoritaires mais pas en proportion de leur présence au sein de la collectivité.

*A la vue de l'index Pénicaud, calculé une première fois fin 2024, ce paragraphe méritera d'être détaillé au prochain rapport.*

### 1.3.3. Les mouvements de personnels

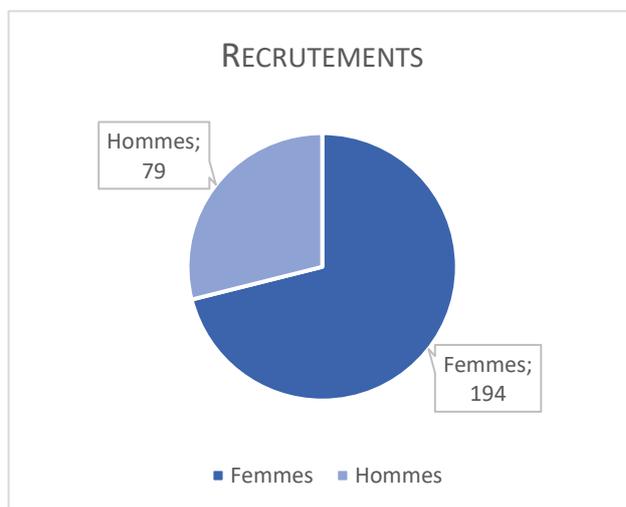
#### 1.3.3.1 Les arrivées d'agents permanents

##### *Les recrutements de la collectivité*

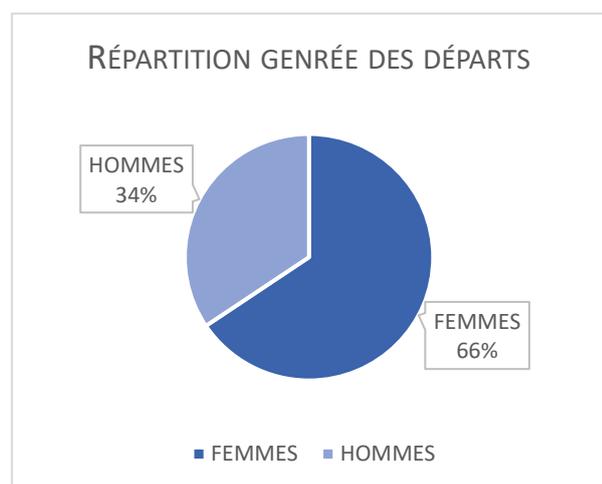
Les recrutements représentent 85 % des arrivées dans la collectivité. Les 15% d'arrivées résiduelles sont liées à la réintégration ou au retour d'agents.

A l'image de la collectivité, les recrutements sont très majoritairement féminins.

Tous recrutements confondus	Femmes	Hommes	Total
Contractuels	91	30	121
Fonctionnaires	103	49	152
	194	79	273



#### 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.

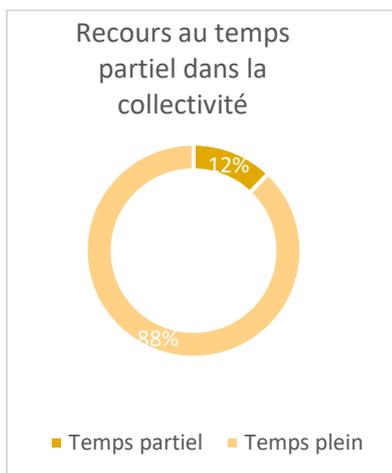
Toutes causes confondues, les départs sont cohérents avec la répartition genrée des agents de la collectivité.

## 1.4. Les conditions de travail

### Des conditions de travail favorables à une égalité réelle entre les femmes et les hommes au Conseil départemental du Gard

#### 1.4.1. Organisation du temps de travail

##### 1.4.1.1. Le temps partiel

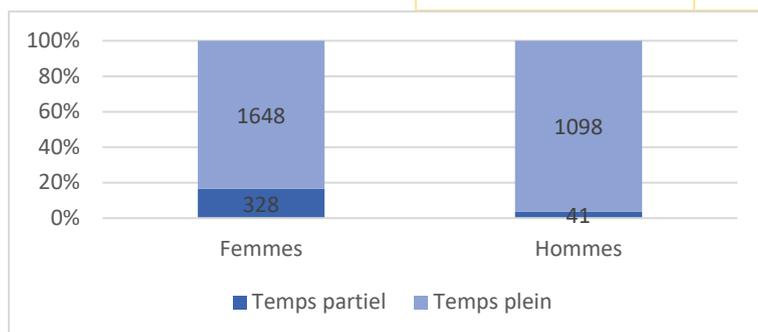


Le nombre d'agents à temps plein est stable soit 88%.

Au 31 décembre 2023, 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	1648	1098



Les demandes de temps partiel sont portées essentiellement par les femmes qui représentent presque une salariée sur cinq (18%) en temps partiel contre 3% des hommes.

##### 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 exigences d'efficacité et de performance. 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 2023, ce sont 55% des agents qui ont recours au télétravail. La pratique du télétravail continue d'évoluer. Initiée en 2019, ils étaient alors uniquement 3% à y avoir recours.

En 2023, Les femmes recourent davantage au télétravail que les hommes ; elles sont 2 sur 3 contre un peu plus de 3 hommes sur 10.

AUTORISATIONS de TELETRAVAIL	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Femmes	682	278	331
Hommes	165	145	74

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

## 1.4.2. Accès aux droits : congés paternité 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 1<sup>er</sup> juillet 2021, il est ainsi passé de 11 jours calendaires consécutifs à 25 jours fractionnables, auxquels se rajoutent les 3 jours de congé de naissance dont bénéficiaient déjà les salariés. Il s'agit d'une réelle avancée sociale pour un meilleur développement de l'enfant et l'amélioration de l'égalité femmes-hommes au cours du premier mois suivant la naissance.

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 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*

La collectivité encourage les pères à prendre les 21 jours non-obligatoires, elle a communiqué en interne à ce sujet. Le but est de s'assurer que les agents ne sont pas freinés dans la prise de ces congés supplémentaires sur le lieu de travail.

La collectivité plaide pour une prise en compte des nouveaux-nés par les deux parents au lieu de la mère uniquement, une situation source d'inégalités.

En 2023, 12 pères sont concernés par cette réforme. L'ensemble a fait valoir ce droit.

En conclusion, la durée du congé paternité, qui est passée de 11 à 25 jours au 1<sup>er</sup> 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.

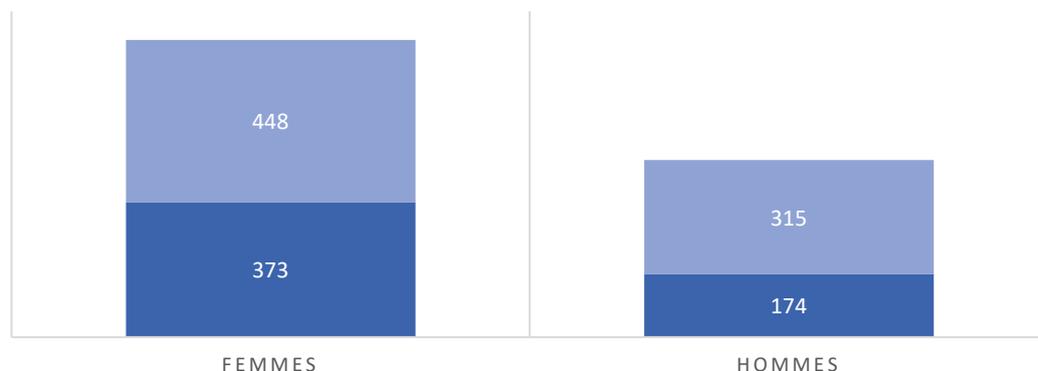
### 1.4.2.2. Le congé exceptionnel pour garde d'enfants

Les agents de la collectivité qui ont un enfant de moins de 16 ans peuvent bénéficier de congés exceptionnels pour garde d'enfant dès lors qu'il est fourni un certificat médical.

Les autorisations d'absence pour garde d'enfants sont accordées sous réserve des nécessités de service.

## RECOURS AUX AUTORISATION SPÉCIALE D'ABSENCE AU TITRE DE LA GARDE D'ENFANTS

■ recours à l'ASA garde d'enfants ■ non recours



En 2023, c'est un agent sur six qui a eu recours aux absences exceptionnelles pour garde d'enfant.

	Nombre d'agents ayant été absent au moins un jour	Moyenne du nombre de jours d'absence
Hommes	174	<b>3</b>
Femmes	<b>373</b>	<b>3</b>

En moyenne, le nombre de jours posés est identique.

Au sein de la collectivité la charge éducative entre les parents semble bien répartie, même si plus de femmes en proportion font appel à ce dispositif.

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

**Une action volontariste de la collectivité en faveur de l'amélioration de la qualité de vie au travail, de la promotion et de la formation sur l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes.**

### 2.1. Améliorer la qualité de vie au travail

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

*Le télétravail en période de pandémie et à ce jour*

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*».

Durant la crise sanitaire, le télétravail a été moins bien vécu par les femmes que les hommes. La charge parentale des femmes a été un facteur de fortes inégalités ; celles-ci ont dû assumer cette charge et ses conséquences plus que les hommes.

Actuellement, le télétravail se pratique dans de meilleures conditions. Les enfants peuvent être scolarisés ou gardés pour les plus jeunes. Si bien que la charge parentale est plus diffuse.

*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.

La charte de bonnes pratiques a été produite pour un usage raisonné et responsable des outils numériques. Elle comprend un volet qui concerne tout particulièrement le télétravail ; le droit à la déconnexion.

La charte sert à prévenir les risques liés à l'intrusion du numérique dans la vie professionnelle, de l'effet de saturation au risque d'isolement. Et elle permet 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 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 (méri dien, 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.*»

Par son action, le Conseil départemental promeut le droit à la déconnexion les jours de télétravail, afin d'alléger la charge mentale et parentale.

## 2.1.2. Améliorer les conditions de travail face aux actes de violence faites aux agents

### *Un sujet investi par le Conseil départemental*

Les procédures liées aux violences sur le lieu de travail 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 août 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 et une 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
- **2022-2023** : 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 électronique 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 vers un accompagnement, un soutien et la protection des victimes, et traitement des faits signalés à destination des services externes et internes

## 2.2. Promouvoir au sein de la collectivité la culture de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les violences faites aux femmes

### 2.2.1. La communication faite 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 avec 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.

En plus des communications propres à l'animation de la mission, les agents ont été informés sur l'intranet d'un concours d'éloquence « A voix égales » et de la possibilité de gagner des dossards pour participer à la Zontienne. Il s'agit d'une course organisée chaque année pour soutenir les femmes touchées par le cancer du sein par le *Zonta Club Nîmes romaines association* qui regroupe des femmes engagées pour promouvoir et soutenir l'autonomie des femmes et des filles.

### 2.2.2. Le groupe interdirection mobilisé pour évoquer les sujets liés à l'égalité femmes-hommes

Le groupe interdirection pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes est composé d'une dizaine d'agents. En 2023, il a participé à l'élaboration du présent rapport et a souhaité s'investir sur 3 axes de travail.

**Axe n°1 :** Clarifier ce que signifie promouvoir l'égalité femmes-hommes. Sur ce premier objectif, nous avons pu redéfinir ensemble comment l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes influent sur les actions déployées au quotidien. En effet, dans notre société et dans notre collectivité, les stéréotypes de genre sont encore bien présents et ont des conséquences sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**Axe n°2 :** Alimenter la plateforme [Aidesauxfemmes.gard.fr](http://Aidesauxfemmes.gard.fr)

Le groupe interdirection s'est mobilisé pour développer la communication en interne et externe sur le sujet des droits des femmes. Il a soutenu les productions et est informé de l'ensemble des initiatives relayées notamment sur le site internet dédié « [www.aidesauxfemmes.gard.fr](http://www.aidesauxfemmes.gard.fr) »

**Axe n°3 : Mener une réflexion sur la création d'outils au service de l'égalité femmes-hommes** Le groupe doit être moteur dans la création d'outils pour promouvoir l'égalité femmes-hommes, mais aussi pour mettre en lumière des personnalités locales engagées sur la thématique.

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

### 2.3.1. Des formations à destination des adultes présents auprès de nos collégiens

Dans le cadre de sa politique de prévention, en 2023, la première édition des Journées des collèges est organisée par le Service Prévention et Qualité de Vie au Travail (SPQVT) en collaboration avec la direction de l'Éducation. Ces séminaires, centrés sur la santé et la sécurité au travail destinés aux agents des collèges et à leurs gestionnaires des secteurs Grand-Nîmes et Uzège-Gard rhodanien.

Plus de 270 agents ont participé à cet événement, qui s'est déroulé dans les locaux de l'Institut de Formation aux Métiers Éducatifs (IFME) à Nîmes. Lors de ces journées, deux thèmes principaux ont été abordés : la prévention des Troubles musculo-squelettiques (TMS) et des Risques psycho-sociaux (RPS), incluant une sensibilisation spécifique aux violences liées aux propos discriminants et sexistes.

Pour ce qui concerne les violences sexistes, l'approche pédagogique du théâtre forum a été choisie. En effet, elle combine théorie et pratique à travers une méthode interactive incluant des mises en situation et l'analyse de situations vécues par les participants. Cette approche systémique met l'accent sur les interactions entre individus, dans le contexte de l'environnement professionnel. En prenant conscience de l'impact de leurs attitudes sur autrui, les participants modifient leurs perceptions et améliorent leurs compétences relationnelles. Le théâtre-forum aborde les problématiques de manière concrète, en présentant des saynètes inspirées de situations réelles, chacune se terminant de manière défavorable et conduisant à une réflexion sur des dénouements potentiels.

L'objectif général est de favoriser l'estime de soi et la motivation, de développer des relations professionnelles basées sur la bienveillance et de promouvoir l'intelligence collective, de réduire la souffrance au travail et de transformer les tensions en opportunités d'évolution relationnelle et organisationnelle.

### 2.3.2. Des formations et des sensibilisations à la lutte contre les violences faites aux femmes et pour 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 continuer à former des agents issus de la Protection maternelle et infantile et des Centres médico-sociaux sur la législation en vigueur, les dynamiques relationnelles et le phénomène d'emprise ainsi que les mesures de protection et de prévention en matière de violences au sein du couple.

En outre, en prenant part aux dynamiques partenariales portées par les associations RESEDA, EMESO, RESAVI, les agents de la direction des Solidarités du Conseil départemental positionnés sur les territoires (Services sociaux territoriaux, Centres médicosociaux, Protection maternelle et infantile), bénéficient de temps de mise à jour des connaissances sur les violences faites aux femmes.

Enfin, l'association Via Femina Fama a organisé un après-midi de conférence sur l'accueil des femmes victimes de violences à laquelle se sont inscrits de nombreux agents qui ont pu bénéficier d'un apport de qualité sur le repérage des femmes victimes par le docteur Antoine Guernion et sur les mécanismes psychiques liés aux violences.

### 3. Plan d'actions pluriannuel sur l'égalité professionnelle

Olympe De Gouges, dans l'ensemble de ses écrits et particulièrement dans la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne en 1791 exige la pleine assimilation légale, politique et sociale des femmes. Elle y revendique une égalité civile entre les femmes et les hommes.

La Constitution du 4 octobre 1958, selon son article 1er « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* » précise le principe de parité et d'égalité professionnelle en France.

La loi du 6 août 2019 transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Elle prévoit l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

*Un plan d'actions triennal est donc proposé. Il repose sur :*

- ✓ Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- ✓ Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- ✓ Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- ✓ Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Pour chacun de ces axes, une fiche action précise :

- ✓ le ou les objectifs à atteindre,
- ✓ les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures ;
- ✓ si possible, les moyens et outils mis à disposition ;
- ✓ le calendrier de mise en œuvre des mesures.

Ce plan d'actions doit être porté à la connaissance des services de l'Etat, par transmission au Préfet, et des salariés, par affichage ou autre moyen de communication interne. Le comité social territorial (CST) est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

L'ensemble de ces travaux sont poursuivis en interne avec les services concernés par la qualité de vie au travail, le dialogue social, la formation et l'ensemble des dynamiques portées en interne.

Les agents doivent avoir accès au plan, qui doit être rendu accessible par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen. Le comité social territorial est consulté sur le plan d'actions et informé annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

Etabli sous la responsabilité de l'employeur, la réussite du plan d'actions pour l'égalité professionnelle nécessite l'implication de tous les agents et en particulier du service de Prévention et de la qualité de vie au travail (SPQVT), des référents hygiène et sécurité, du service de gestion des carrières, de la formation.

## 3.1. Élaborer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

### Contexte

#### Les écarts de rémunération

Dans la fonction publique, la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) a entraîné une diminution majeure des écarts de rémunération. Cette avancée sera observée chaque année dans le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Une des sources majeures d'écart de rémunération repose sur la pratique du temps partiel. Il peut être subi, lié à des organisations du travail ou choisi dans ce dernier cas, le choix repose-t-il sur des considérations personnelles, familiales ou autre.

#### Le travail à temps partiel

En 2023, une femme sur quatre travaille à temps partiel (26,7 %) contre moins d'un homme sur dix (7,5 %), selon la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), qui dépend du ministère du Travail.

Comment s'explique cette différence :

- ✓ Existe-t-il des secteurs d'activité où le temps partiel est le mode de travail privilégié ?
- ✓ L'exercice de certains métiers choisis par les femmes favorise-t-il le temps partiel ?
- ✓ Est-ce dû à d'autres éléments externes à la situation de travail ?

### Objectifs

- Renforcer la connaissance sur les motivations à la demande d'un temps partiel
- Analyser les écarts de choix et d'opportunité

### Indicateurs de suivi et d'évaluation

Observation : Création d'indicateurs genrés liés aux temps partiels et aux conditions de travail liées

### Moyens et outils mis en œuvre

- Mise en place d'un groupe de travail en interne
- Production d'un constat annuel

### Calendrier prévisionnel

- ✓ 2024 : constitution d'un groupe de travail
- ✓ 2025 : création des indicateurs de suivis
- ✓ 2026 : recueil des données et interprétations avec éventuellement des pistes d'action

Services concernés : SPQVT

## 3.2. Garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois et grades de la fonction publique

### *Contexte*

L'accès aux corps, grades et fonctions devrait être similaire que l'on soit une femme ou un homme. Cependant on observe une répartition différenciée selon les métiers et les carrières. Ainsi les femmes s'inscrivent essentiellement dans les métiers du social et les hommes dans ceux techniques.

Il y a quelques années, pour lutter contre les stéréotypes de genre, la collectivité a affiché 8 portraits de femmes agents du Conseil départemental positionnées sur des métiers à connotation masculine et féminine.

Au-delà, les sociologues décrivent depuis les années 1970, un plafond de verre pour les femmes qui n'arrivent que peu à des postes hiérarchiques.

### *Finalité*

Assurer un égal accès aux emplois de direction et garantir une égalité réelle des chances pour les femmes et les hommes.

### *Objectifs : Créer un état des lieux sur les modalités d'accès aux emplois de direction*

- Renforcer la connaissance sur les freins à l'accès à un poste d'encadrement
- Analyser les écarts de choix et d'opportunité

### *Indicateurs de suivi et d'évaluation*

- Création d'indicateurs genrés pour suivre l'accès aux postes de direction
- Perception de la féminisation des postes de direction dans la collectivité

### *Moyens et outils mis en œuvre*

- Mise en place d'un groupe de travail en interne
- Production d'un constat annuel

### *Calendrier prévisionnel*

- ✓ 2024 : constitution d'un groupe de travail
- ✓ 2025 : Mesure des écarts éventuels par cadre d'emploi
- ✓ 2026 : création et expérimentation d'actions correctives le cas échéant

*Services concernés* : SPQVT, service recrutement et accompagnement, service formation

### 3.3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle, vie personnelle et familiale

#### *Contexte*

Des femmes présentes dans la collectivité sont impactées au quotidien du fait de pathologies gynécologiques comme l'endométriose, l'adénomyose par exemple. L'Institut de recherche en Santé publique <sup>1</sup> chiffre en juillet 2024 que 10% des femmes menstruées sont concernées.

Les conséquences de ces affections sur le quotidien et la qualité de vie au travail sont importantes.

#### *Finalité*

Améliorer la qualité de vie au travail en tenant compte des parcours de vie singuliers et en accompagnant les femmes atteintes d'endométriose notamment.

#### *Objectifs : Créer un état des lieux des besoins liés à ces problématiques*

- Renforcer la connaissance sur les situations vécues par les agentes et agents de la collectivité
- Analyser les besoins et les réponses à apporter

#### *Indicateurs de suivi et d'évaluation*

Il conviendra d'observer quel est le volume de personnes concernées et quelles stratégies elles adoptent. Les indicateurs éventuels de suivis seront à établir.

#### *Moyens et outils mis en œuvre*

- Mise en place d'un groupe de travail en interne
- Le groupe de travail devra porter une réflexion sur un cadre méthodologique pour l'évaluation de la qualité de vie au travail des personnes concernées.
- Sur cette base des propositions concrètes pourront voir le jour. Un suivi de ces propositions sera assuré.

#### *Calendrier prévisionnel*

- ✓ 2024 : constitution d'un groupe de travail
- ✓ 2025 : observation et évaluation des besoins
- ✓ 2026 : pistes d'actions concrètes et élaboration d'un temps de communication

*Services concernés* : SPQVT, référents hygiène et sécurité et services de gestion des absences

---

<sup>1</sup>IReSP, Endométriose : état des connaissances épidémiologiques, Question de Santé publique N°48 - juillet 2024 <https://doi.org/10.1051/qsp/2024048>; [Endométriose : état des connaissances épidémiologiques \(iresp.net\)](https://doi.org/10.1051/qsp/2024048)

## 3.4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral et sexuel

### Contexte

Les violences au travail, de toutes sortes, notamment le harcèlement sexuel, sont difficiles à identifier, à recenser et à sanctionner.

Un dispositif de signalement a été instauré au sein de la collectivité et est accessible via l'intranet. Une mise à jour est en cours pour améliorer la compréhension du dispositif.

En outre, l'égalité entre les femmes et les hommes peut être déclinée en de nombreuses actions de formation relatives à la mixité des métiers, la déconstruction des stéréotypes, la prévention des violences sexuelles et sexistes...

L'accompagnement des agents, quel que soit leur sexe, dans leur projet d'évolution professionnelle, et par exemple dans leur projet de prise de responsabilité managériale ou de changement de métier, participe également directement à l'objectif global de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'institution.

### Finalité

Améliorer l'appréhension des situations de violences et agissements sexistes et les situations de violences conjugales rencontrées par les agentes et agents.

### Objectifs : Former les managers

- ✓ Renforcer la connaissance sur les situations vécues par les agentes et agents de la collectivité, sur l'égalité des chances et discriminations et sur les violences sexistes et sexuelles
- ✓ Accompagner les managers pour un accueil bienveillant

### Indicateurs de suivi et d'évaluation

Inscription au sein du plan de formation de la collectivité

Nombre de formations proposées, nombre de managers formés, satisfaction

### Moyens et outils mis en œuvre

- ✓ Mise en place d'un groupe de travail en interne
- ✓ Suivi des marchés et mises en concurrence
- ✓ Co-construction de temps de sensibilisation

### Calendrier prévisionnel

- ✓ 2024 : constitution d'un groupe de travail
- ✓ 2025 : construction du cadre technique de formation et premier déploiement
- ✓ 2026 : ajustements et poursuite des actions

Services concernés : SPQVT, référents hygiène et sécurité et DAPPUI RH, service formation

# VOLET 2

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

Ce second volet est le reflet de la politique volontariste portée par le Conseil départemental.

Il fait état des actions mises en œuvre par les services et par les partenaires pour la promotion de l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes.

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

Grâce à l'animation des Journées des Droits des femmes par les acteurs gardois



Les Journées départementales sont soutenues et coordonnées par le Conseil départemental depuis la mise en place de la délégation pour l'égalité femmes-hommes.

En coordonnant les initiatives locales proposées autour du 8 mars, journée internationale des droits des femmes, le Conseil départemental et le réseau départemental « Ensemble pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes » ont invité à aller à la rencontre des associations et structures qui œuvrent au quotidien en faveur des droits des femmes, de l'égalité réelle et contre les violences faites aux femmes.

Ce sont plus de 60 manifestations, portées par une trentaine de partenaires associatifs et institutionnels qui sont programmées de mars à juillet en 2023.

Par des publications renouvelées sur les sites internet du Conseil départemental, aides aux femmes et les réseaux sociaux

Toute l'année, le Conseil départemental promeut l'égalité femmes-hommes par le biais d'initiatives diverses valorisées dans les médias (achat d'espace dans les journaux, à la radio, etc.) et sur Internet (sur les réseaux sociaux notamment).

La volonté se traduit aussi au quotidien pour la collectivité par la mise en valeur des femmes gardoises autant que des hommes et en adoptant les règles de communication qui vont en ce sens.

Par la mise en place de concours

Le Conseil départemental s'est doté de prix pour soutenir de nouvelles actions au service de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les violences faites aux femmes.

Ces concours, ouverts à l'ensemble des associations porteuses d'un projet local, sont un moyen pour la collectivité de permettre la concrétisation ou la consolidation d'actions innovantes au profit du territoire, et de s'associer à la dynamique associative du secteur.

En 2023, les jurés des concours ont étudié près de 25 projets, avec 6 lauréats à la clé.

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



Le jury a eu la lourde tâche de choisir parmi les 14 excellents projets.

Issus de la culture, du sport, du travail autour des stéréotypes et préjugés ou au service du bien-être des femmes, tous œuvrent au service d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes.

En 2023, c'est la compagnie Spektra qui a obtenu le premier prix pour « Dolores Y matadores ». Le spectacle à développer dans une résidence d'artistes permet de questionner dans l'espace public les stéréotypes de genre et le machisme. C'est un trio burlesque de clowns aux personnalités bien marquées.

Les deux autres prix ont été décernés pour un projet sportif porté par l'association All Style avec la promotion de la pratique féminine de hip-hop avec la battle Bgirls, en proposant un « Battle mixte Bonnie & Clyde » (un homme et une femme font équipe) et la création d'un espace de bien être, nommé « Healing Circle », pour les femmes et ceux qui le veulent dans un principe de bienveillance et de soins corporels et mentaux par l'association Angel like you.



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



Les associations lauréates sont connues au mois de novembre à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes proclamée le 25 novembre par l'ONU.

Traitant de l'accompagnement des victimes, la reconstruction, la promotion de l'égalité femmes-hommes et de la possibilité de communiquer autour de la lutte contre les violences faites aux femmes, 11 projets ont été déposés.

Ces projets s'adressent au grand public comme celui des étoiles filantes et la chanteuse Madame M avec l'enregistrement d'un album « *Chanter pour elles* » sur les violences faites aux femmes dont la moitié des bénéfices sera reversée à une association de lutte contre les violences faites aux femmes.

La compagnie Paroles transparentes propose l'adaptation théâtrale d'un texte de Maram Al Masri : « *Les âmes aux pieds nus* » qui rassemble des portraits de femmes victimes de violence, en plusieurs langues : arabe, français, espagnol.... Il s'agit d'une rencontre de femmes de différentes générations, habitant Nîmes et Alès, ainsi que des comédiennes et des musiciennes de la compagnie autour du livre.

Enfin, l'association Riposte propose de prévenir les situations de violences par des actions auprès des collégiens avec « *Si on en parlait* » l'association aborde le consentement, les situations de violences chez les jeunes sur le Gard rhodanien.

## Des temps forts à destination du réseau départemental pour les droits des femmes

Le Conseil départemental du Gard anime depuis quelques années un réseau départemental des acteurs souhaitant agir pour les droits des femmes. Ressource unique pour le territoire gardois, en plus d'actions au quotidien, du déploiement du volet s'engager pour l'égalité, du site internet [Aidesauxfemmes.gard.fr](http://Aidesauxfemmes.gard.fr) et de la coordination des Journées départementales pour les droits des femmes, des temps forts sont proposés au réseau chaque année

### Remise des Prix pour une égalité femmes-hommes dans le Gard en présence du chanteur San Severino, parrain du réseau départemental.



Les lauréats du 2<sup>e</sup> « Prix pour une égalité femmes-hommes dans le Gard » ont été dévoilés le 11 mars 2023 à l'hôtel Édouard Mouret à Nîmes.

Lors de cette cérémonie de remise des prix, orchestrée par Isabelle Fardoux-Jouve, conseillère départementale déléguée à l'Égalité femmes-hommes, les associations ont reçu leurs récompenses des mains de l'artiste, parrain de l'événement et présent pour l'occasion.

### *Table ronde de lutte contre le sexisme en France*

Une table ronde suivie d'un récital « *Fred chante Barbara* » est proposée aux membres du réseau. Cette table ronde a pris appui sur le dernier rapport du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes assorti du baromètre de lutte contre le sexisme. La table ronde, animée par Isabelle Fardoux-Jouve, fut l'occasion de réfléchir ensemble à quelle réponse apporter à l'état du sexisme en France, avec le concours de Laurence Baldit, maire de La Grand'Combe et principale de collège, Martine Sagit, agent territorial spécialisé des écoles maternelles (Atsem) formatrice animation jeunesse et responsable syndicale, Céline Thiébaud, lauréate du Prix pour une égalité femmes-hommes dans le Gard en 2022 pour l'association Libr'air, et Frédérique Fenouil, chanteuse et plasticienne.

Réunissant plus de 30 acteurs locaux, ce temps d'échange a permis d'amorcer une réflexion et d'élaborer des pistes d'action avec pour enjeu principal : l'éducation à la lutte contre le sexisme des enfants dès le plus jeune âge et jusqu'à l'adolescence, et auprès des parents et de l'ensemble des communautés éducatives.

Les pistes concrètes abordent les questions liées à la langue et l'écriture inclusive, à la visibilité des femmes gardoises, à l'accessibilité des supports de prévention pour toutes et tous quelles que soient leur langue et/ou leurs capacités cognitives et, enfin, la mise en place des temps d'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle. Cette année encore, le réseau départemental s'est montré actif et a répondu présent lors des temps de rencontre dédiés à la préparation des Journées des Droits des femmes 2024 et des différents temps forts et ainsi montre tout l'intérêt que les acteurs portent à cette thématique.

### *Présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes*

Les membres du réseau ont été invités à participer à l'Assemblée départementale publique dédiée à la présentation du rapport précédent le 17 novembre 2023. A cette occasion, ils ont été nombreuses et nombreux à se déplacer pour l'occasion.

Cette assemblée a permis de mettre un coup de projecteur sur les initiatives de lutte contre les violences faites aux femmes, avec les témoignages des lauréats du premier prix de « La lutte contre les violences faites aux femmes nous concerne toutes et tous » et la présentation du Centre de prise en charge des auteurs (CPCA) gardois porté par l'association La Clède.

### *S'inscrire pleinement dans le réseau en signant la charte "Ensemble pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes"*

Les membres du réseau qui le souhaitent peuvent signer la Charte pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes cosignée par Françoise Laurent-Perrigot, Présidente du Conseil départemental et Isabelle Fardoux-Jouve, Conseillère départementale déléguée à l'Egalité femmes-hommes et à la Lutte contre les discriminations. En 2023, Christophe Serre, 1<sup>er</sup> Vice-président du Conseil départemental, a représenté la collectivité lors de cette nouvelle session de signature.

À ce jour, la charte a été signée par 45 organismes gardois. Au total, plus de 150 acteurs gardois s'inscrivent dans cette dynamique.

---

*Les associations gardoises sont engagées, dynamiques et créatives  
en faveur de l'égalité réelle.*

---

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

## 1.1. Répartition genrée des bénéficiaires des actions financées par le Conseil départemental

Le Conseil départemental mène différentes actions auprès des Gardoises et des Gardois. Il s'agit dans ce chapitre de présenter la proportion de femmes et d'hommes bénéficiant de ces actions sur les trois domaines suivants : l'Insertion, l'Economie sociale et solidaire (ESS) et l'aide aux aidants.

Dans une quatrième partie, il est traité de l'égalité entre les femmes et les hommes au travers d'une clause sociale mise en place dans certains marchés portés par le Conseil départemental.

### 1.1.1. L'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 Revenu de solidarité active (RSA) et aux jeunes.

Au 31 décembre 2023, on compte 29 239 foyers bénéficiaires du RSA. Les femmes isolées avec ou sans enfants représentent 49% 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.

La part de femmes bénéficiaires des actions d'insertion reste assez similaire à celle constatée les années précédentes.

Pour chaque structure et professionnels de l'accompagnement, une adaptation aux besoins des bénéficiaires est recherchée. Chaque dispositif déployé permet la prise en compte des besoins spécifiques des femmes rencontrées.

Sur les modalités de soutien des bénéficiaires du Revenu de solidarité active, sont retrouvés :

#### 1.1.1.1. Des dispositifs d'accès aux droits

**Les relais emploi**, 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 constituent un maillage de 45 points d'accueil dans le Gard couvrant 166 communes, essentiellement en milieu rural. Sur l'ensemble du département, 4 594 femmes ont bénéficié d'un entretien d'information et d'orientation soit 55% du public accueilli.

#### 1.1.1.2. Des dispositifs d'accompagnement dédiés à la structuration d'un projet d'insertion

**Le dispositif d'accompagnement global** est mené simultanément par un travailleur social du Conseil départemental et un professionnel de France travail. 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.

**Le dispositif « agir pour son avenir professionnel »** a pour objectif d'amener les bénéficiaires vers une activité d'insertion (formation, emploi...). Cette action concerne pour moitié des femmes.

#### 1.1.1.3. Des actions pour lever les freins à l'insertion

L'action **référént de parcours FSE** (Fonds social européen) et **référént d'étape FSE** respectivement pour la prise en charge des problématiques rencontrées par les bénéficiaires et pour apporter une réponse pour lever des freins connexes.

Les **actions d'insertion et d'accompagnement** sont des actions collectives qui regroupent des bénéficiaires d'insertion et les accompagnent dans leurs projets. Ces actions mobilisent 70% de femmes en 2023.

#### 1.1.1.4. Des actions de soutien de la professionnalisation

Les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) : 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.

Le secteur d'activité et l'émergence de nouveaux métiers tels que le numérique et le recyclage, impactent sur l'attractivité des chantiers et sur les recrutements. Nous retrouvons 38% de femmes bénéficiaires de ces actions.

Par le soutien des Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), qui 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.

Les secteurs du BTP et du service à la personne restent très genrés. Nous remarquons toutefois que les métiers de services à la personne accueillent à nouveau des hommes alors qu'il n'y en avait aucun en 2021.

### 1.1.2. L'Economie sociale et solidaire (ESS)

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.

#### 1.1.2.1. 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 en difficulté sont accompagnées par Solidarité Paysans 30.

Plus de 42 % des utilisateurs du service de remplacement du Gard sont des agricultrices soit une légère augmentation par rapport à 2022. 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 intervient avec l'appui du Conseil départemental pour faciliter le recrutement sur les emplois saisonniers agricoles. Ce sont 35 % de femmes qui ont été recrutées pour la saison 2023 par ce biais.

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.

### 1.1.2.2. 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 une forte proportion de femmes (70%) dans leur parcours de création d'entreprises sur le bassin alésien.

Le Point et Accompagnement à la Vie Associative (conseil et formation) proposé par l'ACEGAA aux associations a permis 258 rendez-vous individuels, dont 74% étaient des femmes et 26% des hommes.

Dans le secteur de la finance solidaire et en lien avec la création d'activité non salariée, la tendance est à la parité entre les femmes et les hommes.

Comme l'indique la Directrice de l'association « France Active AIRDIE Occitanie », 2/3 des bénéficiaires des actions de financement d'activités commerciales, artisanales et de services des femmes. Elles sont à l'initiative de 58 TPE (Très petites entreprises), créées et financées sur 87 en 2023.

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

Le microcrédit professionnel et l'aide à la mobilité sont deux services rendus par l'AIRDIE Occitanie avec l'appui du Conseil départemental, dont 56 % de ces bénéficiaires sont des femmes sur les 193 personnes dont le projet a été financé en 2023.

### 1.1.2.3. 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 CRESS (Chambre Régionale d'Economie Sociale et Solidaire) 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 Economiques Sociales et Solidaires (MIESS), 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 SCOP ou de SCIC (Sociétés Coopératives d'Intérêt Collectif). De nombreuses femmes s'investissent en qualité de coopératrices. Leurs entreprises portent notamment sur :

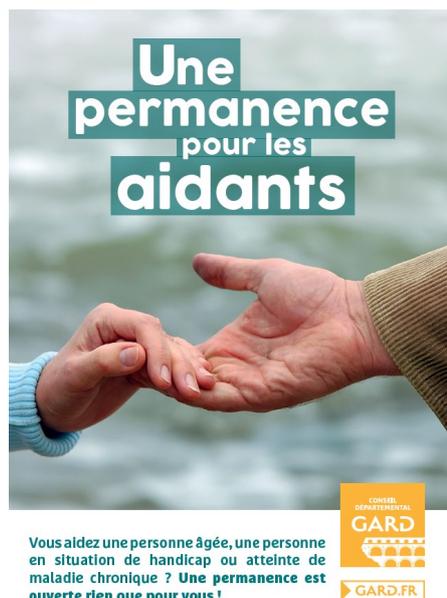
- l'accompagnement d'enfants en difficulté (la « MEEEX » à Sauve),
- la transition énergétique (CITRE Uzège)
- la mode et la couture (« Design a New Style » à Nîmes),
- l'accompagnement à la création d'activités (Coopérative d'activités et d'emplois « Mine de Talents » à Alès et Nîmes).
- l'accompagnement de politiques publiques par le design social (La Grande Bobine)
- 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 et entrepreneuses salariées. Les femmes coopératrices représentent 64 % des personnes accompagnées.

En complément, le dispositif innovant de restauration collective MAMAMIAM, développé avec le Conseil départemental du Gard à 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.

### 1.1.3. L'aide aux aidants



Amorcée en 2023, la permanence d'aide aux aidants, se met progressivement en place au sein de la Maison départementale pour les personnes handicapées.

La permanence est ouverte pour toutes les Gardoises et tous les gardois en situation d'aide d'une personne âgée, d'une personne en situation de handicap ou atteinte de maladie chronique, en tant que proche (famille, ami, voisin) qui assiste l'autre dans une maladie, et effectue pour lui des gestes de la vie quotidienne (cuisiner, se laver, faire des courses, tenir compagnie, faire la lecture,) de façon régulière.

Sous le spectre de l'égalité femmes-hommes, il est intéressant d'observer dans cette phase de lancement la part de femmes et d'hommes y ayant recours. Sur l'ensemble des permanences, 35 personnes ont été reçues en 2023 dont 20 femmes.

Il est à souligner que malgré un nombre plus important de femmes aidantes, la part d'hommes est non négligeable tout en sachant que la communication a été réalisée quasi exclusivement sur les réseaux sociaux et via la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

### 1.1.4. Le déploiement de la clause sociale au titre de l'égalité femmes-hommes

La promotion de l'égalité femmes-hommes dans la commande publique constitue un enjeu émergent au sein de l'achat socialement responsable. L'insertion d'une clause d'égalité femmes-hommes dans les marchés publics a pour avantage de créer un levier d'action pour les politiques publiques et a vertu aujourd'hui à être incitatif en valorisant les bonnes pratiques.

En 2023, ce sont 10 marchés publics au-dessus de 40 000€ HT qui contiennent une clause sociale au titre de l'égalité femmes et hommes du type :

Le Conseil départemental du Gard est résolument engagé en faveur du principe de l'égalité femmes et hommes, afin qu'il puisse devenir une réalité, à travers ses politiques internes RH, mais aussi auprès des usagers gardois et des titulaires de marchés publics.

Le titulaire est ainsi encouragé à s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue d'égalité et de lutte contre les stéréotypes, vis-à-vis des intervenantes de sa société dans le cadre de sa réponse à quelques marchés ciblés. Les éléments aujourd'hui demandés se situent plus précisément autour de l'embauche, de la rémunération, de la promotion, de la formation, de la qualification, des conditions de travail, de la prévention et de la sensibilisation du harcèlement sexuel, de la violence, de la santé, de la sécurité, de la classification, ainsi que de la conciliation de la vie professionnelle et familiale.

Par exemple, un marché portant sur l'enregistrement et transcription des débats des séances du Conseil départemental et des instances représentatives du personnel illustre pleinement cette intention. Il comprenait un sous-critère égalité femmes-hommes de jugement des offres. Les candidats étaient donc notés, départagés et classés entre autres sur les mesures mises en place pour favoriser la conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale de leur personnel mobilisé dans le cadre de ce marché.

Dans la mesure où il s'agit de la seconde année d'intégration de ce type de clause, elle reste positive (comprendre sans pénalité) et incitative.

## 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

#### 1.2.1.1. Via les Archives départementales du Gard

##### *L'exposition En classe !*

L'exposition « *En classe !* » présentée aux Archives départementales du Gard de septembre 2023 à mai 2024 revient sur la lente accession des filles à l'enseignement primaire.

L'évolution législative est en ce sens significative. Il existe en effet des écoles de filles sous l'ancien régime mais qui visent surtout à développer le rôle évangéliste et moralisateur des futures épouses. Les filles auront d'ailleurs droit aux cours d'éducation ménagère jusque dans les années 1960 (couture, cuisine, entretien du foyer...).

## Tous « En classe » aux Archives départementales du Gard

**MÉMOIRE**  
LES ARCHIVES DÉPARTEMENTALES ACCUEILLENT L'EXPOSITION « EN CLASSE » DU 19 SEPTEMBRE AU 31 MAI. ELLE RETRACE L'HISTOIRE DE L'ENSEIGNEMENT PRIMAIRE DANS LE GARD, DE L'ANCIEN RÉGIME À NOS JOURS.

C'est quasiment une exposition holistique sur l'école qui est présentée aux Archives départementales, tant « En classe » s'intéresse à tous les aspects de l'école primaire depuis l'Ancien régime. « Cette exposition va parler aux Gardois parce qu'elle présente des so-cificités gardoises à la fois pendant la Grande guerre et sous l'Occupation. On fait le lien avec l'actualité en l'inscrivant dans les interrogations actuelles que nous avons sur le programme ou les méthodes pédagogiques », explique Patrick Malavielle, vice-président du conseil départemental délégué à la culture, au patrimoine et à l'éducation artistique.

L'ancien maire PCF de la Grand-Combe souhaite d'abord rappeler la modernité des Archives départementales : « C'est tout sauf un lieu poussié-reux. Parfois on a des idées sur les archives mais c'est un



L'exposition « En classe », présentée aux Archives départementales du Gard, s'appuie sur de nombreux documents d'archives remontant jusqu'à l'Ancien régime. PHOTO A.D.

lieu bien vivant qui accueille des expositions ». Avec celle sur l'école, les Archives départementales souhaitent aussi montrer l'apport du département dans les différentes politiques publiques nationales, à l'image de la loi portée par le Gardois François Guizot, qui, en 1833, oblige chaque commune à posséder une école primaire de garçons. « A cette époque, on trouvait dans les communes les plus petites dans

un même lieu la mairie et l'école et souvent l'instituteur était en charge du secrétariat de mairie », rappelle l'élu communiste.

**De l'Ancien régime à nos jours**  
L'exposition s'ouvre donc sur l'école sous l'Ancien régime, qui dépendait encore de la tutelle du clergé. S'en-suivent alors les grandes mesures législatives du XIX<sup>e</sup> siècle

avec, par exemple, l'obligation pour les communes de plus de 800 habitants de créer des écoles pour filles (loi Falloux en 1850) avant les lois Jules Ferry de 1881 et 1882, qui garantissent l'école gratuite, laïque et obligatoire jusqu'à 13 ans.

« On évoquera aussi la nécessité pour les ouvriers d'aller à l'école. Nous avons une très belle affiche de la CGT qui s'adresse aux travailleurs de

l'enseignement à la classe ouvrière en 1932 », précise Patrick Malavielle.

L'enseignement en temps de guerre n'est pas occulté, tout comme celui sous l'Occupation qui permet de constater le virage pris dans les programmes durant cette période. Le catholicisme retrouve une place d'influence dans les écoles françaises et le portrait du Maréchal Pétain est accroché dans toutes les salles de classe. L'exposition rappelle également que la police française venait dans les écoles chercher des enfants juifs.

Puis, après la guerre, la modernisation régulière des programmes permet de comprendre l'évolution du système scolaire, mais aussi de se rappeler des préoccupations qui ont traversé la société dans la deuxième partie du XX<sup>e</sup> siècle. « Quand je sors de cette exposition, je me dis trois choses : un, qu'il faut continuer à mettre des moyens importants dans le système éducatif. Deux, qu'il faut revaloriser le métier d'enseignant parce qu'il le mérite et ce n'est pas facile aujourd'hui d'enseigner. En fin de compte, qu'il faut méditer la phrase de Nelson Mandela : « L'éducation est l'arme la plus redoutable pour changer le monde ». », conclut Patrick Malavielle. Après le 31 mai, l'exposition a vocation à se dé-galer un peu partout dans le Gard.

TRISTAN ARNAUD

La loi du ministre gardois de l'Instruction publique, François Guizot, du 28 juin 1833 marque certes un tournant en structurant pour la première fois l'organisation des écoles primaires publiques en France en obligeant les communes à financer une école mais uniquement de garçons.

Il faut attendre la loi Falloux du 15 mars 1850 qui instaure la création obligatoire d'une école de filles dans toutes les communes de plus de 800 habitants. La loi Paul Bert du 9 août 1879 oblige par ailleurs les Départements à créer une École normale de jeunes filles par département dans un délai de trois ans. En 1880, les filles ont le droit d'aller au collège et au lycée.

Les filles sont en moyenne moins scolarisées que les garçons avant les lois Ferry. Leur éducation se résume souvent aux travaux de couture et à l'apprentissage de la cuisine. Cette particularité

s'explique aussi par les classes mixtes, rendues parfois nécessaires par la faiblesse des effectifs, condamnées par l'église et n'incitant pas à la scolarisation des filles.

La loi Ferry du 28 mars 1882 rend l'école obligatoire et laïque pour tous de 6 à 13 ans. Cette loi permet ainsi de faire progresser l'alphabétisation des filles même si l'accès à l'enseignement supérieur leur est particulièrement difficile. Enfin, la loi Goblet du 30 octobre 1886 autorise la mixité dans les classes des communes de moins de 500 habitants en difficulté financière.

La loi du 1er juin 1878 régleme la construction des premières maisons d'école. Avec la mise en place des lois Ferry de 1881 et 1882 sur l'enseignement obligatoire, laïque et gratuit, chaque commune doit se doter de sa propre école publique. Les mairies font le choix économique de regrouper l'école avec la mairie.

L'hôtel de ville occupe généralement l'espace central du bâtiment, tandis que l'école est répartie dans les deux ailes latérales, l'une généralement consacrée aux garçons, l'autre aux filles. Il faudra attendre un décret du 28 décembre 1976 pour que les classes deviennent définitivement mixtes.

L'École normale de jeunes filles, est créée en 1883, rue Meynier-de-Salinelles, à la suite des lois Jules Ferry de 1881 et 1882. Cette école est destinée à préparer les élèves au brevet d'enseignement. Les institutrices ont souvent une vie plus difficile que leurs homologues masculins. Éloignées de leur famille, elles sont parfois mal perçues dans les campagnes où la religion est encore bien prégnante dans l'éducation des enfants. Les filles ont le droit de passer le baccalauréat à partir de 1924.

## Marie Soboul

L'exposition met par ailleurs l'accent sur Marie Soboul qui dirige l'école normale d'institutrices de Nîmes de 1926 à 1940. Née le 13 avril 1884 en Ardèche, Marie Soboul est une élève brillante qui obtient son certificat d'études primaires. Après avoir intégré l'école primaire supérieure de Largentière, elle entre à l'école normale d'institutrices de Privas avant d'être admise à l'école normale d'institutrices de Nîmes. En 1904, elle reçoit une bourse qui lui permet d'intégrer l'école normale supérieure de Fontenay-aux-Roses, un établissement d'enseignement supérieur réservé aux filles et destiné à la formation des enseignantes des écoles normales primaires.

Marie Soboul devient, en 1909, professeure de sciences naturelles et de dessin à l'école normale d'institutrices de Nîmes puis directrice à partir de 1926. Elle est limogée en 1940, date à laquelle le gouvernement de Vichy fait fermer les Écoles normales car représentatives des valeurs républicaines.

Sous l'Occupation, Marie Soboul, Résistante, participe au mouvement de libération nationale, ce qui lui permet d'intégrer dès septembre 1944 la commission de l'instruction publique du Comité départemental de libération.

Elle est conseillère municipale de Nîmes de 1947 à 1959. Marie Soboul meurt à Ajaccio, le 2 août 1961. Son nom a été donné à une école d'application primaire publique à Nîmes.

### L'atelier sur l'école de la troisième République aborde la question de la mixité à l'école.

Une étude comparée de documents est menée avec les élèves reçus au service éducatif des Archives. Ces documents sont des tableaux de répartition de disciplines en termes de volumes horaires, un tableau correspond à l'école de garçons et un autre à l'école des filles. Après une phase d'observation et de comparaison des documents d'archives, les élèves sont invités à discuter et à s'exprimer sur le sujet égalité filles/garçons à l'école.

**AD**  
Archives  
Départementales  
Retrouvez les histoires  
de territoires sur  
[archives.gard.fr](http://archives.gard.fr)

La prochaine exposition présentée aux Archives départementales du Gard à compter de l'automne 2023 retracera à travers de nombreux documents d'archives et iconographiques, les spécificités de l'enseignement primaire dans le Gard de l'Ancien Régime, sous la tutelle du Clergé, à la construction des maisons d'écoles après les lois Ferry de 1881-1882. L'exposition reviendra également sur la formation des « boursards noirs » de la République au sein des Écoles normales de Nîmes – dont Marie Soboul fut directrice de 1926 à 1940 – et nous



plongera au cœur d'une salle de classe sous la III<sup>e</sup> République à travers son mobilier, le contenu pédagogique des leçons ou encore la préparation au certificat d'études, diplôme d'excellence tant attendu que redouté.  
[archives.gard.fr](http://archives.gard.fr)

**Bureau de la directrice de l'École normale d'institutrices de Nîmes, Marie Soboul. Années 1930**

**Figures du Gard**  
Exposition itinérante réalisée par les Archives départementales du Gard, « Figures du Gard » met à l'honneur des hommes et des femmes ayant marqué le territoire gardais qu'ils soient homme politique, poète, peintre, préhistorien, cantatrice, protestante persécutée, sculpteur ou encore première femme médecin de France.

En avril 2022, 12 personnages ont complété cette première série de figures gardais, hommes ou femmes, politiques, écrivains, résistants ou scientifiques. Conditions de mises à disposition sur [archives.gard.fr/transmettre/](http://archives.gard.fr/transmettre/) les-expositions-itinerantes

**Portrait d'histoire**  
**Marie Soboul**  
(1884-1961)  
*Une femme d'engagement*

**Marie Soboul, la résistante**  
Marie Soboul se retrouve également sans activité sous le gouvernement de Vichy, alors que l'on ferme les Écoles normales. Entrée très tôt dans la Résistance, elle participe au Mouvement de libération nationale, ce qui lui permet de s'engager dès septembre 1944 au Comité départemental de libération, présidé par le Docteur Benedittini. Elle travaille alors avec Don Sauveur Paganelli, ancien inspecteur d'académie devenu préfet, en août 1944 à la suite de l'arrestation d'Angelo Chiappe, préfet sous le gouvernement Pétain, collaborateur notoire et fusillé à la Libération. Le Comité départemental de libération va gérer les affaires du Gard durant 13 mois, de septembre 1944 à octobre 1945. Marie Soboul fait partie de la commission de l'instruction publique.

**Marie Soboul, la militante**  
Des les années 1930, Marie Soboul, outre sa participation aux organisations corporatives, avait un engagement fort dans des mouvements pacifistes, dans le mouvement « Amsterdam-Pleyel » et dans les organisations du Front populaire. De sensibilité socialiste, elle est conseillère municipale de Nîmes de 1947 à 1959, durant les deux premiers mandats d'Edgar Lailhades.

**Marie Soboul, l'enseignante**  
Née le 13 avril 1884 en Ardèche, Marie Soboul suit des études à l'École normale de Privas puis de Nîmes avant d'intégrer l'École normale supérieure de Fontenay-aux-Roses (région parisienne) jusqu'en 1906. Devenue enseignante, elle exerce d'abord à Draguignan (Var), puis à Valence (Drôme) et enfin à l'École normale de Nîmes à partir de 1909. Elle y sera professeure de sciences naturelles et de dessin, avant d'en devenir la directrice de 1926 à 1940.

**Marie Soboul, la tante dévouée**  
Elle a également la charge de ses neveux Gisèle et Albert Soboul, devenus très tôt orphelins. Elle joue un rôle important dans la formation scolaire de son neveu Albert et l'engage dans la voie d'études classiques et brillantes. Il devient professeur d'histoire à Montpellier et sera révoqué en 1942 pour avoir organisé une manifestation étudiante. Réfugié dans le maquis du Vercois, il retrouve son poste d'enseignant à la Libération et devient un historien reconnu, spécialiste de la Révolution française.

**avis**  
Malgré nos efforts, nous n'avons pas trouvé de portrait de Marie Soboul. Si un lecteur en disposait, nous serions ravis de le publier sur [gardinfo.gard.fr](http://gardinfo.gard.fr) et de transmettre ce précieux témoignage aux Archives départementales.

Sources : Archives départementales du Gard, Jacques Girault sur [maillon.fr/article/173471](http://maillon.fr/article/173471) nemoisensis.com

\* Mouvement pacifiste de lutte contre la guerre et le fascisme, créé en 1933, à la suite d'un appel des écrivains Henri Barbusse et Romain Rolland dans le journal l'Humanité le 27 mai 1932. Ce mouvement réunit tous les partis, organisations diverses et personnalités qui se réclament du pacifisme, mobilisant de nombreux intellectuels de gauche français et internationaux.

26 GARD INFO N°4

27

### 1.2.1.2. Dans les politiques jeunesse et sport

#### *A travers la promotion d'une activité physique pour toutes et tous*

Concernant la politique sportive tout d'abord, cette thématique est assez transversale et fait l'objet d'une des priorités du premier Schéma départemental des sports. Cette thématique est appréhendée de manière transversale.

En effet, 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 en territoire rural, qu'elles découvrent la pratique sportive à l'école avec l'USEP ou au collège dans le cadre de l'UNSS ou dans un club, qu'elles veuillent faire une manifestation sportive locale ou 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 comme exemples d'accompagnement par le Conseil départemental.

Le soutien aux clubs sportifs féminins tel que le club de handball de Bouillargues et le club de football de Nîmes-métropole, des clubs formateurs qui visent à développer leur activité auprès du public féminin tout en travaillant sur le développement de la citoyenneté à travers des valeurs du sport. Ces deux clubs participent d'ailleurs au dispositif « Sportifs au collège ».

L'Olympique d'Alès en Cévennes et le Stade Beaucairois Football Club ont quant à eux créé des sections féminines de football et contribuent également au développement du foot féminin en mettant en place des tournois uniquement pour les féminines.

L'Association Sportive Perrier Cheminots de Nîmes organise des manifestations autour du tennis de table uniquement pour les filles afin d'en faire la promotion auprès de ce public, parfois éloigné de toute pratique sportive.

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 chaque année par le Canoë Kayak Club du Grau-du-Roi. La Fémina va'a cup est le support promotionnel du « sport au féminin » de la Fédération française de canoë-kayak et sport de pagaie.

Avec 200 participantes, cette initiative permet à 40 équipes de 5 femmes de pratiquer une activité sportive ludique autour du canoë et de la pirogue polynésienne dans un moment d'échange et de convivialité.

Le Tour Cycliste féminin International de l'Ardèche et du Gard (TFCIA), seconde plus grande épreuve cycliste internationale féminine par étapes en France réunit début septembre quelques-unes des plus grandes équipes professionnelles et semi-professionnelles, pour un peloton de 150 cyclistes de 50 nationalités. L'organisation travaille en partenariat avec les Centres d'Information des Droits des Femmes et de la Famille (Cidff). Ces Comités informent, accompagnent et orientent les femmes victimes et peuvent intervenir dans les classes primaires avec leur module d'information en direction des enfants intitulé « Parle-moi de l'Égalité ». De plus, des stands sur les villes de départ sont proposés par la Ligue contre les cancers pédiatriques et du sein dans le cadre de « septembre en or » et « octobre rose » par l'organisation de randonnées vélo ou pédestres ouvertes à tout public dont les engagements vont intégralement aux Ligues des départements concernés. L'organisation de cette épreuve agit également en faveur de l'application de la Norme MOOVE 2024 sur l'égalité des droits et traitements femmes-hommes dans le cyclisme.

#### *A travers la politique jeunesse*

Pleinement intégrée au sein des politiques jeunesse, l'égalité filles-garçons s'inscrit dans l'orientation générale est de garantir l'égalité des chances des jeunes 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 à un traitement égal des filles et des garçons.

Ainsi, la Ligue de l'enseignement déploie le projet « Raconte-moi l'égalité ». Il s'agit d'un questionnement sur l'égalité filles-garçons sous forme d'ateliers, supports pédagogiques et artistiques. Ce projet s'adresse à tous les Collégiens et comprend 10 modules de 2h.

Les Francas du Gard proposent pour leur part un projet de « mise en œuvre d'une démarche d'éducation à l'égalité filles-garçons ». Elle met l'accent sur la formation des professionnels de l'enfance et de la jeunesse, des éducateurs, éducatrices, animateurs, animatrices et enseignants.

Certaines structures font le lien entre les 2 politiques « jeunesse » et « sport » même si elles ne bénéficient que de crédits jeunesse comme l'UFOLEP ou la Clef.

Ainsi, parmi les actions de l'UFOLEP, on peut citer "toutes sportives" : un projet qui 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. Il est mis en

place dans les quartiers prioritaires où ces publics participent très peu aux activités sportives proposées. Ce type d'action a un impact positif sur la mobilisation du public féminin.

Pour la Clef, il s'agit principalement de l'action « *Pas de filles hors-jeu* » qui consiste à développer la pratique sportive des jeunes filles notamment à travers le football.

Le service Jeunesse du Conseil départemental porte également le dispositif des services civiques au sein de la collectivité. Les jeunes en service civique sont amenés, tout au long de leur mission, à participer à des débats avec les conseillers politiques sur des thématiques qu'ils ont eux-mêmes choisies. L'année dernière, une de ces thématiques était la question de l'égalité femmes-hommes en présence d'Isabelle Fardoux-Jouve. À cette occasion, les droits des femmes au siècle dernier ont été évoqués.

Enfin, le Conseil départemental des jeunes a été mis en place à la rentrée scolaire 2022-2023 afin d'encourager l'engagement des jeunes et de leur permettre de devenir de véritables acteurs et actrices de la vie publique départementale. Il repose sur le principe de parité. En effet, à l'image du Conseil départemental, 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 élus sont également incités, au cours de leur mandat, à réfléchir et à engager des actions en faveur de l'égalité filles-garçons.

### 1.2.1.3. Les actions culturelles de promotion de l'égalité femmes-hommes développées dans le cadre de la politique départementale

La promotion de l'égalité femmes-hommes est l'un des enjeux stratégiques du *Schéma départemental de la culture* qui fixe la politique culturelle du Conseil départemental.

Elle s'exprime au travers des partenariats initiés avec les structures culturelles accompagnées par le Conseil départemental. Des référentiels s'appliquent notamment pour les structures conventionnées, des soutiens sont apportés aux projets artistiques et culturels qui promeuvent l'égalité et luttent contre les discriminations.

Par ailleurs, dans le cadre du dispositif « Artistes au collège », le Conseil départemental veille à sensibiliser les collégiens à ces questions et à lutter contre les discriminations et les stéréotypes genrés. Dans les propositions artistiques faites aux établissements, le Conseil départemental respecte un équilibre entre artistes femmes et hommes, notamment dans le cadre des résidences d'artistes au collège.

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

#### **Une parité dans les recrutements**

Lors des recrutements par les directions des structures labellisées (scènes nationales, scènes conventionnées, scènes de musiques actuelles, centres de développement chorégraphique nationaux, pôle national des arts du cirque) les représentants des tutelles, notamment les élus départementaux qui sont membres des jurys, veillent au respect de la parité dans les étapes de pré-sélection des candidatures.

#### **Des objectifs clairement affirmés dans les conventions**

Les structures labellisées sont conventionnées, il est précisé dans chaque convention que

---

*« Le Conseil départemental du Gard au travers de sa politique culturelle, œuvre, avec ses partenaires, à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le champ de la création artistique, à l'égalité d'accès professionnel aux emplois culturels, ainsi qu'à la sensibilisation des jeunes aux questions sur l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes genrés ».*

---

Par ailleurs ces structures s'engagent à respecter le plan de lutte contre les violences et le harcèlement sexiste et sexuel (formation des personnels, désignation d'un référent, évaluations...)

Une grille d'indicateurs en annexe des conventions permet de mesurer sur la durée (3 à 4 ans) la progression de la parité et l'engagement de la structure en matière d'égalité.

### *Un soutien aux projets culturels et artistiques*

Concernant les subventions aux associations, le Conseil départemental a accompagné la 2<sup>ème</sup> édition du festival « Mauvais genre » de la commune du Vigan. Lutter contre les discriminations sexistes, questionner la division de la société en deux genres femmes-hommes, sensibiliser les jeunes et les moins jeunes aux droits et à la liberté de tous et toutes, telles ont été les thématiques de ces journées proposées par la mairie du Vigan, avec le Puppet Sporting Club et la Compagnie Amarante. Ce projet a profité d'une belle synergie entre les partenaires autour d'un projet artistique et citoyen de territoire, avec, au programme, des projections de documentaires, des conférences débats, une sélection de livres, des expositions, des spectacles, des ateliers...

La compagnie « C'est la goutte d'eau » a débuté un processus d'écriture théâtrale intitulé « *Figures de proues* » sur les grandes figures féminines en lien avec la navigation. Ce thème doit être travaillé sur deux années pour donner lieu à de nombreuses rencontres avec les publics dans les ports, l'originalité du projet étant de se dérouler sur un bateau à quai, ce qui permet de toucher des publics très variés.

L'association « Des ailes pour elles » a produit un documentaire sur la traversée de la Méditerranée en kite-surf de Nadine Poncep, lauréate du prix départemental « La lutte contre les violences faites aux femmes nous concerne toutes et tous » en 2022. Le film intitulé « *La traversée* », diffusé à l'échelle nationale et aux Archives départementales, est un support pour sensibiliser sur le sujet et libérer la parole des femmes. Les recettes de diffusion seront reversées à la Fondation des femmes qui vient en aide aux victimes.

### *Transmettre et diffuser la culture de l'égalité auprès des jeunes.*

Le dispositif d'Education artistique et culturelle « Artistes au collège » est l'une des clefs d'entrée du Conseil départemental pour promouvoir l'égalité auprès des jeunes en utilisant le prisme artistique. L'objectif est de déconstruire les stéréotypes qui se mettent en place dès le plus jeune âge et influent sur la manière dont les garçons et les filles construisent au fil des ans leur identité et leur parcours scolaire puis professionnel.

Deux parcours thématiques ont abordé les problématiques relatives à l'égalité femmes-hommes ou à la question de l'identité.

Les parcours « le Rap c'est pas pour les meufs » ont touché 4 classes, 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 ; valoriser les femmes évoluant dans le milieu rap d'autre part. Les 4 classes 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. Les travaux des élèves ont été présentés accompagnés d'une conférence débat dans la matinée, l'après-midi un concert des rappeuses intervenant sur le projet ont permis aux élèves de découvrir toute la richesse du rap féminin.

A travers le médium théâtral, les parcours « Mon rouge aux joues » de la Compagnie « Magma Collectif », qui ont également touché 4 classes, visaient à détricoter les modèles des contes qui ont façonné nos imaginaires d'enfants. Dans ce projet, la parole était donnée aux trois femmes du Petit Chaperon Rouge. En trois monologues croisés, l'enfant, la mère et la grand-mère évoquent les hontes, les peurs, les colères et les désirs transmis d'une génération à l'autre. Un texte sur l'héritage de la féminité, les relations mères-filles et la soif de liberté, qui a ensuite donné lieux à des ateliers avec les artistes de la compagnie Magma Collectif.

## 1.2.2. 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.

### 1.2.2.1. 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 féminins 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 2023, outre les temps d'animation dans 4 établissements scolaires, l'association a pu participer au forum « *C'est pas ça l'amour* », animer des tables rondes et créer un atelier autour du spectacle flamenco « *Luz* ». « *Luz* » nous invite à partager la complicité de deux artistes femmes, Eva Luisa et Lydie Fuerte, qui ont uni leur talent pour exprimer leur façon d'être au monde en dévoilant un univers intime et poétique.

#### *Le Centre d'information des droits des femmes et des familles (CIDFF)*

Acteur incontournable de la promotion de l'égalité femmes-hommes, le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (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 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.

#### *Le festival femmes et musiques, porté par l'association Sillages*

Karen Kapferer cheffe d'orchestre partage sa passion pour la musique avec toutes et tous. C'est avec cette intention que Sillages a proposé deux journées d'ateliers artistiques d'écriture et de production et enfin d'accès à des concerts classiques Outre la représentation rare d'une femme cheffe d'orchestre, les ateliers se sont adressés à des groupes de femmes et d'hommes qui ont pu questionner le rôle assigné aux genres.

#### *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 de 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 l'accès à l'éducation que l'on soit une fille ou un garçon :*

- *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 aux filles qui illustre l'égalité des chances et permet de lutter contre les stéréotypes de genre qui traversent les frontières pour avoir un avenir meilleur. Ce sont des exemples d'histoires de réussite de femmes dans le football qui sont très inspirants.*
- *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 sur la mixité des métiers , qui permet de démontrer l'importance de l'égalité d'accès au marché du travail et de droits sur le plan de la rémunération notamment.*
- *un atelier sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel pour montrer aux jeunes des attitudes ou des comportements qui pourraient être considérés comme tels.*

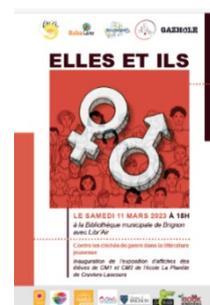
En point d'orgue en fin d'année scolaire, une pièce de théâtre a été montée avec les deux groupes composés de 27 personnes. Le sujet choisi par l'ensemble des apprenants s'intitulait « Le mariage forcé en Afrique » et fut joué devant l'ensemble du personnel de l'AFIG Sud.

*« Elles et Ils », un projet partenarial porté par l'association Libr'air*

Le concept d'égalité entre les filles et les garçons est questionné avec des jeunes de 8 à 15 ans prioritairement accueillis dans les structures éducatives et culturelles des quartiers localisés en zone d'éducation prioritaire de Nîmes et alentours.

Les jeunes ont suivi des ateliers de lecture, de bricolage, de couture pour dénoncer et déjouer les stéréotypes et les préjugés liés au genre.

### 1.2.2.2. L'égalité femmes-hommes et les actions portées par la mission politique de la ville du Conseil départemental



#### Contexte

La loi de nouvelle géographie prioritaire dite « Lamy » fait obligation depuis 2014 aux collectivités départementales d'être partenaires et donc signataires des contrats de ville, qui constituent l'outil contractuel de la politique de la ville. Les contrats de ville reposent sur trois piliers : le développement de l'activité économique et de l'emploi, la cohésion sociale, et le cadre de vie et le renouvellement urbain.

Il est entendu que toutes les actions des différents contrats de ville visent à développer l'égalité entre les habitants des quartiers classés QPV et les ceux des quartiers « centres ». Cependant l'ensemble des actions financées dans le cadre du contrat de ville participent à cette question d'égalité entre les femmes et les hommes. Les espaces d'accès aux droits sont de manière égale fréquentés par les femmes et les hommes, c'est le cas pour certaines actions d'accès à la langue française, l'obtention des titres de séjour étant liée aux niveaux de langue.

Les Ateliers Sociaux Linguistiques (ASL) sont quant à eux présents sur l'ensemble des QPV. La démarche ASL se caractérise par l'utilisation des espaces sociaux-culturels comme supports des apprentissages de la langue française dont les femmes sont largement et prioritairement utilisatrices.

Il existe 14 Centres Sociaux et 15 Etablissements de Vie Sociale (EVS) sur l'ensemble des territoires Classés QPV. Ces structures qu'elles soient municipales ou associatives sont également actives à l'axe égalité femmes-hommes et proposent des actions qui favorisent la création de lien social. La journée internationale des droits des femmes (8 mars) et la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre) sont des temps forts de sensibilisation et de mobilisation.

Ces structures se positionnent également autour d'actions de prévention comme octobre Rose ou encore se mobilisent autour des campagnes de vaccination contre les infections à Papillomavirus. Elles s'intéressent aussi aux questions de précarité menstruelle, d'accès à la contraception, à l'IVG, à la ménopause. Elles informent les personnes sur leurs droits en matière de vie affective, relationnelle et sexuelle...

Ainsi chacune des associations positionnées dans les QPV permettent l'émancipation des femmes. Ce développement du pouvoir d'agir et d'une autonomie pour chaque femme.

Par ailleurs l'accès aux sports et la féminisation de ces derniers se retrouvent, à la demande des fédérations sportives, sur l'ensemble des territoires classés en QPV.

---

*L'ensemble des actions ont donc un impact pour la réduction des inégalités sociales et territoriales notamment par le développement du pouvoir d'agir des femmes.*

---

*Un exemple d'action menée sur le quartier Pissevin-Valdegour à Nîmes - le Forum « Ensemble pour l'emploi »*

Pissevin – Valdegour figure parmi les 10 quartiers les plus pauvres de France.

Dans quatre des six quartiers prioritaires de l'agglomération nîmoise, le taux de pauvreté dépasse celui du national (14,2%) et celui de la région (17,2%). Ce taux (68,7%) est maximal dans ce quartier prioritaire. Un des enjeux reste l'emploi. Les femmes des quartiers prioritaires apparaissent elles aussi très retirées du marché du travail.

Sur le site Diderot à Nîmes, le forum a mobilisé toute l'équipe ainsi que 64 exposants dont 11 structures d'aide à domicile et 1 EHPAD. 357 personnes dont 177 femmes ont émargé sur la liste de présence destinée à recenser l'ensemble des participants. Les femmes (51%) étaient bien représentées.

- 57 personnes ont été recrutées le jour même du déroulement du forum emploi.

- 91 personnes étaient en cours de recrutement à l'issue du forum dont 54 personnes dans le secteur en tension d'aide à domicile.

Ce forum emploi a permis un travail avec l'AMS Grand sud pour la mise en place d'un référentiel permettant à 31 femmes de bénéficier d'une formation qui renforce les compétences linguistiques liées au secteur d'activité. Il est entendu avec les recruteurs que l'accès à l'emploi ne sera pas précaire. Des temps complets seront proposés avec des emplois du temps qui permettent de conjuguer vie familiale et professionnelle.

#### *Un exemple de portage et d'accompagnement du pouvoir d'agir l'exemple de Parents Animés*

Cette association de femmes, a longtemps été coordonnée par une assistante sociale du Conseil départemental sur le territoire de Pissevin. Cette action a eu un certain nombre d'effets induits

- Entrée en formation
- Obtention du permis de conduire
- Inscription dans des associations de parents d'élèves
- Participation aux marches exploratoires
- Bénévolat dans des associations.
- Entrée en emploi.

Ces femmes ont pu au fil du temps développer des compétences notamment en matière de connaissance des dispositifs et ont pu devenir ambassadrices et mobilisatrices des habitants. Elles se sont fait relais des nombreuses informations et actions mises en place pour les habitants.

Depuis, les femmes se sont organisées administrativement et gèrent intégralement leur association.

Le recensement des actions des différents contrats de ville sur la parité est loin d'être exhaustif, certaines d'entre elles étant diluées dans un champ thématique extrêmement large (culture, social, environnement, éducation...), ne permettant pas ainsi leur stricte appréhension.

### 1.2.3. Promouvoir l'égalité femmes-hommes partout et pour toutes et tous – des actions portées par les services des Solidarités du Conseil départemental

#### 1.2.3.1. Actions de 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. 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.

Sur le plan 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 contribue à la dynamique de l'égalité femmes hommes.

Avec chaque année, environ 12 000 permanences de puéricultrices de PMI qui sont organisées, ce sont autant de temps en lien avec les parents et futurs parents lors de visites à domicile effectuées par une puéricultrice et de consultations par un médecin de PMI pour évoquer l'ensemble des enjeux liés aux questions posées. Lors de l'ensemble de leurs missions, les professionnels de la PMI adoptent une égalité de traitement quels que soient le genre de l'enfant et le parent accompagnateur.

Durant les temps d'échanges, chaque parent est accompagné selon ses souhaits et selon le rôle qu'il veut assurer auprès de son enfant. Il s'agit par exemple:

- ✓ De 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 en tant que mère ou en tant que père :
- ✓ D'orienter vers une assistante sociale le père ou la mère qui souhaite prendre un congé parental et a besoin d'informations.
- ✓ D'être à l'écoute des inégalités éventuelles subies et d'accompagner les parents dans l'intérêt de l'enfant. Ainsi, quand le travail du père ne lui permet pas de soutenir la mère et qu'une inégalité peut être ressentie : proposer

des solutions (aide-ménagère, travailleurs d'intervention sociale et familiale) pour permettre des temps de repos à la mère et un temps qualitatif auprès de l'enfant.

- ✓ D'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.
- ✓ D'adopter un discours neutre et/ou d'ouvrir le débat auprès des parents ou des 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 généralité. 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 ...

### 1.2.3.2. Focus sur les actions de préventions portées notamment par les Centres de santé sexuelle

L'égalité filles-garçons est une thématique centrale abordée par les Conseillères conjugales et familiales (CCF) 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 situations, 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+.

En 2023, les conseillères conjugales ont pu prendre part à de multiples manifestations et temps d'animation auprès des collégiens, comme par exemple lors du salon « Respecte-moi ».

A l'initiative de la Communauté de communes du Pont du Gard, le salon a permis aux collégiens de bénéficier d'un temps de sensibilisation autour des violences faites aux filles et femmes mais aussi sur le consentement, l'égalité filles-garçons, ...

Un stand de prévention partagé entre le Centre de santé sexuelle et la mission égalité a permis d'aborder le consentement et le repérage de violences avec une animation autour du violentomètre.

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

Les Nations-Unies définissent la violence à l'égard des femmes par :

---

*« 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.

L'Observatoire des violences faites aux femmes traite des violences conjugales qui se réfère plus spécifiquement à tout comportement qui, dans le cadre d'une relation intime (partenaire ou ex-partenaire) cause un préjudice d'ordre physique, sexuel ou psychologique, ce qui inclut l'agression physique, les relations sexuelles sous contrainte, la violence psychologique et tout autre acte de domination.

Ce sont bien de multiples violences que les femmes peuvent subir et qui revêtent diverses formes physiques, psychologiques, sexuelles, verbales, administratives, économiques...

### 1 Sur 3

Dans le monde, 1 femme sur 3 a été victime de violence physique ou sexuelle – le plus souvent par un partenaire intime. Lorsque l'on prend en compte le harcèlement sexuel, ce chiffre est encore plus élevé. Estimations mondiales et régionales de la violence à l'encontre des femmes, OMS, 2013

### 1 sur 10

L'enquête nationale sur les violences envers les femmes en France, ou Enveff, est une enquête sociologique visant à chiffrer les violences contre les femmes en France. Elle montre que près d'une femme sur 10 ayant vécu en couple pendant l'année écoulée a été en situation de violences conjugales au cours des 12 derniers mois.

Jaspard M, Saurel-Cubizolles MJ. Violences envers les femmes et effets sur la santé. Présentation de l'enquête nationale sur les violences envers les femmes en France (Enveff). Dans: Jaspard M, ed. Les violences envers les femmes en France. Une enquête nationale. Paris: La Documentation française; 2003. p. 229-66.

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.

Toutes les formes de violence sont  
interdites et punies par la loi !

## 2.1. Les actions portées par le réseau et soutenues 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*

Développé depuis près de 20 ans, le groupe de travail sur les violences intrafamiliales poursuit son déploiement via des temps de concertation, de sensibilisation et de coordination.

Inscrit dans le cadre du diagnostic du Contrat local de santé du Pays-Cévennes, les acteurs du territoire (professionnels, élus, bénévoles) posent le constat d'un besoin d'un important travail de concertation partenarial et de développement d'une culture commune autour des violences intrafamiliales.

Le défi est d'améliorer la dynamique partenariale autour de situations encore trop mal repérées ou accompagnées qui se dégradent là où une coordination plus efficiente aurait pu permettre un meilleur accompagnement des situations et peut être, éviter des drames.

Les instances de concertation s'appuient sur des techniques d'analyse de situations, d'interconnaissance et de travail autour de l'amélioration des parcours des femmes victimes sur le territoire. Elles ont regroupé 94 professionnels autour de 5 séances de travail partenarial.

A ces instances, se sont ajoutées en 2023, 10 sessions de sensibilisation à destination des professionnels, en vue d'accompagner 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.

#### *« Fil santé Cévennes » porté par Vigan Interaid et le groupe Violences intrafamiliales (VIF)*

Le réseau « Fil Santé Cévennes », dans une démarche d'ingénierie de projet et d'animation, porte les « Actions Santé et Accès aux Soins » sur tout le territoire de l'arrondissement vignais.

Un « Groupe VIF » existe depuis 2012. Il émane de la volonté de nombreux professionnels du territoire confrontés à la problématique des violences intra-familiales, de creuser cette question entre professionnels pour apporter une réponse pratique aux besoins des publics rencontrés.

En 2023, ce sont deux rencontres qui ont été initiées et ont permis par exemple de partager des informations tels qu'une veille juridique, des ressources gardoises et de diffuser les plaquettes de communication réalisées en 2022.

*EMESO, Equipe mobile d'écoute, de soutien et d'orientation*, est la réponse locale qui 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-du-Fort...

#### *Resavi, coanimé par Riposte et la CA du Gard Rhodanien*

Porté par la Communauté d'agglomération du Gard-rhodanien et co animé par l'Association Réseau interprofessionnel d'ouverture sociale et territoriale (RIPOSTe), le Réseau d'aide aux victimes de violences conjugales (RESAVI) propose des temps d'échanges avec les professionnels du territoire. En complément, Riposte porte le point écoute santé et des hébergements d'urgence dédiés aux femmes victimes.

## 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 2023, l'association a pu présenter à plusieurs reprises l'exposition « *Violences : elles disent Non !* »

### *Via Femina Fama*

Via Femina Fama informe largement le grand public et les professionnels. Les actions de sensibilisation jouent un rôle crucial dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Elles englobent la prévention, l'information et la formation. 21 temps ont été déployés en 2023.

### *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, des 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 Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (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 leur équipe pluridisciplinaire (juriste, psychologue, conseillère emploi). Le 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.

Les consultations juridiques portées par le Cidff se déploient sur 22 lieux de permanence auxquels s'ajoutent les permanences de la Maison des femmes. Sur l'ensemble, le Cidff a pu recevoir 3 354 demandes formulées essentiellement autour du droit de la famille et de la lutte contre les violences. Ce sont 1 226 femmes victimes qui ont bénéficié des conseils juridiques et de l'orientation du Cidff.

### *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.

Elle a mis en place un numéro d'appel d'urgence ouvert 24h/24 et 7j/7 ainsi que des permanences à Uzès (antenne créée par le Club Soroptimist d'Uzès), Générac, Bouillargues, Beaucaire, Vauvert, Aramon.

En 2023, ce sont 294 femmes victimes qui ont bénéficié des activités déployées par Via femina fama.

En considérant les indicateurs de vulnérabilité des femmes en situation de handicap et leur exposition à la violence, la Maison départementale des personnes handicapées du Gard (MDPH) met à nouveau à disposition un bureau dans leurs locaux pour recevoir les femmes victimes de violences en situation de handicap.

### *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 191 personnes dont 40 prises en charge par l'équipe mobile. En effet, le territoire alésien bénéficie d'une équipe mobile qui assure une présence réactive et apporte une réponse rapide et dans l'urgence. En 2023, elle a pu intervenir à 120 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 de femmes et permet d'accueillir également les enfants. On peut noter que près de deux femmes sur 3 sont accompagnées d'enfants en 2023.

### *Structures référencées au 3919*



Depuis 2023, deux structures gardoises sont référencées au 3919.

Dorénavant, lorsqu'une femme appelle le 3919 les coordonnées de Via Femina Fama et de la Clède lui sont communiquées en fonction de leurs territoires d'intervention respectifs.

## Unité d'accueil pédiatrique enfants en danger (Uaped) : la convention signée

Le 7 juillet 2023, le CHU de Nîmes a accueilli ses principaux partenaires pour la signature d'une convention mettant en place l'UAPED.

Les missions de cette nouvelle unité : assurer une meilleure prise en charge des enfants victimes de violences en un seul et même lieu.

Parmi les nombreux invités présents autour Nicolas Best, Directeur général du CHU de Nîmes, Cécile Gensac, Procureure de la République et présidente du Tribunal Judiciaire de Nîmes, Maryse Giannaccini, Vice-Présidente du Conseil départemental du Gard déléguée à la Protection de l'enfance, à la Petite enfance et au soutien à la parentalité et Claude Rols, Directeur de la délégation départementale du Gard de l'Agence régionale de santé Occitanie mais aussi la direction départementale de la Sécurité publique du Gard, le groupement de Gendarmerie départementale du Gard, l'association « La Voix De l'Enfant » et L'Association gardoise d'aide aux victimes d'infractions pénales (AGAVIP).

La création de cette unité d'accueil répond à l'une des mesures du second plan interministériel de lutte contre les violences faites aux enfants qui prévoit de déployer ce type de structure.

Le lancement officiel de l'UAPED permettra une prise en charge spécifique et adaptée à l'égard des mineurs victimes de toute forme de violence, dans le cas de suspicion de violence ou de violence avérée. Le personnel sera formé sur ces problématiques et le CHU de Nîmes mettra à disposition une salle d'audition.

Cette unité permettra également l'évaluation en cas de suspicion de violence chez les mineurs afin qu'ils bénéficient de la mise en place d'un parcours multidisciplinaire adapté à leurs besoins.

Cette convention est un pas de plus dans l'engagement des différents acteurs dans la lutte contre toutes formes de violences. Elles formalisent l'articulation et la complémentarité entre les partenaires afin d'offrir une meilleure prise en charge des victimes ; une prise en charge ciblée et au plus près de leurs besoins en proposant de coordonner trois dimensions : soins, nécessité de la procédure pénale, protection, le tout dans le cadre de l'évaluation du mineur victime.

## 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 dite « Mélanie » destinée aux enfants victimes de violences sexuelles, afin de recueillir leur parole 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)*

Portés 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'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.

Maillons importants de la chaîne judiciaire, l'intervenant social en commissariat ou gendarmerie orientent 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.

En 2023, l'AGAVIP portant deux postes d'intervenant social en gendarmerie a mis à disposition deux postes à temps complet qui ont permis d'être présent sur les 46 brigades.

Sur le commissariat de Nîmes, comme pour celui de Bagnols sur Cèze, c'est un poste de travailleur social qui est mis à disposition et/ou inscrit à temps plein. Ainsi, en 2023, ce sont près de 1000 personnes qui ont bénéficié de l'accompagnement des intervenants sociaux en commissariat et gendarmerie.

## 2.1.4. La prise en charge des auteurs de violences

Depuis 2019, l'association la Clède développe « les stages à responsabilisation pour la prévention et la lutte contre les violences au sein du couple et sexistes ». Les stages se déroulent sur les ressorts des tribunaux judiciaires de Nîmes et d'Alès, soit dans le cadre d'une alternative aux poursuites, soit dans le cadre d'une peine principale ou complémentaire, d'une composition pénale, d'un sursis mis à l'épreuve ou à la demande d'une personne autrice de violences conjugales. Les parquets de Nîmes ou d'Alès, le SPIP, le CPCA ou les acteurs locaux peuvent orienter des personnes sur ces stages. Un stage se déroule sur cinq séances de 1h30, avec un entretien individuel en amont et à postériori. Le stage est payant, et obligatoire.

Les sessions se déroulent sous forme de thématiques, permettant d'aborder le passage à l'acte, la parentalité, la place du père et de la mère, la place de la loi, les stratégies d'évitement etc. Ils sont menés par un binôme psychologue/travailleur social.

En 2023, le pôle auteur a permis la réalisation de 16 stages de responsabilisation sur Nîmes et Alès permettant de prendre en charge 162 auteurs 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 la lutte contre les violences faites aux femmes grâce à la diffusion de supports et à leur mise à disposition des acteurs gardois.

En 2023, le Conseil départemental accroît la diffusion des violentomètres et les met à disposition des partenaires. Ce sont près de 10 000 pièces qui ont été diffusées auprès du réseau d'acteurs pour les droits des femmes, et de relais comme Reseda, la Maison de protection des familles ou le Comité départemental d'éducation pour la santé (CODES) du Gard.

Ce fut également l'année d'acquisition de violentomètres traduits en plus de 10 langues et mis à la disposition des acteurs.

### 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.

La Haute autorité de santé a depuis 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'examen et d'analyses biologiques prescrites 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 (CSS)

##### *Missions*

Les CSS 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 le 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 CSS 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.

Chaque année, ce sont environ 5000 entretiens de conseil conjugal et familial ou consultations de sages-femmes qui sont réalisés.

### 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 Conseil départemental, de la Préfecture et de l'élue Déléguée à l'Égalité femmes-hommes 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.

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

### 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 (Map)

La Mesure d'accompagnement protégée (MAP) des enfants 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.

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

Expérimentées pour la seconde année, les Mesures d'accompagnement protégé sont accompagnées 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

### *Mise en œuvre effective*

Au 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 reconductible de six mois.

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 2023, ce sont 6 mesures qui ont été réellement mises en œuvre. Au total, 10 ont été orientées vers les services et ont permis *a minima* la rencontre d'une des deux parties. Ainsi, les professionnels ont pu accompagner les parents dans l'exercice de leur parentalité et leurs enfants qui sont ainsi pris en compte.

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

Porté à la connaissance d'un comité de pilotage de l'observatoire en 2022, le groupe de travail proposé par la Clède prend appui sur un constat simple lié à la mise en œuvre des stages de responsabilisation.

Au moment de la création du groupe de travail, les parents auteurs conservaient pour la très grande majorité leurs droits parentaux et l'exercice de ceux-ci. Cela se traduit par des droits octroyés par la justice comme des droits de visite et/ou d'hébergement.

Parce que cette parentalité finalement touche tous les acteurs, qu'ils soient judiciaires, pénitentiaires, issus de la protection de l'enfance, des structures d'hébergement et d'insertion, des forces de l'ordre également, nous nous retrouvons tous confrontés, de près ou de loin à la question suivante :

"Violences conjugales et parentalité : quel travail possible entre contrôle et soutien ?" auprès des pères, beaux pères et futurs pères auteurs de violences conjugales"

Il s'agit ici d'élaborer des pistes de réponses à la question de la parentalité des pères, futurs pères, beaux-pères auteurs en contexte de violences conjugales dont les femmes sont victimes tout en gardant en perspective la protection des victimes.

Dans cette démarche, un groupe de coordination a été élaboré et 3 rencontres ont été proposées.

### *Constitution d'un groupe de coordination de la démarche*

Un groupe de coordination composé de représentants de la Clède, du CDAF, de la CAF et du Conseil départemental du Gard est constitué en ce sens. L'ensemble des productions issues de ce groupe pourront in fine être présentées et valorisées dans le cadre de l'observatoire.

### *3 temps de rencontre pour ouvrir la réflexion autour de la question de l'exercice de la parentalité des auteurs dans le département.*

Le groupe de travail a pu réunir à 3 reprises les professionnels de terrain inscrits dans les champs du soutien à la parentalité ; pour la prise en charge des victimes, inscrits pour la protection de l'enfance ; du parcours judiciaire et de prise en charge pré ou post-sentenciel ou de la prise en charge sociale, en vue de :

- ✓ Partager un état des lieux de l'existant dans le département du Gard
- ✓ Susciter des retours d'expériences de chacun
- ✓ Pouvoir réfléchir ensemble à de nouvelles formes de prise en charge, d'accompagnement, de réponses à apporter.

Sur ces 3 temps ce sont 60 professionnels qui ont été effectivement mobilisés avec une moyenne de présence de 25 professionnels par temps de rencontre.

## Antécimes - Rendre compte des chemins empruntés par les femmes victimes de violences dans le Gard

### *Un enjeu central : l'objectivation des parcours et leur usage*

Pour abonder la démarche d'observation liée à l'observatoire départemental des violences faites aux femmes nous nous intéressons au parcours des femmes victimes de violences au sein du couple dans le Gard.

Décrire le parcours des femmes victimes de violences au sein du couple dans le Gard : Quelles démarches réalisent-elles ? Quels appuis ? et Quels besoins ?

En rendant compte de ces chemins empruntés, les acteurs gardois pourront imaginer des démarches innovantes et des actions correctives.

In fine, cette démarche de recueil et de description permettra de :

- Qualifier les parcours des femmes : quel processus à l'œuvre de la prise de conscience de la situation de violence, en passant par la recherche de solution locale, en ligne... et jusqu'à la reconstruction
- D'amorcer le recensement des protagonistes et soutien gardois

Un groupe de professionnels restreints pour penser la démarche de recueil

Un groupe de professionnels restreint a été sollicité dès fin 2023 pour consolider la démarche et l'adosser à la réalité de terrain. Des professionnels de structures gardoises ont pris part aux échanges. Ils sont issus de la Clède, le Cidff, Via femina Fama, Vigan Inter aid pour EMESO, Riposte pour RESAVI, le SIOPI et pour les services du Conseil départemental la Protection maternelle et Infantile et les Services Sociaux Territoriaux.

### 2.3.4. Des outils mis en place par l'Observatoire

#### Un site internet « [Aidesauxfemmes.gard.fr](http://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

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.

Par la lettre de l'observatoire, il s'agit de communiquer sur les dynamiques départementales liées aux violences faites aux femmes mais aussi de partager une culture commune sur la question en plus de construire une veille sur les actualités juridiques, sociologiques ...

En 2023, deux lettres ont été diffusées en ligne et éditée dans une version synthétique.

## Conclusion – perspectives

### *Une réalité d'égalité professionnelle au sein de la collectivité qui poursuit son évolution*

Le présent rapport nous permet de mieux repérer les inégalités entre les femmes et les hommes dans la collectivité et d'en donner quelques explications.

Les index Pénicaud, instaurés en juillet 2024 et mis en œuvre pour la première année, offrent une vision simplifiée de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du Conseil départemental. Toutefois, l'analyse de ces quatre index devra être approfondie pour donner une vision mieux éclairée de la situation au sein de notre collectivité en particulier sur le volet de la promotion interne.

Enfin, il est proposé un plan d'actions départemental en vue de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, de garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions d'encadrement, de favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale et de prévenir les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Les rapports suivants feront état du suivi de ce plan d'actions.

### *Un politique volontariste qui se structure et arrive à maturité*

Le Conseil départemental est aussi très impliqué sur le territoire dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et dans la lutte contre les violences faites aux femmes.

Le réseau départemental pour les Droits des femmes a pris de l'ampleur avec 150 membres dont 45 ont signé la Charte départementale « Ensemble pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes ». L'animation de ce réseau se poursuit avec l'organisation de temps forts qui nourrissent les acteurs du réseau et le partage de ressources.

Les deux concours « Pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes » et « La lutte contre les violences faites aux femmes nous concerne toutes et tous » sont un levier de soutien de l'innovation sur le territoire gardois.

L'Observatoire des violences faites aux femmes est un outil de co-construction et d'animation du réseau départemental qui permet le partage de connaissances et promeut une culture commune pour le soutien et l'accompagnement des femmes victimes.

▪



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

