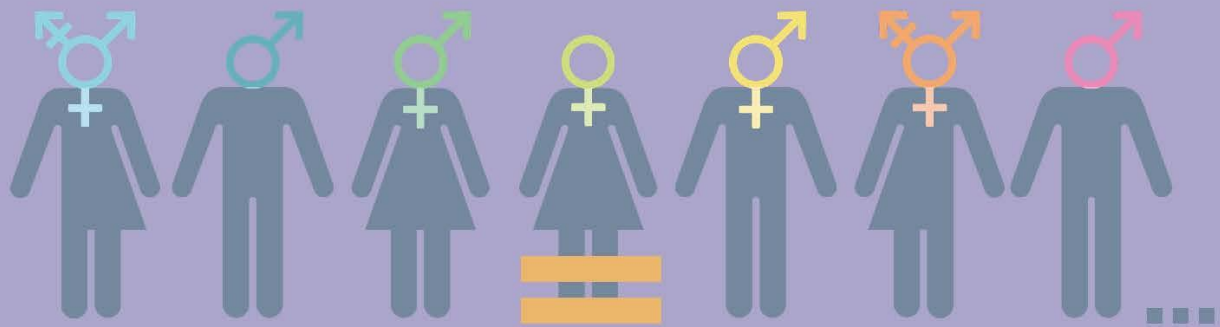


Égalité et diversité



Le rapport 2023



Département de l'Aude



Édito

Introduction

1. Le cadre juridique du rapport
2. Un enjeu mondial
3. Le contexte national
4. Dans l'Aude

Partie 1

La politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle

1. Faire état de la situation
2. Veiller à l'égalité de traitement
3. Veiller à la mixité dans les postes d'encadrement
4. Concilier vie professionnelle et vie privée
5. Sensibiliser et former le personnel
6. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

Partie 2

Les politiques publiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes

1. Lutter contre les violences et les discriminations
2. Prendre soin des enfants, des adultes et des familles
3. Assurer l'accès pour toutes et tous aux droits et aux services publics
4. Prendre en charge les situations de dépendance, de handicap et du grand âge
5. Promouvoir l'égalité dans les actions d'insertion
6. Sensibiliser les publics à l'égalité et à la diversité à travers la culture et le sport
7. Développer la citoyenneté

Conclusion et rappel du plan d'action

Édito

L'égalité entre les hommes et les femmes est loin d'être gagnée. C'est l'Objectif de Développement Durable 5 posé par l'ONU à propos duquel António Guterres, secrétaire général, dit « En ces temps troublés, alors que le monde devient plus imprévisible et chaotique, les femmes et les filles voient leurs droits remis en question, limités ou réduits...Le seul moyen de protéger les droits des femmes et des filles et de leur permettre de s'épanouir pleinement, c'est de les autonomiser ». Selon lui, dans le monde entier, les traditions, les valeurs culturelles et les religions sont utilisées comme des prétextes pour s'attaquer aux droits des femmes, institutionnaliser le sexisme et défendre des pratiques misogynes. **Et ne croyons pas que la France soit épargnée par ce constat.** Le sexisme ne recule pas en France. Au contraire, il perdure et ses manifestations les plus violentes s'aggravent. Tel est le constat alarmant du rapport annuel 2023 du Haut Conseil à l'Égalité (HCE) sur l'état du sexisme en France, qui s'appuie à la fois sur les derniers chiffres officiels et sur les résultats du baromètre réalisé par l'institut Viavoice. Ce sondage rend compte des perceptions de la société face aux inégalités entre les femmes et les hommes, évalue le degré de sexisme de la population, restitue le vécu des femmes et mesure l'adhésion aux outils de lutte existants. Principal enseignement : en dépit d'une sensibilité toujours plus grande aux inégalités depuis Me too, les clichés et les stéréotypes sexistes perdurent. L'opinion est paradoxale : elle reconnaît et déplore l'existence du sexisme mais ne le rejette pas en pratique, majoritairement chez les hommes. La persistance du sexisme dit « ordinaire » est d'autant plus préoccupante qu'elle peut conduire aux manifestations les plus violentes. Parmi les hommes de 25 à 34 ans, près d'un quart estime qu'il faut parfois être violent pour se faire respecter, et tous âges confondus, 40% trouvent normal que les femmes s'arrêtent de travailler pour s'occuper de leurs enfants. Pour ce qui concerne les femmes, 80% estiment être moins bien traitées que les hommes en raison de leur sexe et 37% disent avoir déjà subi des rapports sexuels non-consentis. Parallèlement, ils estiment ensemble, à une écrasante majorité, que l'action des pouvoirs publics est insuffisante.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (article 61) prévoit que les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitantes présentent, chaque année, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes préalablement aux discussions sur le budget.

Mais cette question de l'égalité ne se résume pas à cette obligation. Pour le Département de l'Aude, c'est un acte politique qui doit traduire une réelle volonté d'affronter les constats et d'agir. Car le combat pour l'égalité est loin d'être gagné. Il implique une action continue, de l'éducation des plus jeunes à la tolérance zéro des actes de violence.

Le présent rapport rend compte des actions mises en œuvre sur l'année écoulée. Sous l'animation de la direction de projet citoyenneté et démocratie participative, un groupe d'une trentaine d'agents venant de différents services et positions hiérarchiques, ont croisé leurs regards, leurs observations, leurs propositions. En ressort une matière riche qui constitue une base intéressante pour construire un plan d'actions ambitieux

à mettre en œuvre au sein de la collectivité et au bénéfice des Audoises et des Audois.

Ce plan d'actions s'intéresse d'abord à l'égalité hommes-femmes, qui reste un enjeu majeur, mais s'étend à d'autres formes de discriminations liées plus globalement au genre, à l'identité, à l'origine et à l'orientation sexuelle.

La volonté aujourd'hui est d'aller plus loin dans nos engagements en construisant une politique publique volontariste en matière d'égalité et de lutte contre toutes les formes de discrimination. La mobilisation du plus grand nombre passera par la sensibilisation, la formation et l'information afin d'identifier et de prévenir tout acte pouvant induire une forme de discrimination. L'éducation des plus jeunes, par la déconstruction des stéréotypes, doit notamment être un pilier essentiel de nos actions.

Un premier acte est posé. Le mois de mars, avec la date symbolique du 8, sera l'occasion d'une série de rendez-vous « égalité et diversité », en proposant aux agents et aux élus (et pour certains événements une ouverture au public) des expositions, des débats, des conférences.

Renforcer notre engagement collectif pour faire de l'égalité une réalité, pour une société juste, tolérante, respectant la diversité, faisant « humanité universelle », base de tout progrès de civilisation, voilà notre objectif.

Introduction

1. Le cadre juridique du rapport

La loi oblige les collectivités publiques de plus de 20 000 habitants à rédiger un rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes préalablement aux débats sur le projet de budget.

" Le rapport fait état de la politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes [...] Il présente les politiques menées par le Département sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1^{er} de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques".

Le Département de l'Aude est doublement concerné, en tant qu'employeur et que maître d'œuvre de politiques publiques.

Ce rapport a pour ambition de faire état des politiques conduites en matière de ressources humaines ainsi que des actions menées ou soutenues dans le cadre des politiques publiques de la collectivité :

La politique des ressources humaines en matière d'égalité professionnelle

Le rapport annuel doit reprendre les données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Il comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées ainsi que des orientations concernant :

- = les rémunérations et les parcours professionnels
- = la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation
- = la mixité dans les filières et les cadres d'emplois
- = l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- = la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail
- = la lutte contre toute forme de harcèlement

L'ensemble de ces dispositions figurent désormais dans le plan d'actions pluriannuel dédié à l'égalité professionnelle, dont toutes les collectivités doivent se doter depuis la loi du 6 août 2019 portant sur la transformation de la fonction publique.

Les politiques publiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Plusieurs champs d'action sont précisés par la loi :

= prévenir, protéger et/ou lutter contre :

- les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité
- les stéréotypes sexistes
- la précarité des femmes

= assurer, favoriser ou garantir :

- la maîtrise de la sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse
- l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers
- une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales
- l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales
- l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres
- la connaissance du public sur les recherches françaises et internationales concernant la construction sociale des rôles sexués

2. Un enjeu mondial

En 2015, les États membres des Nations Unies, dans le cadre du programme de développement durable de 2030, ont adopté 17 objectifs de développement durable (ODD) qui sont un appel universel à l'action pour mettre fin à la pauvreté, protéger la planète et améliorer la vie et les perspectives de tous, partout.

L'ODD 5 porte sur l'égalité hommes-femmes qui représente l'un des défis majeurs du développement humain dans le monde. **L'égalité, est non seulement une question politique et éthique, mais aussi une garantie de l'efficacité des politiques de développement. En renforçant les droits des femmes et des filles, c'est l'humanité entière qui progresse.**



- = Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles.
- = Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation.
- = Éliminer toutes les pratiques préjudiciables, telles que le mariage des enfants, le mariage précoce ou forcé et la mutilation génitale féminine.
- = Faire une place aux soins et travaux domestiques non rémunérés et les valoriser, par l'apport de services publics, d'infrastructures et de politiques de protection sociale et la promotion du partage des responsabilités dans le ménage et la famille, en fonction du contexte national.
- = Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique.
- = Assurer l'accès de tous aux soins de santé sexuelle et procréative et faire en sorte que chacune puisse exercer ses droits en matière de procréation, ainsi qu'il a été décidé dans le programme d'actions de la Conférence internationale sur la population et le développement et de celui de Beijing ainsi que les documents finaux des conférences d'examen qui ont suivi.
- = Entreprendre des réformes visant à donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques, ainsi qu'à l'accès à la propriété et au contrôle des terres et d'autres formes de propriété, aux services financiers, à l'héritage et aux ressources naturelles, dans le respect du droit interne.
- = Renforcer l'utilisation des technologies clés, en particulier l'informatique et les communications, pour promouvoir l'autonomisation des femmes.

Focus

Narges Mohammadi, militante iranienne emprisonnée, prix Nobel de la paix 2023



Le 6 octobre 2023, le prix Nobel de la Paix a été attribué à la militante iranienne des droits de l'homme emprisonnée, Narges Mohammadi.

En lui remettant ce prix, le comité Nobel norvégien a voulu récompenser Madame Mohammadi, 51 ans, pour sa lutte contre l'oppression des femmes en Iran. Son combat a eu un "coût personnel énorme", puisque la journaliste et militante, vice-présidente du Defenders of Human Rights Center (dirigé par sa compatriote également lauréate du prix Nobel de la paix Shirin Ebadi), purge actuellement une peine de 31 ans de prison en Iran assortie de traitements violents.

La décision du comité Nobel intervient après plus d'un an de manifestations en Iran, menées par des citoyens iraniens opposés aux traitements inégaux réservés aux femmes et à leur oppression par le pouvoir en place.

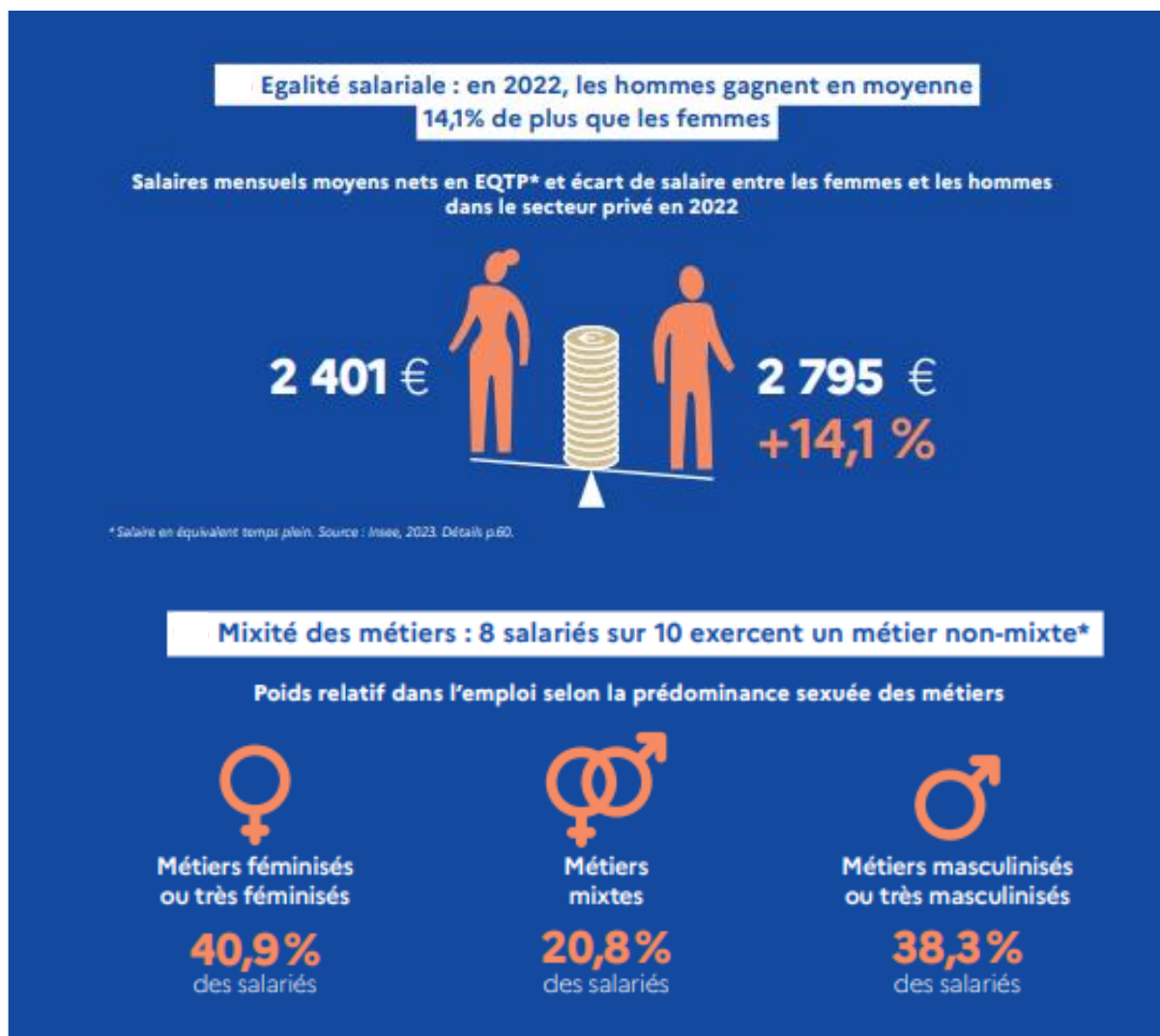
Ces manifestations ont été déclenchées en septembre 2022 après la mort de Mahsa Amini, une jeune femme de 22 ans, détenue par la police des mœurs iranienne.

L'agitation s'est rapidement propagée dans tout le pays, les revendications allant d'une plus grande liberté au renversement de l'État. Le slogan des manifestantes et manifestants, " femmes, vie, liberté" a été repris dans le monde entier.

Les autorités ont brutalement réprimé les manifestations, menant finalement à l'arrêt de celles-ci. (source : www.bbc.com)

3. Le contexte national

Égalité professionnelle : les chiffres clés du Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes – édition 2023



Les femmes représentent 91% des aides-soignants mais seulement 18% des ingénieurs de l'informatique

* Un métier est considéré comme non-mixte lorsqu'au moins 65% des salariés qui l'exercent sont des femmes ou respectivement des hommes.

Source : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 2023

La part des femmes travaillant à temps partiel est 3 fois plus élevée que celles des hommes. La différence de volumes de travail rémunéré entre les femmes et les hommes augmente avec le nombre d'enfants

Nombre de personnes en emploi à temps partiel en 2022



Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi.
Source : Insee, « Activité, emploi et chômage en 2022 et en séries longues », Caractéristiques des emplois en 2022, Insee Résultats, juin 2023. Données enquête emploi en continu.

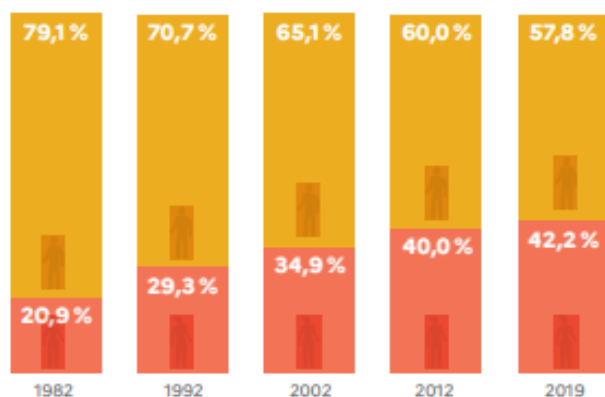
Part des femmes salariées et des hommes salariés travaillant à temps partiel en 2022



Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi.
Source : Insee, « Une photographie du marché du travail en 2022 », Insee Première n° 1941, mars 2023. Données enquête emploi en continu.

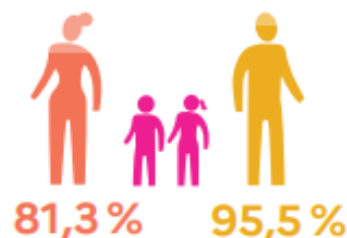
La part des femmes parmi les cadres a doublé en 40 ans, mais la parentalité continue d'affecter davantage l'activité des mères. Le recours au congé de paternité et d'accueil de l'enfant progresse

Part des femmes et des hommes parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures entre 1982 et 2019



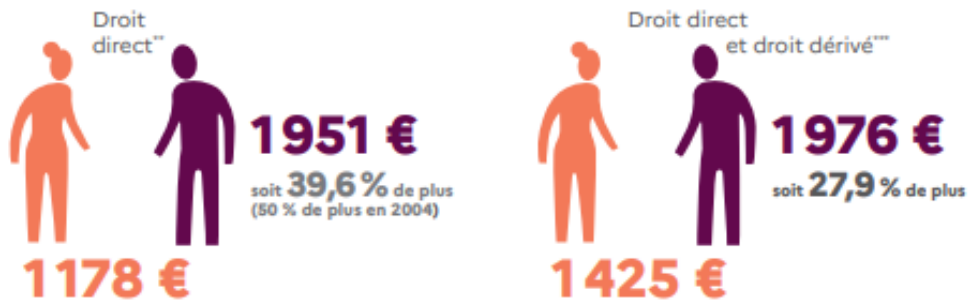
Lecture : en 2019, les femmes représentent 42,2 % des cadres et professions intellectuelles supérieures.
Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes en emploi.
Source : Insee, « Les cadres : de plus en plus de femmes », Insee Focus n° 205, septembre 2020. Données Insee, enquêtes Emploi, séries longues sur le marché du travail.

Taux d'activité des mères et des pères en couple avec enfants en 2020



Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 25 à 49 ans et avec au moins un enfant.
Source : Insee, « Articuler emploi et familles - Femmes et hommes, l'égalité en question », Insee Références, mars 2022. Données Insee, enquête emploi 2020.

Montants moyens nets mensuels des pensions de retraite selon le sexe en 2021



Focus

Les femmes et la précarité : un défi face aux ajustements salariaux

Face à l'inflation, le smic augmentera de 15 € net au 1^{er} janvier 2024 pour s'établir à 1 398 € net par mois. Cependant, le groupe d'experts sur le smic, recommande au gouvernement de s'abstenir de tout « coup de pouce » allant au-delà de la revalorisation automatique.

Alors que l'exécutif souligne le rattrapage salarial des jeunes salariés par rapport aux anciens, un constat s'impose : 34 branches professionnelles sur 170, affichent toujours des salaires inférieurs au smic, soit près d'un quart d'entre elles. Et cette précarité touche principalement les femmes.

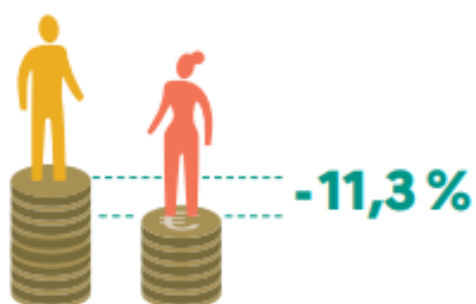
En effet, selon les données de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), **près de 6 personnes sur 10 rémunérées au smic sont des femmes et plus d'une employée sur quatre travaille à temps partiel**, représentant ainsi 26,7 % des employées en 2022. Ainsi, avoir un emploi est une condition nécessaire mais pas suffisante pour lutter contre la précarité quand on sait que les femmes sont plus souvent en contrat à durée déterminée (CDD) et en temps partiel que les hommes.

Source : Article Le Monde, « Le smic augmente de 15 € à partir du 1^{er} janvier 2024 », par Béatrice Madeline, publié le 01/01/2024.

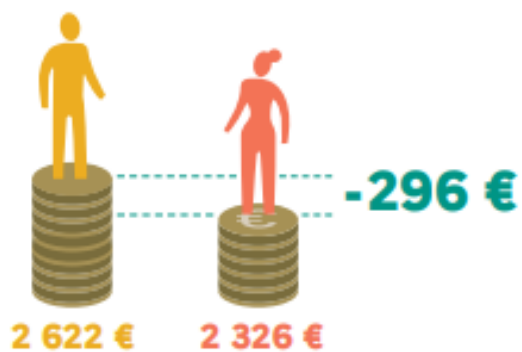
Fonction publique territoriale : loi sur la parité dans les fonctions dirigeantes et index d'égalité

Dans la fonction publique, les femmes gagnent en moyenne 296 € de moins par mois que les hommes. Plus les rémunérations augmentent, moins les femmes sont représentées

Écart de salaire net mensuel en EQTP entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de la fonction publique en 2021 (tous agents)



Salaires nets mensuels moyens en EQTP mensualisé en 2021 dans la fonction publique (tous agents)



Focus

Fonction publique : de nouvelles mesures pour la parité

La loi visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique est parue au journal officiel au mois de juillet 2023. Elle vise à donner une nouvelle impulsion à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'encadrement supérieur et dirigeant.

Les deux principales mesures en sont :

- **le quota obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction de la fonction publique passe de 40 % à 50 %** : la mesure s'appliquera dans les administrations locales lors du prochain renouvellement des assemblées délibérantes.
- **l'instauration d'un index de l'égalité professionnelle**

Cet index déjà en vigueur pour les entreprises privées sera étendu aux employeurs publics de plus de 50 agents. Ainsi les collectivités concernées devront publier avant le 30 septembre 2024, des indicateurs sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer.

Par ailleurs, l'obligation de publier les dix rémunérations les plus élevées au sein des entités publiques sera étendue aux communes de plus de 40 000 habitants (précédemment le seuil était à 80 000 habitants), tout en mentionnant le nombre de femmes et d'hommes concernés.

Assorties d'objectifs de progression et de sanction financière en cas de non-respect de la loi, ces mesures rendront aussi obligatoire la publication annuelle des disparités de représentation entre les sexes dans les postes supérieurs, dès janvier 2027.

(Source : Loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique)

4. Dans l'Aude

Quelques chiffres (Sources : Insee 2019 et 2020 – Département de l'Aude 2023)

L'Aude compte 375 217 habitants dont 52 % sont des femmes

Des femmes actives et plus diplômées... mais davantage touchées par la précarité

Le pourcentage de **femmes actives reste stable : 84,5 % dont 18,5 % sont en contrat précaire** (+0,4 %) alors que la part des hommes en contrat précaire diminue légèrement

53,3% des personnes demandeuses d'emplois sont des femmes (54 % en 2022) (données de pôle emploi en septembre 2023)

30,7 % des femmes salariées sont à temps partiel (et seulement 9,4 % des hommes) ce chiffre diminue très légèrement ces dernières années, il était à 32,2 % en 2018

80,3 % des familles monoparentales sont des femmes (2019 : 80,9 %)

10 % des femmes salariées sont cadres (8,9 % en 2019)

26,6 % des femmes de plus de 15 ans ont un niveau de formation supérieur à bac+2, pour les hommes ce taux est de 23,6 %.

Un nouveau délégué au droit des femmes à la Préfecture

Depuis le 1^{er} juin, un nouveau délégué aux droits des femmes et à l'égalité a pris ses fonctions à la préfecture de l'Aude.

Son action se structure autour des trois axes :

- la lutte contre les violences faites aux femmes et la promotion des droits,
- l'égalité professionnelle, la mixité des emplois et la promotion de la création d'entreprises par les femmes
- la promotion et la diffusion de la culture de l'égalité, la lutte contre les stéréotypes dans tous les domaines de la vie sociale, l'articulation des temps de vie.

Sa mission s'inscrit dans le cadre du plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027. Depuis septembre 2023, il diffuse un bulletin d'informations mensuel sur les droits des femmes et pour l'égalité entre les femmes et les hommes « Aud'Égalité ». Il recense les événements, les appels à projets en cours, une veille juridique, des ressources...

L'actu de la délégation aux Droits des femmes et à l'égalité de l'Aude

AUD'ÉGALITÉ

Septembre 2023 - #01

>>> A LA UNE

Le 20 juillet 2023, Madame Bérengère COUILLARD a succédé à Madame Isabelle LONVIS-ROME en tant que ministre déléguée chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations.

Toutes et tous Égaux, c'est le nom du plan interministériel 2023/2027 pour l'égalité entre les femmes et les hommes présenté le 8 mars 2023.

Il comporte plus de 100 mesures qui seront déployées dans tous les territoires, particulièrement dans les zones rurales ou les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). C'est l'une des missions confiée au Délégué aux Droits des femmes et à l'égalité (DDFE) pour le Département de l'Aude.

Ce plan s'articule autour de 4 axes :

- la lutte contre les violences faites aux femmes,
- la santé des femmes,
- l'égalité professionnelle et économique
- et la culture de l'égalité

Retrouvez le dossier de presse [ici](#)

>>> CONCOURS BUZZONS CONTRE LE SEXISME ! SAISON 2023 - 2024

Participez ou faites participer à la saison 2023/2024 du concours vidéo jeunesse de l'association Matilda en réalisant une vidéo drôle, révoltée, déjantée, utopiste... En 2022, 232 vidéos d'origines géographiques très diverses ont pu concourir aux différents prix proposés.

Ce concours est ouvert aux jeunes de moins de 26 ans, en autonomie ou en groupe, en classe, encadré.e.s par une association ou une collectivité. Aucune thématique n'est imposée...

Faites connaître ce concours, soutenu notamment par le Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, dans vos réseaux pour que le Département de l'Aude puisse être représenté comme il se doit !

Infos et inscription [ici](#)

www.contact,abonnement et délabonnement à ce bulletin d'informations : audud.egalite@aude.gouv.fr

Un engagement du Conseil départemental

Depuis 2015, le Département de l'Aude publie son rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes, en rendant compte des actions qu'il met en place tant en interne que sur le terrain, dans le cadre de ses politiques publiques, pour soutenir l'égalité salariale, professionnelle, sociale, politique...

En 2023, faisant le constat que l'enjeu de l'égalité entre femmes et hommes restait prégnant (tant en termes de lutte contre les violences conjugales que d'égalité salariale ou de droits à la retraite, d'accès aux droits sociaux ou aux mandats politiques, ou encore de lutte contre les stéréotypes qui enferment hommes et femmes dans des rôles socialement contraignants), la collectivité a fait le choix de s'orienter vers **un plan d'actions** qui mettrait en valeur les projets déjà menés ou programmés, et permettrait d'en impulser d'autres.



Un groupe de travail est né en interne de cette volonté d'aller vers un programme d'actions, les échanges s'ouvrant rapidement à de nouvelles thématiques liées plus globalement à la **question du genre, de l'identité et de l'orientation sexuelle**. Le constat est que sur plusieurs plans, les causes se rejoignent et la volonté de la collectivité est de déployer des actions concrètes pour **lutter contre toute forme de discrimination et de violence et pour une société plus inclusive**.

Ainsi, comme d'autres collectivités territoriales et en déclinaison du « Plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ » de l'État, le plan d'actions audois inclura désormais toutes les mesures qui permettent de lutter contre les stéréotypes sexistes, homophobes ou transphobes, et les violences et comportements discriminatoires qui en découlent. Le « rapport égalité » s'appellera donc désormais « **Rapport égalité et diversité** » du Département de l'Aude.

Pour accompagner les élus et éeues dans ce futur plan d'actions, le groupe de travail interservices composé d'une trentaine d'agents poursuivra ses travaux pour sensibiliser en interne et contribuer à diffuser cette culture de la diversité, de la mixité et de la non-discrimination.

Partie 1

La politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle

En matière de ressources humaines, le Département met en œuvre une politique garantissant l'égalité de traitement entre tous les agents, une représentation équilibrée au sein des postes d'encadrement et une organisation du temps de travail permettant de concilier vie professionnelle et vie privée. Les données présentées concernent l'ensemble des effectifs rémunérés au titre de l'année 2023.

1. Faire état de la situation

Les effectifs de la collectivité

Effectifs au 31 décembre 2023	2023			2022
	Total	Nb femmes	% femmes	% femmes
Agents titulaires	1 946	1 120	57,6 %	57,6 %
Agents non titulaires	296	203	68,6 %	71,3 %
Total	2 242	1323	59 %	59,2 %
Assistants familiaux	360	313	86,9 %	87,6 %
Total avec assistants familiaux	2 602	1636	62,8 %	63,1 %

La répartition des effectifs par genre au sein de la collectivité reste stable au cours des 3 dernières années : le pourcentage de femmes représente un peu plus de 60% des effectifs.

Les catégories

Effectifs (hors assistants familiaux)	2023			2022
	Total	Nb femmes	% femmes	% femmes
Catégorie				
A	600	468	78 %	78 %
B	440	286	65 %	65,5 %
C	913	368	40,3 %	40,4 %
sans catégorie (contractuel, vacataire)	289	201	69,6 %	72,2 %

Les femmes occupent majoritairement des postes de catégories A et B. Le pourcentage de femmes de catégorie B baisse légèrement (-0,5 %) alors que la proportion de femmes relevant de la catégorie A et C est stable.

Les apprentis et stagiaires

Effectifs	2023			2022
	Total	Nb femmes	% femmes	% femmes
Apprentis	11	7	63,6 %	41,7 %
Stagiaires rémunérés (>2 mois)	6	6	100 %	91,7 %
Stagiaires (non rémunérés)	121	85	70 %	65 %

Les filières et les métiers

Effectifs	2023			2022
	Total	Nb femmes	% femmes	% femmes
Filières				
Administrative	551	451	81,9 %	82 %
Animation culture sport	49	27	55,1 %	58,9 %
Technique	901	251	27,9 %	27,9 %
Social et médico-sociale	443	388	87,6 %	87 %
Sans filière/Autres	297	205	69 %	71,2 %
Total général	2 242	1 323	59 %	59,3 %

La part des femmes est très élevée dans les filières sociale et administrative et relativement faible dans la filière technique, à l'image de ce que l'on peut observer globalement dans la fonction publique au niveau national.

La répartition du pourcentage de femmes par filière est stable d'une année à l'autre.

Des métiers « genrés »

Au 31 décembre 2023, la collectivité comptait **360 assistants familiaux dans l'Aude dont 47 hommes** ; leur proportion a légèrement augmenté entre 2022 et 2023 mais les hommes restent toujours peu représentés au sein de cette catégorie socio-professionnelle même si le recrutement des assistants familiaux s'opère indifféremment en fonction du genre et repose sur les compétences des candidats et les besoins du service en matière de placement.

Taux de présence masculine dans des métiers "féminins "

	2023		2022	
	Nb d'hommes	%	Nb d'hommes	%
Assistants familiaux	47 sur 360	13,1 %	44 sur 356	12,4 %
Assistants et conseillers socio-éducatifs	28 sur 267	10,5 %	40 sur 291	13,7 %

Taux de présence féminine dans des métiers "masculins "

	2023		2022	
	Nbre de femmes	%	Nbre de femmes	%
Agents des centres routiers	5 sur 218	2,3 %	6 sur 221	2,7 %
Ingénieur	10 sur 44	22,7 %	10 sur 42	23,8 %

La proportion de femmes dans les centres routiers et des femmes ingénieurs est en légère baisse en 2023.

Portrait : Audrey Martinez

Originnaire de la Haute-Vallée de l'Aude, Audrey Martinez, aujourd'hui cheffe de la division territoriale (DT) du Lauragais, a commencé sa carrière dans le privé, puis est passée par la mairie de Castelnaudary, avant d'avoir l'opportunité de travailler pour le Département. Elle a saisi cette occasion qui lui a permis de développer de nouvelles compétences, grâce à l'intervention de services très spécialisés qui apportent leur savoir-faire et leur expertise, et n'a jamais regretté son choix.

Au quotidien, elle encadre une cinquantaine d'agents répartis sur trois centres routiers, à Castelnaudary, Bram et Salles-sur-l'Hers. Elle chapeaute à la fois l'entretien et l'exploitation des routes et la partie investissement pour les nouvelles réalisations, comme le nouveau giratoire de Castelnaudary.



Sa fonction requiert à la fois des compétences en management et un bon sens du relationnel avec les élus du territoire, avec qui elle est régulièrement en contact. *Les petites communes sont souvent seules, c'est important qu'on puisse leur apporter des réponses*, explique-t-elle. *On peut être un peu tatillons, parce qu'il est important d'avoir une voirie aux normes, mais on est également des alliés, des partenaires sur lesquels ils peuvent s'appuyer.*

Au niveau management également, Audrey attache de l'importance au dialogue, et au fait que chacun se sente important et à sa place. *Un chef n'est rien sans ses équipes. Quand nous recevons des courriers de remerciement, ça nous arrive !- je les restitue aux équipes car leur tâche n'est pas facile.*

Adolescente, les sciences et l'aérospatiale l'intéressaient, aussi elle appréciait au collège les matières scientifiques (math, physique), puis au lycée, un bac technologique en sciences de l'ingénierie/étude des matériaux (STIDD). Elle se souvient avoir fait chauffer des cailloux dans une poêle pour connaître leur teneur en eau afin de fabriquer du béton. Finalement, plaisante-t-elle pour jouer avec les stéréotypes, *fabriquer du béton c'est comme faire la cuisine !*

Et que fait Audrey quand elle ne travaille pas ? Elle aime voyager, et ramène de ses vacances... des photos de routes et de ponts ! *Une jolie route, en bon état, bordée de champs de tournesols, c'est aussi l'image de marque d'un territoire, d'un département.*

La rémunération (hors assistants familiaux)

Salaire net mensuel	2023	2022	2021
Femmes	2 337	2 166	1 988 €
Hommes	2 321	2 195	2 014 €
Ecart	+16 €	-29 €	- 26 €

Au niveau de la collectivité, l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes est de 0,7 %. Pour la première fois en 2023, l'écart est favorable aux femmes, avec en moyenne 16 € de plus que le salaire net mensuel des hommes.

Toutefois, cette moyenne masque des situations bien plus contrastées selon la catégorie ou la filière des agents.

À titre d'exemples, dans la filière administrative, l'écart de salaire est favorable aux femmes dans la catégorie A, elles perçoivent en moyenne 127 € de plus que les hommes, alors que dans la filière technique cet écart pour les catégories A est de 266 € au profit des hommes.

La mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire a permis un certain rééquilibrage en matière de rémunération au profit, entre autres, des postes d'encadrement de la filière administrative, majoritairement occupés par des femmes, par rapport à la filière technique qui compte plus d'hommes.

Parmi les agents qui perçoivent les 10 plus hautes rémunérations annuelles de la collectivité, le nombre de femmes est de 5.

2. Veiller à l'égalité de traitement

Une vigilance dès le recrutement

Pour garantir au maximum l'égalité de traitement dans le processus de recrutement, que ce soit à l'embauche, lors d'une mobilité interne ou à l'occasion d'une titularisation, et éviter ainsi les risques de discriminations, le Département a mis en place un certain nombre de dispositifs :

- un appel à candidature non-discriminant : les fiches de postes sont rédigées de manière neutre et prennent en compte les risques d'une discrimination indirecte (tenue, port de charges, astreinte ...), les diffusions internes et externes sont effectuées sur les supports adaptés (intranet, site internet du Département, etc.).
- pour les postes avec jury d'entretien : celui-ci est composé au minimum d'un professionnel du recrutement (DRH) et d'un cadre métier.

Mise en place d'actions garantissant aux femmes l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Le tableau d'avancement genré précise désormais la part respective des femmes et des hommes au sein des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

La collectivité souhaite pouvoir disposer d'un suivi sexué des promotions afin de garantir les mêmes conditions d'évolution professionnelle aux femmes et aux hommes.

En 2023, 21 agents ont bénéficié d'un changement de grade (promotion interne) dans un autre cadre d'emploi, dont 9 femmes.

3. Veiller à la mixité dans les postes d'encadrement

La loi du 04 août 2014 prévoit l'obligation de parité (entre 40 et 60 % de femmes) dans les emplois supérieurs des collectivités de plus de 80 000 habitants.

	2023 (au 31/12/23)		2022	
	Nbre de femmes	%	Nbre de femmes	%
Emplois supérieurs				
DGS - DGA	4 sur 5	80 %	3 sur 5	60 %
Directeur et directeur adjoint (fonction et hors MDPH)	16 sur 26	61,5 %	13 sur 23	56,5 %
Chef de service (hors MDPH)	62 sur 98	63,3 %	58 sur 98	59,2 %

Filières	% de femmes chefs de services			Rappel du % de femmes dans la filière au CD11 au 31/12/2023
	Total	Nombre de femmes	%	
Administrative	45	31	68,9 %	81,9 %
Animation culturelle et sportive	2	1	50 %	55,1 %
Technique	17	3	17,6 %	27,9 %
Sociale et médico-sociale	19	16	84,2 %	87,6 %

4. Concilier vie professionnelle et vie privée

L'articulation des temps de vie professionnelle et de vie privée est un enjeu important pour le Département soucieux de garantir le bien-être au travail des agents. Or, en raison des inégalités persistantes dans la société, cet équilibre est plus difficile à atteindre pour les femmes que pour les hommes.

Les temps partiels choisis

L'équilibre entre les temps de vie privée et de vie professionnelle est au centre de l'égalité entre les femmes et les hommes : les femmes consacrent deux fois plus de temps aux tâches domestiques et parentales que les hommes, selon une étude Insee de 2015, ce qui les conduit à aménager leur carrière au détriment de leur évolution professionnelle. La collectivité informe et accompagne ses agents dans leur choix en lien avec les différentes modalités de temps de travail.

	2023			2022		
	Total	Nbre femmes	%	Total	Nbre femmes	%
Nombre d'agents à temps partiel <i>(majoritairement à 80 ou 90 %)</i>	264	230	87 %	330	288	87 %

La baisse importante du nombre d'agents à temps partiel choisi (moins 20%) peut être imputé au niveau régime de RTT qui donne une plus grande souplesse d'organisation.

Les congés parentaux

	2023			2022		
	Total	Dont F	%	Total	Dont F	%
Nombre d'agents en congé parental	2	2	100 %	1	0	0 %

Le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade ou à un proche aidant

Depuis 2018, un agent départemental, qu'il soit stagiaire, titulaire ou contractuel, peut renoncer à des jours de repos au bénéfice d'un autre agent qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue ou un agent qui assume le rôle de proche aidant. Depuis 2018, 776 jours ont été donnés et 447,5 jours ont été attribués (dont 312,5 jours ont déjà été utilisés).

Au 31 décembre 2023, sur les droits à congés 2023 : 29 jours ont été donnés, dont 24 jours par des femmes et 5 jours par des hommes.

L'action sociale en faveur des agents

Le Département met en place des dispositifs pour aider les agents en matière de transport, de complémentaire santé et de prévoyance.

Nombre d'agents bénéficiant de :	2023	2022
l'aide à la complémentaire	196 (61 % de femmes)	202 (58 % de femmes)
l'aide transport	55 (71 % de femmes)	56 (70 % de femmes)
l'aide prévoyance	728 (70 % de femmes)	646 (70 % de femmes)

Il propose aux agents le dispositif des chèques vacances et apporte également un soutien financier au comité des œuvres sociales du personnel qui permet aux agents de bénéficier d'un accès privilégié à la culture (spectacle, musée, cinéma), aux loisirs (en particulier, voyages) et aux activités sportives (~ 1,9 M€).

Le télétravail

Le télétravail permet aux agents de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. Il engendre moins de fatigue grâce à la réduction du temps de transport, facilite la concentration et augmente la motivation et la confiance accordée aux agents. Il apporte de la souplesse aux agents dans la gestion des différentes contraintes personnelles et professionnelles, en leur permettant d'avoir plus de temps pour eux ou pour les autres et d'avoir davantage de disponibilité pour leur famille et leurs enfants. Il peut être une solution d'amélioration de la qualité de vie au travail pour des agents des services publics soumis à des exigences de plus en plus importantes de la part des usagers.

En 2023, **ce sont 587 femmes et 104 hommes qui disposent d'un arrêté les autorisant à télétravailler** (demandes selon le protocole en vigueur et hors contexte sanitaire) soit 40 agents (23 femmes et 17 hommes) de plus qu'en 2022.



Des évolutions en matière de télétravail

Une enquête sur le télétravail a été menée en juin 2023 pour recueillir l'avis des agents sur ce mode de travail après 2 ans de mise en œuvre.

Elle a mis en évidence un souhait de plus de souplesse dans les règles instituées autour du télétravail.

C'est dans ce contexte que de nouvelles mesures ont été actées pour faire évoluer les pratiques du travail à distance au 1^{er} janvier 2024 :

- Autoriser le télétravail à la demi-journée : pour répondre à une meilleure articulation des temps de travail.
- Rendre possible le cumul télétravail/congés annuels sur la même semaine (avec 2 jours de présence obligatoire)
- Autoriser ou augmenter le forfait de jours télétravaillables pour certains métiers



PLAN D' ACTIONS

Mettre en œuvre et actualiser le plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En cours

- Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Garantir leur égal accès 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
- Poursuivre les améliorations dans la pose des jours de RTT et de télétravail
- Être vigilant dans le cadre des choix d'équipements de protection individuels (EPI) et des vêtements de travail afin qu'ils soient adaptés aux femmes et aux hommes (critères d'analyse du marché)

Pistes de travail

- Mieux faire connaître les possibilités de recours en cas de harcèlement ou de discrimination
- Améliorer la qualité de vie au travail
- Renouveler le plan d'action pour l'égalité professionnelle

5. Sensibiliser et former le personnel

Formation

Les métiers restent encore trop genrés au sein de la fonction publique surtout pour les agents de **catégorie C**. Une catégorie qui cumule ce handicap avec une faible mobilisation des formations, alors que ces dernières contribuent à lutter contre le cloisonnement et la stigmatisation des métiers en fonction du sexe.

La formation est un axe fort du plan d'actions pour l'égalité professionnelle qui rappelle l'objectif d'agir en faveur de l'égalité professionnelle dans l'évolution des carrières des femmes et des hommes au travers de la formation.

Le plan de formation 2022-2024 intègre des indicateurs genrés dans la présentation du nombre d'agents formés par catégorie. Une vigilance est apportée et un accompagnement effectué par le service formation pour ne pas stigmatiser les types de formation et les offres qui en découlent.

Au Département, 74% des jours de formation dispensés au personnel départemental ont été suivis par des femmes, soit 2 points de plus qu'en 2022.

	2023			2022		
	Total	Dont femmes	%	Total	Dont femmes	%
Nombre de jours de formation dispensés	8 326	6 187	74 %	5 214	3 766	72 %
Nb agents ayant suivi au moins une formation	1 384	958	69,2 %	1 146	788	68,7 %

Par type de formation	2023		2022	
Nombre de femmes ayant bénéficié :	Femmes	%	Femmes	%
d'une préparation concours	37	73 %	44	83 %
d'une formation prise de poste à responsabilité	3	100 %	2	40 %
d'une formation de professionnalisation	20	64 %	49	59 %
d'une formation d'intégration	21	46 %	31	52 %

Pour encourager et poursuivre l'engagement de la collectivité dans l'égal accès des femmes et hommes aux formations, plusieurs actions seront développées :

- renforcer les actions de promotion des formations en interne afin d'en faciliter l'accès
- sensibiliser les encadrants de proximité afin qu'ils relaient auprès de leurs équipes les formations
- développer les formations professionnelles proches du lieu de travail et via des formations en e-learning à distance

- améliorer l'accompagnement des agents par une action de formation d'adaptation à l'emploi spécifique, après une interruption de carrière
- développer des actions de formation pour les agents d'exploitation des centres routiers, majoritairement des hommes

À titre d'exemple, le service formation accompagne les femmes qui souhaitent passer des permis poids lourd pour pouvoir intégrer la direction des routes et des mobilités.

Il met régulièrement en place des formations à l'attention des agents de la DGASH sur les violences familiales, intrafamiliales, sexuelles, accompagnement à la parentalité...

Des actions de formations sont également mises en place pour mieux accompagner les assistants familiaux (Asfam) sur des thématiques permettant de mieux prendre en charge les enfants accueillis avec des sessions de formation sur le handicap, le traumatisme, la sexualité.

Dès le stage préparatoire de l'accueil au 1^{er} enfant, les Asfam reçoivent une formation sur la sexualité de l'enfant dispensée par l'équipe de conseillères conjugales du Département.

Des formations mixtes pour l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire des maisons des solidarités (MDS) sont mises en place de façon à redonner une place au sein de l'équipe aux Asfam qui sont encore parfois considérées comme des « nounous » et non comme des professionnelles faisant parties de l'équipe.

Actions de sensibilisation

Cette année, une trentaine d'agents des différents services se sont réunis à plusieurs reprises pour participer au groupe de travail sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Une première partie des échanges a permis d'**approfondir ce sujet** et de **partager une définition commune de l'égalité**, grâce à un « débat mouvant » et un travail par petits groupes sur des thématiques spécifiques. Ensuite, les participants ont travaillé sur des **pistes d'actions à développer** dans le cadre des politiques publiques de la collectivité (sports, culture, seniors, action sociale, collèges, prévention santé etc...), mais aussi sur ce qui pouvait être mis en place **en interne pour favoriser une meilleure qualité de vie au travail en lien avec la mixité et l'égalité**. Enfin, le souhait a été exprimé d'intégrer plus largement la question de la " **diversité** " avec la lutte contre les discriminations liées à l'identité et à l'orientation sexuelle. Une des réunions a ainsi été consacrée plus spécifiquement à la thématique « jeunesse, diversité et prévention santé sexuelle ».



À l'issue de ces réunions, les agents présents ont abouti à une série de propositions, pistes de réflexion ou actions déjà entamées ou programmées pour 2024, lisibles dans ce rapport sous l'intitulé « plan d'actions ».

Il a également été décidé d'organiser une « quinzaine de l'égalité et de la diversité » pour impliquer l'ensemble des agents et aborder la thématique du genre au sein de la collectivité grâce à des actions ludiques ou interpellantes.



PLAN D' ACTIONS

En cours

Sensibiliser les agents au travers d'actions d'information et d'échanges interservices

- Poursuivre les rencontres du groupe de travail « égalité et diversité »
- Pérenniser la « Quinzaine de l'égalité et de la diversité »
- Poursuivre les actions de communication en interne : newsletter, livret d'accueil des nouveaux agents, IntranAude...
- Assurer une veille informationnelle sur le sujet

Pistes de travail

Envisager la mise en place de référents sur le sujet dans chaque direction

Développer l'offre de formation sur l'égalité et la diversité

- Rendre visible l'offre de formation en lien avec l'égalité professionnelle
- Identifier les nouveaux besoins et proposer des actions de sensibilisation intégrant plus largement la question du genre
- Envisager l'intégration de la thématique du genre dans le parcours de formation des assistants familiaux

6. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

Les violences de toutes sortes au travail, notamment le harcèlement sexuel, sont difficiles à identifier, à recenser et à sanctionner du fait des difficultés qu'éprouvent les victimes à témoigner.

Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique a été publié au journal officiel le 15 mars 2020.

L'objet de ce décret consiste à clarifier les obligations des employeurs publics :

- recueillir les signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes
- prendre en charge les victimes ces actes
- traiter ces actes et notamment protéger les victimes et les témoins Les conditions de mise en œuvre du dispositif

En 2021, le Département a mis place le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Il a fait le choix de confier cette mission de référent signalement à une entité externe, le centre de gestion de l'Aude.

En 2023, un seul signalement a été porté à connaissance du référent et a donné lieu à un traitement par les services départementaux.

Partie 2

Les politiques publiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes

1. Lutter contre les violences et les discriminations

Le réseau de lutte contre les violences intrafamiliales

Dans l'Aude, **un réseau de lutte contre les violences intrafamiliales (Vif) s'est créé en 2022 à l'initiative du Conseil départemental et dans le cadre du schéma départemental des services aux familles**. Il rassemble une quarantaine de partenaires associatifs, institutionnels et collectivités qui travaillent sur cette thématique. Les objectifs sont de favoriser l'interconnaissance, d'échanger des savoirs et expériences, de mettre en œuvre des projets et actions, de soutenir des initiatives territoriales... Le réseau se réunit généralement quatre fois par an. Des groupes de travail spécifiques à certains projets viennent compléter ces rencontres.

Chaque réunion est l'occasion de travailler en profondeur sur un sujet, et de développer des actions de sensibilisation, information, formation, communication... C'est également un espace pour « faire réseau » et échanger, collectivement ou individuellement, des informations, identifier ses interlocuteurs, évoquer les difficultés particulières ...

Les thématiques pour 2023 ont été :

- *les enfants victimes*
- *sensibilisation des professionnels et acteurs*

Le 31 mars 2023 s'est tenu le forum des partenaires Vif à Narbonne : 14 stands de partenaires institutionnels et associatifs, une exposition photos, 50 participants et environ 250 visiteurs, professionnels, étudiants et élus.

Une manifestation réussie et appréciée par tous les acteurs, qui a permis de tendre vers les objectifs fixés à savoir « échanges, interconnaissance et travail en réseau ».

3 000 violentomètres ont été distribués et 1 500 autres ont été ré imprimés et distribués suite au forum.

Différents projets ont également été travaillés et seront mis en œuvre en 2024 :

- **le village prévention des violences** : une manifestation tout public pour sensibiliser aux violences intra-familiales
- **un séminaire en direction des professionnels** : prévu à l'automne, regroupant les professionnels et bénévoles engagés du Département
- **le festival de la famille engagée** : 3 temps de rencontre de la population, en milieu rural, autour d'animations et de la projections de films sur la thématique.

Focus

Féminicides en France : un phénomène difficile à comptabiliser

Selon le rapport du Ministère de l'Intérieur, en 2022, 118 femmes ont été victimes de féminicides perpétrés par leur conjoint ou ex-conjoint, un chiffre quasi identique à celui de l'année précédente.

Popularisé par deux féministes, Jill Radford et Diana Russell dans leur ouvrage *Femicide, The Politics of Woman Killing*, publié en 1992, le terme féminicide est un mot-valise combinant *féminin* et *homicide*. Il désigne le meurtre de femme ou de jeunes femmes motivé par leur genre.

À titre indicatif, un féminicide a lieu tous les 3 jours en France et les femmes entre 30 et 49 ans sans emploi en sont les principales victimes (81 %). De manière générale, les violences augmentent avec une hausse des tentatives d'homicides au sein du couple : de 251 tentatives en 2021 à 366 en 2022.

Face à ces chiffres alarmants, la protection des victimes reste encore limitée. En effet, sur les 118 victimes recensées en 2022, 37 avaient déjà subi des violences, 24 avaient signalé les faits aux forces de l'ordre et 16 avaient déposé plainte.

Et qu'en est-il pour l'année 2023 ? D'après des chiffres provisoires du Ministère de la justice, 94 féminicides auraient été commis en 2023, soit une diminution de 20 % par rapport à l'année 2022. Cependant, ces chiffres sont probablement sous-estimés, des procédures judiciaires étant toujours en cours.

D'après le collectif Nous Toutes, il y aurait eu 134 féminicides en 2023 soit 40 de plus par rapport aux chiffres du gouvernement.

(Source : Midi Libre, *Féminicides : 118 femmes ont été tuées en 2022, selon le ministère de l'Intérieur, un chiffre stable par rapport à 2021*, publié le 02/09/2023)

Le groupe projet interne au Département dédié à la prévention et à la lutte des violences intra familiales

Ce **groupe de travail interne du Conseil départemental** a démarré ses travaux en septembre 2022. Il réunit des agents administratifs, travailleurs sociaux et professionnels de santé des centres de planification d'éducation familiale (CPEF).

Ce groupe permet d'échanger des informations entre professionnels et de travailler au recueil de données statistiques, au renforcement de l'offre d'accueil et d'accompagnement, à l'élaboration de guides, procédures, et outils de communication et à l'articulation avec les dispositifs existants.

Ce groupe est également à l'initiative du réseau partenarial Vif et en anime les réunions une à deux fois par trimestre.

En 2023, il a été à l'origine de la réalisation d'une **mallette pédagogique** de prévention des violences intrafamiliales contenant divers outils à l'attention des professionnels : une fiche réflexe, un violentomètre pour aider à l'(auto)-évaluation des situations de violence, des outils pédagogiques sur le cycle de la violence, un annuaire de contacts des acteurs sociaux avec une entrée « violences »...



Des idées complémentaires émergent des réflexions : développer un observatoire, des outils de repérage...

Le groupe projet participe également à la **cellule opérationnelle départementale de suivi des victimes de violences conjugales** mise en place par la Préfecture. Enfin, le **partenariat avec le service intégré d'accueil et d'orientation et le 115** se poursuit, avec des échanges sur les situations, et les orientations nécessaires.



Infographie : Ministère en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes, chiffres clés, édition 2023

Le comité opérationnel de lutte contre le racisme et l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (Corah)

Les missions du Corah s'inscrivent dans le plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine (2023-2026) et le plan pour l'égalité, contre la haine et les discriminations Anti-LGBT+.



Sous la présidence du Préfet, le comité du 6 février 2024 a réuni des représentants du Département, les procureurs de la République, les différents services de l'État (éducation nationale, groupement départemental de gendarmerie, direction départementale de la sécurité publique, etc...), la déléguée départementale du défenseur des droits, des représentants de collectivités...

Cette rencontre était l'occasion de :

- faire un point de situation et le bilan des actions de prévention, de sensibilisation et de lutte contre les discriminations liées au genre et les actions de lutte contre le racisme et l'antisémitisme
- présenter les actions financées au titre de l'appel à projets de la délégation interministérielle de lutte contre le racisme et l'antisémitisme et la haine anti-LGBT DILCRAH
- échanger sur les perspectives d'actions partenariales en matière de prévention, de sensibilisation et de lutte contre les LGBTphobies et contre toutes les formes de haine et de discriminations racistes et antisémites



Plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2023-2026

Depuis sa création il y a maintenant 12 ans, la DILCRAH est chargée de concevoir, de coordonner et d'animer la politique de l'État en matière de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT.



Ce plan d'action se décline en 5 axes :

- NOMMER la réalité des LGBTphobies
- Mieux MESURER ces actes
- GARANTIR l'accès et l'effectivité des droits
- SANCTIONNER les auteurs et les actes LGBTphobes
- DÉVELOPPER notre stratégie européenne et internationale

Les actions du Conseil départemental en matière d'accompagnement social, de veille sociale et de signalements

Dans le cadre de leurs missions quotidiennes, les professionnels sociaux et médico-sociaux travaillent à **la prévention, au repérage et à l'accompagnement des femmes en difficulté**, au sein des maisons départementales des solidarités (MDS), des espaces seniors, de la cellule de recueil des informations préoccupantes (Crip), du service action sociale personnes âgées personnes handicapées, des centres de planification et d'éducation familiale (CPEF)...

Au sein de ces structures, des conseillères conjugales formées sur les violences intra familiales sont en mesure d'accompagner spécifiquement des personnes victimes de violences.

En matière d'accueil d'urgence et d'hébergement : mise à l'abri de femme enceintes et parents isolés

Le Département a mis en place le dispositif accueil parents/enfants (DAPE) à destination des femmes enceintes et parents isolés avec enfant de moins de 3 ans. Ce dispositif vise principalement les femmes victimes de violences conjugales et propose un **hébergement, de 3 mois renouvelables une à deux fois couplé à un accompagnement social**. Ceci permet l'orientation vers le dispositif le mieux adapté aux besoins de la personne et l'accès à l'autonomie. Ce dispositif est porté par une articulation partenariale forte entre les travailleurs sociaux des maisons des solidarités, la cellule de recueil des informations préoccupantes, la protection maternelle infantile, le service Intégré d'accueil et d'orientation, les hôpitaux, le tissu associatif, l'éducation nationale, les services de la justice, les services d'aide aux victimes, l'intervenante sociale police gendarmerie, etc.

Ce dispositif permet à ces femmes victimes de violences de trouver un hébergement sécurisé, d'être accompagnées dans leurs différentes démarches, de bénéficier d'un suivi de leur grossesse ou de leur enfant de moins de 3 ans par les équipes PMI. Ceci garantit ainsi un véritable soutien et favorise une orientation travaillée pluri institutionnellement avec la personne concernée vers un lieu pérenne. Le Département affiche une volonté de construire des dispositifs innovants, à la croisée de différentes politiques publiques, qui répondent de manière transversale aux besoins des habitants et des territoires.

En 2022, année de démarrage de l'action, 33 familles (64 personnes) ont été accompagnées par les services de l'association départementale d'aide aux femmes et familles (ADAFF) et 38 familles (72 personnes) par les équipes de Aude urgence accueil (AUA) dans le cadre du dispositif d'accueil parents-enfants.

En complément des nuitées d'hôtel mobilisables, 5 appartements sont spécifiquement dédiés sur Narbonne et 5 sur Carcassonne, et gérés par l'AUA et l'ADAFF.



PLAN D' ACTIONS

En cours

Lutter contre toutes les violences

- Travailler en réseau avec l'ensemble des partenaires impliqués dans la prévention des violences
- Faire vivre un groupe de travail en interne contre les violences intrafamiliales
- Outiller les professionnels à repérer les situations de violence et à les accompagner (mallette)

Réseau de lutte contre la prostitution des mineurs

Le plan national de lutte contre la prostitution des mineurs adopté en 2020 fait état de 4 constats alarmants :

- En France, plus de 20 000 mineurs victimes de prostitution
- Les victimes de prostitution des mineurs sont majoritairement des filles, issues de tous milieux sociaux et âgées principalement entre 13 et 17 ans
- Les auteurs de proxénétisme sur mineurs ou qui recourent à la prostitution de mineurs sont majoritairement des hommes âgés entre 18 et 24 ans
- Les clients de prostituées mineurs et majeurs sont principalement des hommes à 99 % avec un âge qui varie de la minorité à un peu plus d'une soixantaine d'années.

L'Aude n'est pas épargnée par le phénomène. C'est pour cette raison que l'Observatoire départemental de la protection de l'enfance (ODPE) a lancé le 9 janvier 2023, un **groupe de travail pluri institutionnel sur la prostitution des mineurs dans l'Aude**. Ce groupe accueille plus d'une quarantaine de participants.

Durant l'année 2023, **une fiche de signalement spécifique** a été créée en lien avec les parquets des deux tribunaux judiciaires, **4 actions de sensibilisation à destination chacune de 50 professionnels** ont été programmées, **un cahier des charges pour réaliser un diagnostic territorial** a été rédigé.

La dynamique partenariale engagée dans le cadre du groupe de travail de l'ODPE se développe et se renforce dans l'objectif d'outiller davantage les acteurs de terrain dans leurs pratiques professionnelles.





PLAN D' ACTIONS

En cours

Lutter contre la prostitution des mineurs

- Participer au réseau départemental de lutte contre la prostitution des mineurs

En 2024

- Réaliser un diagnostic territorial permettant de quantifier et qualifier le phénomène prostitutionnel dans l'Aude
- Créer une fiche réflexe à destination des professionnels de terrain
- Poursuivre les actions de sensibilisation
- Organiser un colloque sur cette problématique à l'automne 2024

Soutien financier aux actions de lutte contre les violences

L'ensemble des financements 2022 ont été reconduits pour 2023 et complété par un financement de l'association France Victimes.

Co-financement de 2 postes d'Intervenant social en police gendarmerie portés par le centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) - 20 000 €

L'intervenant social a pour mission de traiter l'urgence des situations (accompagnement dans les démarches pour le dépôt de plainte, accueil des victimes, écoute active), de conseiller et d'accompagner (évaluation sociale, accès aux droits) et d'établir le relai vers l'accompagnement social.

Co-financement du service d'accompagnement aux victimes de violences sexistes du CIDFF (3 000 €)

Les objectifs de ce service sont d'accompagner les femmes victimes de violences, d'informer et de sensibiliser le grand public pour prévenir la violence, d'élaborer et de mettre en place des stratégies coordonnées d'intervention et enfin de former les professionnels.

Co-financement des 2 centres parentaux à Carcassonne et Narbonne portés par l'Adaff.

Établissements d'accueil mère-enfant qui ont pour objectif d'aider les femmes enceintes ou les mères isolées accompagnées d'enfants de moins de trois ans. (Art. 221-2 du code de l'action sociale et des familles)

Co-financement de l'action de « prise en charge des auteurs de violences conjugales dans le cadre des mesures d'éloignement du domicile familial » par l'Udaf

Ce dispositif a pour objectif d'accompagner les auteurs de violences afin d'aboutir à la mise en œuvre d'actions concrètes et immédiates, prises dans le cadre d'une injonction judiciaire ou s'adressant à des auteurs volontaires. Le but est la responsabilisation et la reconnaissance des acteurs de violences, et le maintien d'un lieu d'accueil, d'orientation et d'accompagnement des auteurs de violences. Pour 2023, le Département a financé cette action à hauteur de 4 000 €.

Financement de l'association France Victimes 11

L'association a pour mission d'accueillir, écouter, soutenir les victimes et leur apporter un conseil juridique, une aide psychologique ainsi qu'un accompagnement au tribunal correctionnel et si besoin une aide dans les démarches de recouvrement d'indemnités éventuelles. L'association organise également des stages de sensibilisation aux stupéfiants ainsi que des stages de citoyenneté. Enfin l'association apporte un soutien psychologique et juridique aux victimes de violences intrafamiliales.

En 2023, le Département a subventionné l'association à hauteur de 1 000 €.

Financement d'actions dans le cadre des contrats de ville

Contrat de ville de Limoux : **action point d'information et accompagnement des femmes portée par le CIDFF**. Il s'agit d'accompagner les femmes victimes de violences sexistes : violences au sein du couple, viols et agressions sexuelles, harcèlement sexuel, etc. L'équipe pluridisciplinaire (conseillère conjugale et familiale, juriste et intervenante sociale) accueille à Limoux les femmes victimes et les informe sur leurs droits, identifie leurs difficultés et offre un accompagnement global dans leurs démarches. Cette action prévoit des permanences d'accueil et des groupes de parole.

Contrat de ville de Lézignan-Corbières et de Limoux : **action intervention de proximité portée par le CIDFF**. L'association réalise des interventions de proximité pour organiser une prise en charge globale de la personne victime de violences familiales afin de coordonner l'action des services de l'ordre et l'intervention sociale.

Contrat de ville de Carcassonne : **action accueil et médiation sociale et scolaire portée par Couleurs citoyennes**. Cette action comprend trois volets dont la médiation sociale. Celle-ci se caractérise par un accompagnement et un traitement privé de la demande (accès aux droits, violences intrafamiliales, parcours migratoires)

2. Prendre soin des enfants, des adultes et des familles

Agir contre la désertification médicale

Le Département met en œuvre une politique d'aide à l'installation des médecins, internes, infirmiers et infirmières, pour favoriser l'installation des soignants sur le territoire, dans un contexte de désertification médicale des zones rurales en particulier.

Aides à la première installation : 4 premières installations accompagnées financièrement en 2023 dont 2 femmes (1 médecin généraliste et 1 sage-femme)

Aide aux internes : 39 internes de médecine générale qui ont réalisé leur stage sur le territoire audois ont été accompagnés : 22 femmes et 17 hommes.

Aide aux infirmiers en pratique avancée (IPA) : 3 infirmiers ont bénéficié de l'aide : 2 femmes et 1 homme.

En complément, le Département finance **l'association Médecins du Monde** à hauteur de 10 000 €. L'association intervient sur le secteur de la Haute-Vallée et vise à lutter contre les inégalités sociales et territoriales de santé. Il s'agit de repérer et accompagner les personnes en situation de précarité dans leur démarche d'accès à la santé, et de promouvoir la prévention et le dépistage (l'association met à disposition des préservatifs, de la documentation sur la contraception, elle propose des tests rapides d'orientation de diagnostic VIH et VHC, et anime un atelier de prévention des violences en direction des femmes).

Focus

Les nouveautés de la loi de financement de la sécurité sociale 2024

La loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024 prévoit parmi d'autres mesures :

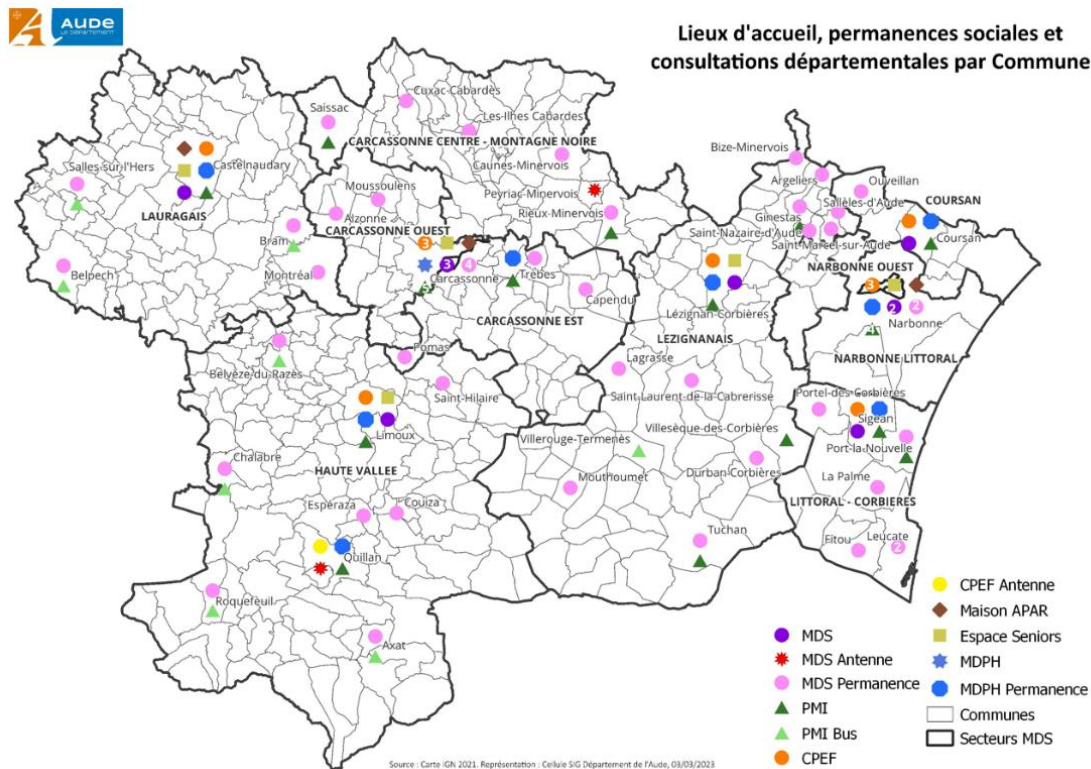
- **la vaccination gratuite contre les infections à papillomavirus pour tous les élèves dès 11 ans,**
- **la gratuité des préservatifs** (féminins et masculins) **pour les moins de 26 ans** en pharmacie,
- **le remboursement des protections périodiques réutilisables** pour les femmes de moins de 26 ans et les bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire ;
- un **dépistage systématique du cytomegalovirus** chez les femmes enceintes (un virus pouvant affecter le développement du fœtus),
- une expérimentation d'un parcours de **prise en charge des dépressions *post-partum*** pour les mères

Offrir l'accès à l'information et aux soins en matière de santé, sexualité, planning familial et parentalité

Le service de la protection maternelle et infantile (PMI) contribue à remplir ces objectifs en assurant dans l'Aude différentes missions auprès des enfants, adultes et familles :

- promotion en santé sexuelle et prévention médico-sociale en direction des jeunes, des adultes en âge de procréer et des parents : conseil conjugal, contraception, consultations de gynécologie, actions de soutien à la fonction parentale...
- consultations prénatales et postnatales et prévention médico-sociale en faveur des femmes enceintes
- prévention médico-sociale et dépistage des troubles d'ordre physique, psychologique, sensoriel et de l'apprentissage en direction des enfants de moins de 6 ans : consultations de pédiatrie, consultation de puéricultrices, bilans de santé en école maternelle

Ces actions se déclinent soit dans le cadre de consultations ou d'entretien individuels, soit dans le cadre d'actions collectives. Elles peuvent être effectuées dans les MDS, lieux de consultations délocalisées ou bus PMI. La PMI participe en outre aux actions de prévention et de prise en charge des mineurs en danger ou qui risquent de l'être. Elle établit enfin un recueil d'informations en épidémiologie et en santé publique, et traite ces informations ; elle enregistre et communique les déclarations de grossesses, avis de naissances et certificats de santé obligatoires de l'enfant de moins de 6 ans.



Les séances d'animation collective de prévention des Centres de santé sexuelle

En 2023, les centres de planning et d'éducation familiale (CPEF) ont changé de nom, et sont devenus **centres de santé sexuelle (CSS)**.

Des actions d'information et de prévention sont conduites avec de nombreux partenaires, notamment l'éducation nationale. Elles sont notamment proposées dans les collèges et lycées et s'adressent donc plus particulièrement aux jeunes. Elles ont pour thèmes la sexualité, la contraception, les grossesses précoces, l'infection par le VIH et les IST, les relations filles/garçons... Elles sont animées par des sages-femmes et des conseillères conjugales et familiales.

Portrait

Les conseillères conjugales et familiales du Département

Il y a dans l'Aude 4 conseillères conjugales et familiales, rattachées aux MDS de Carcassonne (Bénédicte Herraiz), Lézignan/Coursan (Edith Bruniquel), Limoux/Castelnaudary (Sophie Gilhodes) et Narbonne/Sigean (Dominique Michel).

Se décrivant comme *des professionnelles de la relation*, elles rencontrent, écoutent et conseillent les personnes sur leur vie affective, relationnelle et sexuelle : prévention des risques (MST, grossesses non désirées), relation à l'autre, consentement, cas de conflit familial ou conjugal...

Elles interviennent principalement de trois manières auprès des différents publics :

Lors des **consultations sur les permanences du centre de santé sexuelle**, où elles accueillent les usagers de manière inconditionnelle et gratuite, et « préparent » la consultation médicale qui suivra. Leur mission principale dans ce cadre est l'accès à la contraception, mais elles essaient également de créer une atmosphère de dialogue et de confiance et, éventuellement, de repérer des situations problématiques qui demanderaient un accompagnement plus poussé.



Si besoin, ou sur orientation d'un travailleur social, **l'entretien peut se poursuivre en individuel, en couple ou en famille**. Là aussi, elles sont formées pour aborder et faire de la médiation sur toutes les questions qui touchent à la sexualité, la relation de couple, gérer des états de crise, séparation, conflit entre parents et adolescents, violences intrafamiliales (victimes et auteurs, femmes et hommes)...

Bénédicte Herraiz et Edith Bruniquel, conseillères conjugales et familiales au Département

On a un métier d'écoute et d'accompagnement, on ne sait pas ce que la personne va nous livrer de sa vie et de son intimité. L'entretien peut être très light ou, au contraire, la personne peut avoir envie de livrer les détails d'un traumatisme vécu.

On s'adapte et on voit comment on peut accompagner la personne et la rendre actrice de sa vie affective, explique Edith Bruniquel.

Sa collègue Bénédicte Herraiz précise qu'elles reçoivent majoritairement des jeunes d'une moyenne d'âge de 16 ans, dès 12 ou 13 ans, en particulier sur le territoire carcassonnais où leur public est très jeune.

Enfin, elles interviennent dans le cadre **d'actions collectives, notamment en milieu scolaire** auprès des collégiens et des lycéens mais également auprès d'adolescents et adultes en situation de handicap psychique en institution, de jeunes suivis par la PJJ, en MECS... Lors de ces rencontres, elles échangent avec les jeunes à bâton rompu sur la manière dont ils et elles voient leurs corps, leur droit à l'intimité, la relation aux autres, la relation amoureuse, le droit d'aimer ou de ne pas aimer... Sur tous ces sujets, elles sont vigilantes à observer une posture bienveillante et généraliste pour ne pas heurter, permettre aux jeunes de s'exprimer sur les questions qui les préoccupent mais en respectant aussi les limites de chacun et en s'adaptant à l'âge des participants.

Sur les stéréotypes et les questions autour du genre, elles observent de fortes différences entre jeunes, selon les territoires et les groupes. À l'image de leurs aînés, les jeunes peuvent être extrêmement ouverts, très à l'aise par exemple avec les notions de transidentité ou de non-binarité, ou au contraire tenir des propos transphobes ou homophobes. De la même manière **concernant les stéréotypes femmes/hommes, elles notent des injonctions toujours très fortes qui impactent la manière dont les jeunes filles et garçons se voient et voient les autres**. Dans ce contexte, les débats entre pairs valent souvent mieux qu'un long discours pour déconstruire les préjugés.

Les actions collectives de prévention en santé infantile

Les actions proposées aux familles contribuent au développement de l'enfant dans toutes ses dimensions. Elles favorisent la création de liens, soutiennent la parentalité et visent à promouvoir la prévention auprès des familles. Elles ont pour thèmes les liens parents enfants à travers le portage, le massage, la réponse aux besoins de l'enfant (sommeil, alimentation...), la lecture aux jeunes enfants... Ces accueils spécifiques permettent à des familles de se retrouver, d'échanger, et offrent aux enfants des espaces adaptés.

L'élargissement des consultations du Bus PMI

Investi en matière de lutte contre la désertification médicale, le Département a souhaité élargir l'offre de soins de son bus itinérant afin de proposer aux Audois.es, habitant la Haute-Vallée, l'accès à des professionnels de santé. En effet, ces habitants rencontrent de réelles difficultés de mobilité ou d'accès à un médecin.

Le bus PMI propose désormais sur Espezel, Chalabre et Axat chaque mois, au-delà des consultations pour les nourrissons, des consultations :

- de gynécologie,
- pré et post IVG (interruption volontaire de grossesse),
- sur la parentalité, la sexualité, les violences, les IST (infections sexuellement transmissibles), la contraception...

Un médecin gynécologue et une conseillère conjugale et familiale proposent des rendez-vous.

Ces consultations sont gratuites et ouvertes à tous.

Le dispositif RIDECA

Enfin, également dans la Haute-Vallée de l'Aude, le dispositif recherche interventionnelle dépistage du cancer du col (RIDECA) a été mis en place à la maison des solidarités de Limoux-Quillan. Une étude a été menée sur le territoire de novembre 2021 à octobre 2023 pour **prévenir le non-dépistage du cancer du col de l'utérus chez les femmes âgées de 50 à 65 ans**. Une permanence était organisée deux fois par semaine à la MDS pour accueillir ces femmes et leur proposer, après information, d'effectuer un auto-prélèvement à faire à domicile et à renvoyer au laboratoire pour la réalisation d'un test HR-HPV. Les femmes ayant eu un test positif seront suivies pendant une durée de 12 mois.



Quelques chiffres pour l'année 2022

CPEF (aujourd'hui CSS) :

- 2 428 consultations médicales dont 365 concernent es mineures
- 1 134 entretiens de conseil conjugal et familial dont 249 concernant des mineurs et mineures
- 145 actions collectives dont 127 en milieu scolaire

Santé maternelle :

- 1 605 consultations de suivi de grossesse réalisées par un médecin et/ou une sage-femme
- 953 visites à domicile d'une sage-femme

Santé infantile :

- 4 947 consultations médicales
- 8 159 consultations d'infirmières puéricultrices dont 3212 visites à domicile
- 2 159 bilans de santé en école maternelle

Focus

L'entretien post natal précoce

Dans le cadre de la politique nationale des 1000 jours (1000 premiers jours de l'enfant), depuis le 1^{er} juillet 2022, l'entretien post natal précoce (EPNP) devient une étape obligatoire du parcours de soins des femmes durant la période du post-partum. L'EPNP est un moment de dialogue où les attentes et besoins des familles sont actualisés et leurs ressources mobilisées en lien avec les précédents temps de rencontre, notamment l'entretien prénatal précoce. Il s'agit bien d'un entretien long et non d'une consultation médicale, qui s'inscrit dans une approche globale de prévention des situations de vulnérabilités et de leur aggravation en post partum et dans la continuité du suivi anténatal. Il a pour objectif général d'améliorer le bien-être global des parents, de repérer les situations de vulnérabilités psychosociales familiales à l'arrivée du nouveau-né dans la famille et de participer à la prévention du suicide maternel.

Il doit être proposé à toutes les femmes entre la 4^e et la 6^e semaine après l'accouchement. Un second EPNP entre la 10^e et la 14^e semaine après l'accouchement est recommandé à toutes les primipares (premier enfant) ainsi qu'aux femmes présentant une ou plusieurs vulnérabilités. Il est réalisé préférentiellement à domicile.



PLAN D' ACTIONS

En cours

Développer l'accès de toutes et tous aux soins, aux équipements et à l'information en matière de santé sexuelle

- Intervenir auprès des collégiens et des publics accompagnés sur les sujets de la relation à l'autre, du consentement, de la santé, de la sexualité, du genre...
- Installer des distributeurs de protections hygiéniques gratuites dans les collèges et quelques-unes des Maisons des solidarités du Département pour lutter contre la précarité menstruelle
- Elargir les missions du bus PMI (bus gynécologie)

Pistes de travail

- Élargir les critères d'accès des publics aux centres de santé sexuelle
- Travailler un support de communication *santé sexuelle/égalité/diversité* avec des numéros verts

Lutter contre la précarité menstruelle

En même temps que la généralisation de l'installation de distributeurs de protections hygiéniques dans les 28 collèges audois, les maisons des solidarités et le centre de santé sexuelle du Carcassonnais expérimentent également ce dispositif pour les publics qui s'y rendent.

La précarité menstruelle, c'est-à-dire la difficulté d'accès des personnes réglées aux protections hygiéniques pour des raisons financières reste un tabou. Selon une enquête réalisée par le journal Le Monde sur le coût des règles : les femmes ont leurs règles durant 39 ans et jusqu'à environ 500 fois dans leur vie. Le coût avoisinerait 10 € pour chaque période de règles, soit 5000 € dans une vie d'une femme. Le gouvernement français a pris la mesure du phénomène, a baissé les taxes sur le prix des protections hygiéniques et a mis en place une expérimentation consistant à distribuer gratuitement des protections grâce à l'implantation de distributeurs dans les lieux publics, en commençant par les universités.

Dans les MDS de Carcassonne, ce sont environ 30 femmes par mois qui sont concernées avec une consommation d'une à trois protections par patiente.

Le bilan de cette action est très positif, et aujourd'hui, la question de la généralisation dans l'ensemble des MDS est en cours d'étude.

3. Assurer l'accès pour toutes et tous aux droits et aux services publics

Focus

Accéder aux services publics en milieu rural : les femmes en première ligne ?

La disparition des services publics en milieu rural aggrave les inégalités femmes-hommes ; principales usagères des services publics en milieu rural, les tâches domestiques et administratives leur incombant encore majoritairement, les femmes subissent les conséquences du manque d'effectifs, des fermetures et des réorganisations de certains services publics, plus spécifiquement en zones péri-urbaines et rurales. C'est le constat fait en 2023 par Émilie Nicot, attachée principale dans la fonction publique territoriale, et Émilie Agnoux co-fondatrice du think tank Le sens du service public.

Les auteures soulignent que la nécessité d'améliorer l'accessibilité des services publics est d'autant plus forte pour les femmes qui sont davantage préposées aux relations administratives nécessitant du temps de déplacement et d'attente au guichet et dont le temps apparaît fortement contraint du fait des temps de trajet plus conséquents en milieu rural.

La parentalité est, à ce titre, un élément particulièrement impactant dans l'organisation familiale, les enfants des zones rurales étant plus éloignés des services et équipements (crèches, professionnels de santé, équipements culturels et sportifs) que dans les zones urbaines. Dès lors que les femmes assument toujours une part majoritaire des tâches liées à l'organisation familiale, la faiblesse du maillage en matière de services augmentent les temps de trajets et favorisent une charge organisationnelle qui contribue au recours au temps partiel faussement choisi pour les femmes.

Les auteures de l'étude proposent **six pistes de travail pour améliorer l'accessibilité des services en milieu rural et ainsi lutter, également, contre les inégalités femmes/hommes** :

- développer la mobilité des services publics et accompagner la mobilité des usagers
- prendre appui sur les structures de proximité communale
- adapter les horaires des services publics aux contraintes professionnelles tout en tenant compte des impacts pour les agents du service public
- rematérialiser la relation de service public
- donner la priorité à la santé et la formation des femmes
- développer l'écoute démocratique et évaluer l'impact des organisations, réorganisations et implantations des services publics, notamment à l'aune des inégalités de genre

(Source : *Fondation Jean Jaurès*, Émilie Agnoux et Émilie Nicot 22/06/2023)

L'accueil social inconditionnel de proximité (Asip) et l'animation du réseau partenarial des acteurs de l'accès aux droits

La démarche ASIP

Pour répondre à ces enjeux d'accès aux services et aux droits sociaux pour l'ensemble de la population, le Département a engagé en 2023 une démarche de qualité de l'accueil dans les accueils centraux et antennes, la maison départementale des personnes handicapées et les maisons départementales des solidarités. 84 agents ont été formés en 6 mois sur un socle de connaissances et un volet compétences.

L'objectif est d'offrir **une écoute attentionnée et une réponse proportionnée à tous les Audois et Audoises en difficulté, afin de leur proposer la réponse la plus adaptée** : conseils, orientation, prise de rendez-vous, médiation administrative et/ou numérique. Des aménagements de locaux ont été réalisés : l'accueil a été repensé avec la création d'espaces de confidentialité et des espaces bureautique/informatique. Des outils techniques ont également été élaborés.

La démarche de formation s'est poursuivie avec une **session organisée en partenariat avec la caisse d'allocations familiales (Caf)** visant à renforcer la connaissance des outils et réponses apportées par la CAF auprès des allocataires audois, **et la tenue d'un colloque sur l'accès aux droits et aux services publics**, en lien avec les évolutions sociétales actuelles (dématérialisation, e-administration, développement de l'illectronisme, etc.).



Il s'agissait notamment de mesurer comment le travail social est aujourd'hui impacté par ces changements et d'identifier les leviers concourant à **la lutte contre le non recours et la simplification des parcours d'accès aux droits**.

Le groupe projet travaille désormais à l'élaboration d'indicateurs de suivi et d'évaluation de la démarche Asip.

Colloque sur l'accès aux droits et aux services publics, Hôtel du Département, 7 décembre 2023. Discours d'ouverture de la vice-présidente Chloé Danillon

Lors de leur formation, les agents **n'ont pas fait part de problématiques particulières relatives à l'égalité femmes-hommes ou relatives à des questions de genre**. Cette question n'est tout du moins pas remontée spontanément lors des temps d'échanges et des retours d'expériences. Toutefois, cette question mériterait sans doute d'être spécifiquement travaillée au niveau de l'accueil des centres de santé sexuelle. Certains professionnels sont aussi probablement plus exposés ou confrontés à ces sujets (ex. les conseillères conjugales et familiales).

Les rencontres territoriales autour de l'accès aux services et aux droits

Dans le même temps, **des réunions de coordination pour l'accès aux services et aux droits ont été organisées, par territoire, pour favoriser l'interconnaissance et une meilleure collaboration entre partenaires sur le terrain** (services du Département, maisons France services, centres sociaux, associations...). Ces réunions ont donné lieu à des échanges de pratique - notamment à travers des expériences croisées du type *Vis ma vie* - pour mieux appréhender les différents modes de fonctionnement et d'action de chaque partenaire, et ainsi mieux orienter et informer les usagers qui se présentent à l'accueil de l'une ou l'autre de ces structures.

Des **ateliers thématiques** ont également été organisés au cours de ces rencontres, pour apporter à l'ensemble des partenaires des informations actualisées sur des dispositifs qui permettent de mieux répondre aux usagers (ateliers sur la rénovation énergétique, sur la mobilité).

En 2023, ces réunions territoriales se sont tenues sur les territoires du Narbonnais/Sigeonais, du Limouxin/Haute-Vallée, du Carcassonnais et du Lézignanais/Corbières. L'objectif est de poursuivre ces rencontres régulières tout en les développant également sur le territoire de l'Est audois (Castelnaudary – Bram).



PLAN D' ACTIONS

En cours

Encourager l'accès aux droits pour toutes et tous

- Accompagner toutes les personnes dans le cadre des missions du Département, indépendamment de leur identité ou orientation de genre (Asip)
- Animer le réseau des partenaires de l'accès aux services et aux droits dans le cadre du schéma départemental d'amélioration de l'accessibilité des services au public (Sdaasap)

En 2024

- Copiloter avec l'État la stratégie d'inclusion numérique et animer le réseau des acteurs de terrain (France numérique ensemble)

Pistes de travail

- Déployer le dispositif du « référent de parcours »
- Favoriser l'orientation des publics concernés vers les associations spécialisées (Le refuge, Contact, CIDFF...) et faciliter la mise en relation

Des données sur la mobilité des femmes et des hommes dans l'Aude

Dans le cadre de l'élaboration du schéma des mobilités, le Département a lancé une enquête auprès des habitantes et habitants de l'Aude et a recueilli 987 réponses, dont 614 femmes, 347 hommes et 6 personnes se déclarant comme « non genrées ».

Les questions portaient entre autres sur les modes de déplacement privilégiés pour le travail, les courses... ainsi que les raisons du choix du mode de déplacement, le niveau de satisfaction, et la possibilité pour les personnes interrogées d'envisager un autre moyen de transport

Les résultats de l'enquête montrent **un attachement plus fort des femmes (74 %) que des hommes (66 %) à la voiture individuelle**, tant pour les déplacements vers le lieu de travail que pour aller faire les courses. Les hommes sont par ailleurs deux fois plus nombreux que les femmes à utiliser le vélo pour aller travailler (10 % des hommes contre 5 % des femmes), et trois fois plus pour aller faire les courses.

Mode de déplacement		Voiture (solo)	Co-voiturage	Transport en commun	Marche à pied	Vélo
pour faire les courses	H (%)	73 %	14 %	1 %	4 %	6 %
	F (%)	81 %	7 %	2 %	5 %	2 %
pour aller travailler	H (%)	66 %	7 %	6 %	8 %	10 %
	F (%)	74 %	5 %	6 %	9 %	5 %

A la question, *aimeriez-vous changer de mode de déplacement ?*, les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes à répondre positivement. **Hommes et femmes aimeraient, dans la même proportion, trouver un mode de déplacement plus écoresponsable (35 et 34 %)**. Leur deuxième souci serait de trouver un mode de déplacement moins coûteux, spécialement pour les femmes (23 %), et dans une plus faible proportion pour les hommes (12 %).

Il serait intéressant de pouvoir comprendre ce rapport différencié des hommes et des femmes aux modes de transport, et la plus grande difficulté, pour les femmes, à se détacher de l'usage de leur voiture personnelle ; les raisons sont peut-être à chercher du côté de la multiplicité des tâches (familiales, administratives, sociales...) traditionnellement dévolues aux femmes et la facilité que procure la voiture pour assurer l'ensemble de ces tâches dans ce contexte.

4. Prendre en charge les situations de dépendance, de handicap et du grand âge



Adultes vulnérables en danger

En 2023, **58 %** des signalements d'adultes vulnérables en danger, soit 236 sur 406, sont des femmes (59 % en 2022) dont

- 184 personnes âgées
- 29 personnes en situation de handicap
- 23 adultes vulnérables

Prévention de la perte d'autonomie

La conférence des financeurs de la prévention de la perte d'autonomie (CFPPA) propose depuis 2016 des actions de prévention pour les seniors de 60 ans et plus vivant à domicile, y compris les proches aidants.

Les femmes participent beaucoup plus que les hommes aux actions de prévention. La répartition correspond à 20 % pour les hommes, 80 % pour les femmes.

Malgré tout, un travail est mené chaque année pour que les plans d'actions permettent la mise en œuvre d'actions collectives dont un des critères de sélection puisse être l'attractivité pour augmenter le taux de participation des hommes. Ainsi sont proposées des activités sportives et des perfectionnements au numérique, pour des hommes déjà initiés à l'informatique, mais davantage orientés vers l'accès aux soins ou aux droits.

La part des femmes dans le programme départemental de soutien psychologique aux proches aidants est de 82 %, en progression de 20 % par rapport à 2022.

Nous ne pouvons pas expliquer cela par la proportion de femmes chez les proches aidants (51 %) ni par l'espérance de vie plus élevée chez les femmes car les tranches d'âge les plus concernées par ces actions sont les 60-69 ans (34 %) et le 70-79 ans (43 %). Cependant, cela pourrait s'expliquer par l'importance qu'accordent les femmes à leur santé et aux messages de prévention mais nous pouvons aussi nous interroger sur nos messages de prévention.

	Hommes	Femmes
Actions de prévention CFPPA	878	2 379
Programme de soutien psychologique d'aide aux aidants porté par la CFPPA	68	313
Forfait autonomie en résidence autonomie pour la mise en œuvre d'actions collectives de prévention	48	252
Aides techniques (CFPPA dans le cadre de l'équipe seniors technicothèque, les caisses de retraite ou la CPAM)	363	585



PLAN D' ACTIONS

En cours

Accompagner tous les publics en situation de handicap ou de perte d'autonomie

Diversifier l'offre d'activités de prévention pour les seniors pour attirer un public mixte

Accompagnement des personnes en perte d'autonomie liée à l'âge ou au handicap, et de leurs proches aidants

Accueil familial

- **Une activité majoritairement féminine.** Dans l'Aude, sur 66 accueillants familiaux, 56 sont des femmes.
- **41,2 % des personnes âgées accueillies sont des femmes** (soit 26 femmes sur un total de 47)
Les femmes sont pour la plupart très âgées, en lien avec l'espérance de vie plus importante chez les femmes que les hommes.
- **17 % des personnes en situation de handicap accueillies sont des femmes** (soit 8 femmes sur un total de 47 personnes accueillies).
À handicap similaire, les hommes apparaissent moins autonomes et vont donc plutôt s'orienter sur un accueil familial plus accompagnant et sécurisant que sur un logement autonome. Les personnes concernées souffrent majoritairement d'un handicap psychique (déficiences et pathologies psychiatriques)
- Pour les personnes handicapées vieillissantes, cette tendance s'accroît en 2023 : **sur 47 personnes accueillies, 13 sont des femmes soit 27,6 %.**

Aides individuelles allouées aux personnes âgées

- **74 % des bénéficiaires de l'allocation personnalisée d'autonomie à domicile (APAD)** sont des femmes et 74 % des bénéficiaires de l'APA en établissement (APAE) sont des femmes
- **70 % des bénéficiaires d'une aide-ménagère** sont des hommes

Ces chiffres s'expliquent en partie par le fait que les femmes sont plus souvent aidantes pour leur conjoint dépendant. Le Département est particulièrement vigilant à ces situations qui peuvent conduire à l'épuisement de l'aidante.

Dans le cadre de l'hébergement des personnes âgées, les femmes représentent 72 % des bénéficiaires.

Ces chiffres suivent la répartition hommes-femmes de la catégorie d'âge.

Aides individuelles allouées aux personnes en situation de handicap

L'Aude compte 40 881 personnes en situation de handicap, **48,9 % sont des femmes**.

Concernant les bénéficiaires adultes des dispositifs (20 ans et plus), les proportions hommes/femmes sont relativement similaires ; en revanche, on note une forte disparité concernant le public des 0 à 19 ans, où **les décisions concernant les garçons et jeunes hommes (67,5 %) sont deux fois plus nombreuses que celles concernant les filles et jeunes femmes (32,5 %)**.

Aides individuelles	Femmes	Hommes
0 – 19 ans	1 835	3 811
20 – 59 ans	11 097	10 476
+ 60 ans	7 077	6 585

❖ Jeunes âgés de 0 à 19 ans

Une sur-représentation des décisions accordées aux enfants de sexe masculin est donc constatée dans la tranche des 0-19 ans avec 67,5 % des décisions les concernant (69 % en 2022).

Dans le détail :

- 1 542 élèves bénéficient de **matériel pédagogique adapté (MAP)** : en 2023, ce sont 307 décisions qui ont été prises pour 244 garçons et 63 filles.
- 752 notifications concernent une orientation en **Ulis** pour des enfants actuellement scolarisés : en 2023 en particulier, 371 décisions ont été prises, concernant 235 garçons et 136 filles.
- 1 135 décisions pour des orientations en **établissements sanitaire et médico-social** dont les IME pour des dossiers enfants : 773 garçons et 362 filles.
- **Allocation d'éducation d'enfants handicapés (AEEH)** : 69,9 % des décisions concernent des garçons.

❖ Personnes âgées de 20 à 59 ans

Au global, **51 % des décisions concernent des femmes** : quelques chiffres détaillés :

- **allocation adulte handicapé (AAH)** : 7 442 femmes sont bénéficiaires de l'AAH (50,51 %)
- **allocation compensatrice tierce personne (ACTP)** : 209 personnes bénéficient de l'ACTP dont 97 femmes (46,4 %)
- **prestation de compensation du handicap (PCH)** : 4 343 personnes bénéficient d'une PCH dont 2094 femmes (48,2 %)
- **reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)** : sur les 13 704 notifications de RQTH, 50,9 % concernent des femmes
- **carte mobilité inclusion (CMI)** pour le stationnement/invalidité/priorité, accessible également au moins de 20 ans : 17 986 notifications (MDPH) dont 51,8 % concernent des femmes

❖ Personnes de plus de 60 ans

Les femmes âgées sont plus impactées par le handicap que les hommes. Cela peut s'expliquer par le fait que les femmes vivent plus longtemps que les hommes mais pas forcément en meilleure santé (qui se dégrade l'âge avançant). En outre, dès lors qu'il y a une bascule vers l'âge de la retraite, les bénéficiaires de l'AAH ayant un taux d'incapacité inférieur à 80 % sortent des « radars » de la MDPH pour percevoir une retraite (même si c'est un minimum vieillesse).

- AAH chez les plus de 60 ans : **55 % des décisions concernent des femmes**
- PCH chez les plus de 60 ans : **51 % des décisions concernent des femmes**

❖ « Réponse accompagnée pour tous » : 250 personnes ont été repérées dans le cadre de la RAT dont **73 femmes**.

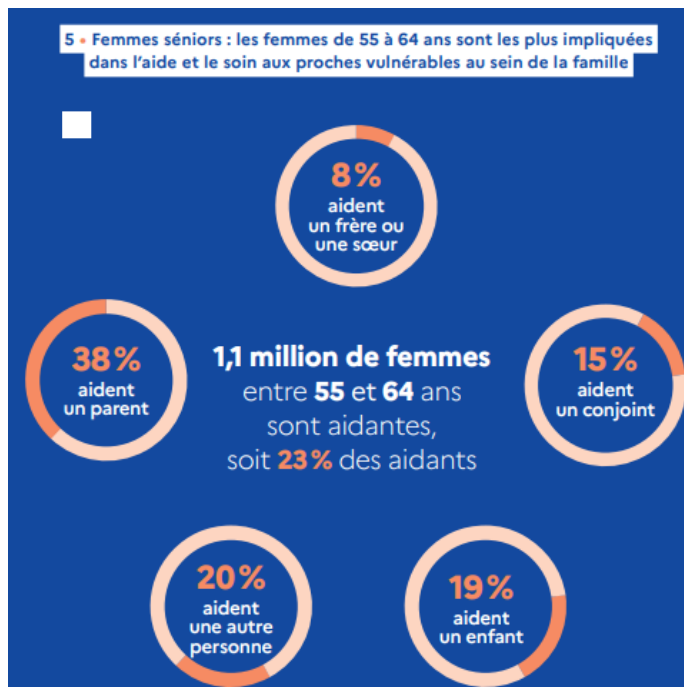
Soutien pluridisciplinaire aux proches aidants et aidantes

Les proches aidants, qui apportent une aide bénévole à un proche en perte d'autonomie, jouent un rôle majeur dans le maintien d'une vie à domicile des personnes âgées et personnes handicapées. **Dans l'Aude, 66 % des proches aidants ont 75 ans ou plus et 51 % sont des femmes** (source : espaces seniors).

Parce que les femmes vivent en moyenne plus longtemps que les hommes et qu'elles sont aussi en moyenne plus jeunes que leur conjoint, les hommes âgés sont plus souvent en couple que les femmes du même âge. Ainsi, les femmes dépendantes ont presque deux fois moins de chances d'être en couple que les hommes dépendants (38 % contre 70 %).

Dans les couples où l'homme est le plus âgé, la femme a une probabilité plus importante d'aider son conjoint, à besoins égaux, quelle que soit l'activité considérée.

Par ailleurs, les femmes et les hommes qui aident leur conjoint n'effectuent pas les mêmes activités pour aider. Les hommes effectuent davantage de tâches extérieures au foyer, et les femmes aident davantage pour les soins corporels, des tâches qui s'effectuent au sein du foyer, les exposant plus fortement à l'isolement. Les soins corporels impliquent également un investissement physique et émotionnel plus important.



Pour autant, les aidants ne se considèrent pas toujours comme tels car ils et elles apportent une aide qui, à leurs yeux, relève d'un devoir normal, naturel ; ils et elles ne prévoient ni les conditions de ce soutien ni les conséquences que cela aura sur leur propre vie et leur santé. Soutenir les couples, et les femmes aidantes en particulier, en leur proposant une aide professionnelle pour les tâches qu'elles effectuent est un objectif des politiques en faveur des personnes âgées et de leurs aidants.

Infographie : Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge 2019.

La **prise en charge pluridisciplinaire (administrative, sociale et psychologique) déployée au sein des espaces seniors**, est une plus-value reconnue par les usagers qui en bénéficient. Un accompagnement dans les démarches administratives, un accompagnement social spécifique, la détection des fragilités, des actions de répit, un soutien psychologique individuel ou collectif pour échanger, se reconnaître, s'entraider, constituent l'approche multidimensionnelle des situations rencontrées.

Dans l'Aude, le soutien psychologique des aidants concerne 82 % de femmes et 18 % d'hommes.

En ce qui concerne **les agents du Département proches aidants de personnes en situation de handicap, majoritairement des femmes**, la MDPH a édité en 2023 une charte *agent aidant* dédiée à la qualité de vie au travail.

La charte comprend un rappel des dispositions qui permettent l'aménagement du temps de travail pour accompagner un proche en perte d'autonomie (gestion des rendez-vous, des soins, présence auprès du proche...), et des possibilités de soutien et d'accompagnement existantes.

Soutien pluridisciplinaire aux personnes âgées isolées

L'isolement social est l'un des marqueurs du risque de fragilité des seniors. Alors que la fragilité est réversible, la dépendance ne l'est plus. Véritable enjeu des politiques publiques, lutter contre l'isolement c'est lutter contre les fragilités et retarder l'entrée dans la dépendance.

En vieillissant, les occasions de perdre des relations se multiplient et celles d'en construire d'autres sont moins nombreuses. La période de l'entrée dans la perte d'autonomie peut coïncider avec la problématique de l'isolement social, et les conséquences sont multidimensionnelles. Les crises sanitaires accentuent les situations d'isolement.

Les seniors isolés sont repérés et pris en charge au sein des espaces seniors. En 2023, ce programme a concerné 321 personnes dont 83 % de femmes.

Les établissements et services intervenant auprès des personnes âgées et en situation de handicap

Revalorisation des conditions de travail des services d'aide à domicile, pour des emplois plus attractifs

En 2021, 98 % des aides à domicile étaient des femmes et 90 % des aides-soignants étaient des aides-soignantes (données AFPA). À l'exception de certains métiers comme les infirmières, les métiers du grand âge sont souvent moins qualifiés que d'autres professions ; les femmes sont moins bien rémunérées et travaillent davantage à temps partiel.

Les établissements et services du secteur du grand âge sont confrontés à l'épuisement des équipes et à des difficultés de recrutement de plus en plus prégnantes depuis plusieurs années, qui se sont amplifiées avec la crise sanitaire.

Depuis 2020, le Département de l'Aude s'engage aux côtés de l'agence régionale de santé Occitanie en faveur d'un **plan d'attractivité des métiers du grand âge**. Dans le cadre du projet OMÉGA (Occitanie grand âge), plus de 40 partenaires de la région mènent ensemble des actions visant à faciliter le recrutement, favoriser la qualité de vie au travail et améliorer l'accès aux formations des aides à domicile.

Le Département soutient également la revalorisation des salaires des aides à domicile et a mis en œuvre en 2022 la réforme du financement des services d'aide à domicile : mise en place d'un tarif plancher pour les services d'aide et d'accompagnement à domicile et d'une dotation complémentaire qui finance entre autres des actions permettant d'améliorer la qualité de vie au travail des aides à domicile. Ce dernier soutien concerne une trentaine de services d'aide à domicile audois.

5. Promouvoir l'égalité dans les actions d'insertion

Allocations

Dans l'Aude

- 32,8 % sont des hommes
- 43,2 % des bénéficiaires du RSA sont des femmes (30 % sont des femmes seules avec enfants)
- 24 % sont des couples
- Sur 325 bénéficiaires du dispositif de cumul RSA/Revenu d'activités 2023, 201 sont des femmes, 124 des hommes

Focus

La micro crèche d'insertion : *Le temps des possibles*

La micro-crèche est un établissement à vocation sociale gérée par l'association départementale pour le développement de l'insertion. Elle est située au cœur du quartier Flemming de Carcassonne, dans les locaux du centre parental géré par l'association départementale d'aide aux femmes et aux familles.

Être à *vocation sociale* signifie que la crèche se situe à l'intersection de 3 champs d'action : l'accueil en petite enfance, l'insertion professionnelle et sociale ainsi que la protection de l'enfance.

Les objectifs sont de :

- Répondre au **besoin d'accueil des enfants issus de familles inscrites dans un parcours d'insertion professionnelle et/ou social**, en assurant leur sécurité affective, psychique et physique,
- Proposer un **accompagnement professionnel** pour des personnes inscrites dans un parcours d'insertion
- Assurer **l'accueil des enfants confiés à l'aide sociale à l'enfance (Ase)**

Chaque famille reçoit un accueil personnalisé en fonction de ses besoins et est accompagnée par divers partenaires de la micro-crèche. La capacité d'accueil (régulier ou occasionnel) est de 10 places simultanées. Les enfants accueillis sont âgés de 10 semaines à 3 ans révolu, 4 ans pour les enfants en situation de handicap. L'équipe est composée de 2 professionnelles diplômées éducatrice de jeunes enfants et auxiliaire de puériculture et 3 professionnelles titulaires du CAP petite enfance.

Au 30 juin 2023, 15 familles ont bénéficié du mode de garde pour leur enfant. 67 % sont des familles monoparentales dont 1 père et 9 mères célibataires. **Pour 60 % des familles, l'accès à la micro-crèche a permis soit l'entrée en emploi ou en formation qualifiante.** Pour 40 %, l'accompagnement par la crèche a relevé d'un soutien éducatif, de la protection de l'enfant.

La micro-crèche est financée par des crédits insertion et aide sociale à l'enfance.

Logement

Service local d'intervention pour la maîtrise de l'énergie (Slime)

Mis en œuvre par le Département depuis 2014, ce dispositif a pour vocation de repérer, diagnostiquer et orienter les ménages très modestes en situation de précarité énergétique afin, in fine, de contribuer à l'amélioration de leur situation.

En 2023, 34,9 % des situations concernaient des femmes cheffes de familles monoparentales.

Labellisation et accompagnement social lié au logement

Piloté par l'État et le Département, le plan départemental d'action pour le logement et l'hébergement de personnes défavorisées de l'Aude (PDALHPD) définit les objectifs et les mesures destinés aux personnes ou familles en difficultés afin qu'elles accèdent à un logement décent et indépendant ou puissent y rester.

Toutes les problématiques du logement des personnes défavorisées sont prises en compte, depuis l'hébergement temporaire au logement pérenne, de l'accès au logement au maintien dans les lieux, en passant par la prévention des expulsions locatives, la lutte contre l'habitat indigne et la précarité énergétique.

La labellisation d'un ménage au titre du PDALHPD lui donne un caractère prioritaire pour un accès au logement social, après repérage et signalement par des professionnels de l'accompagnement. Cette labellisation permet aux ménages reconnus prioritaires d'être identifiés en tant que tels par l'ensemble des bailleurs sociaux. Dans l'Aude, ce dispositif permet en outre de mobiliser le partenariat et les acteurs locaux de l'accompagnement du parcours logement de ces publics.

Peuvent être labellisées selon la loi *égalité et citoyenneté*, les personnes reconnues en situation de handicap (ou ayant à leur charge une personne en situation de handicap), les personnes mal logées ou défavorisées ou confrontées à un cumul de difficultés financières et de difficultés d'insertion sociale, ou exposées à des situations d'habitat indigne, les **personnes mariées, vivant maritalement ou liées par un pacte civil de solidarité justifiant de violences au sein du couple ou entre les partenaires, et les personnes menacées de mariage forcé.**

En 2023, parmi les 265 situations labellisées par le Département, les femmes représentent près de 64 % des demandes.

Pour les familles monoparentales, 91 % sont des mères seules avec enfants.

Concernant les motifs de labellisation, dans 5 % des cas il s'agit de victimes de violence conjugale et dans 62 % des cas, elles ont pu bénéficier d'un relogement.

Dans le cadre de l'accompagnement social lié au logement (ASLL), sur les 216 mesures mises en œuvre par le Département, les femmes représentent 47 % des demandeurs, les hommes 38 % et les couples 14 %.

6. Sensibiliser les publics à l'égalité et à la diversité à travers la culture et le sport

Dans les collèges

Soutien des projets pédagogiques contre les discriminations

Le Conseil départemental tient à sensibiliser les collégiens, citoyens de demain, à la lutte contre tous les types de discrimination (fondées sur l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, la grossesse, le handicap, l'apparence physique...) et ainsi leur permettre d'avoir une meilleure connaissance de leurs droits et de leurs obligations.

Depuis 2016, un appel à projet *Luttes contre les discriminations*, est lancé annuellement en direction des collèges audois. Pour l'année scolaire 2023, le Conseil départemental a soutenu 10 collèges dans la mise en place de 15 projets éducatifs et pédagogiques pour un montant de 10 000 €.

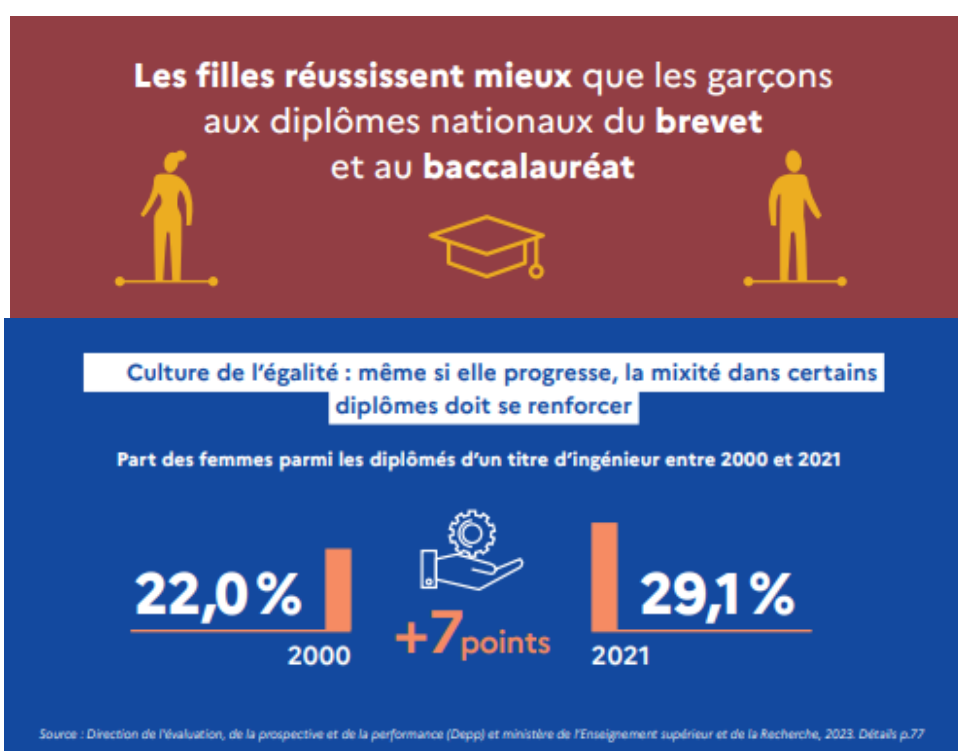
Petit tour des actions menées dans différents collèges, à l'initiative des équipes encadrantes et avec l'appui du Département, en particulier sur la thématique de l'égalité F/H et de la lutte contre le sexisme, l'homophobie, la transphobie, les discriminations, les violences :

- Jules-Ferry à Narbonne : *S'engager pour un monde fraternel* (sensibiliser l'ensemble de la communauté éducative aux valeurs de la laïcité en s'appuyant notamment sur des thématiques telles que l'égalité filles-garçons, la lutte contre toute forme de discrimination et de violences...)
- Montesquieu à Narbonne : *Ensemble pour la différence* (thèmes : lutte contre le racisme, égalité femme/homme, appartenance ou non-appartenance, handicap, orientation sexuelle, identité de genre)
- Antoine-Courrière à Cuxac-Cabardès : *Sensibilisation à la lutte contre l'homophobie et les transphobies* (création d'affiches photographiques)
- Gaston-Bonheur à Trèbes : *Stop discrimi* (objectifs : sensibiliser les participants aux discriminations, favoriser la prise de conscience du poids de nos préjugés sur nos réactions et comportements, faire en sorte que les participant-e-s deviennent des relais de la lutte contre les discriminations...)
- Divers collèges à Carcassonne, Limoux, Castelnaudary et Lézignan : *Action locale de prévention de l'homophobie, du sexisme et de la transphobie dans l'Aude* (objectifs : réduire les conduites à risque et le suicide des jeunes (notamment liés à l'homophobie, à la transphobie et au sexisme), prévenir les violences (harcèlement en milieu scolaire, insultes, homophobie, sexisme, transphobie...), contribuer à l'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle, à l'estime de soi, au bien-être, à l'éducation à la citoyenneté, à la prévention des discriminations, et favoriser la réflexion des élèves au sujet des stéréotypes homophobes et sexistes).

Interventions sur la déconstruction des stéréotypes sexistes et homophobes

En 2023, l'association *Contact Haute-Garonne* a assuré une **vingtaine d'interventions de prévention sur les préjugés homophobes et sexistes et la haine anti-LGBT** dans les collèges suivants :

- Alain à Carcassonne : 9 interventions auprès de classes de 4^e
- Jules-Verne à Carcassonne
- Grazaillles à Carcassonne : formation à l'attention des délégués de classes
- Joseph-Delteil à Limoux
- André-Chénier à Carcassonne : 3 interventions
- Les Fontanilles à Castelnaudary : 4 interventions auprès de classes de 4^e



Infographie : Ministère en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes, chiffres clés 2023

Collège au cinéma : promotion de l'égalité à travers un programme de films dédiés aux adolescents

Le dispositif *collège au cinéma* permet aux collégiens et enseignants qui le souhaitent de voir trois films en salle par année scolaire. Ces sorties cinéma sont préparées en classe et accompagnées sur le plan pédagogique pour permettre aux élèves d'acquérir les bases d'une culture cinématographique et de développer leur esprit critique, grâce à des films traitant de sujets de société contemporains. Parmi ceux-ci, **les thématiques de l'égalité femmes/hommes et de la construction sociale du genre sont régulièrement mises en avant.**

En 2022 -2023, les films montrés aux collégiens audois ont été :

Pour les 6^e et 5^e : *Lamb* de Yared Zeleke, *Soyez sympas, rembobinez* de Michel Gondry et *Rumba* de Dominique Abel, Fiona Gordon et Bruno Romy. Court métrage : ***Gronde marmaille*** de Clémentine Carrié

Pour les 4^e et 3^e : *Les temps modernes* de Charlie Chaplin, *Soyez sympas, rembobinez* de Michel Gondry et *Jeune Juliette* de Anne Emond. Court métrage : *Adieu la chair !* de Yohan Guignard

Adieu la chair - Dans un village du Sud-Ouest de la France, Louis et ses amis pratiquent le rugby au sein du groupe junior de leur club. Le jeune homme est fasciné et impressionné par l'intensité des matchs de ses aînés. Outre les coups reçus lors du match, Louis encaisse aussi une pression de la part de ses entraîneurs pour être à la hauteur. Ce récit initiatique interroge notamment les représentations de la virilité au travers des valeurs d'un sport collectif qui mêle violence physique et esprit fraternel.



Jeune Juliette est une comédie québécoise réalisée en 2019 par Anne Emond. C'est l'histoire semi-autobiographique du passage à l'âge adulte inspirée par les expériences d'adolescence de la réalisatrice. Le film met en vedette Alexane Jamieson dans le rôle de Juliette, une jeune fille en surpoids et impopulaire qui est victime de discrimination à son lycée mais qui apprend à se battre avec humour. Victime de grossophobie, elle peut compter sur son amie Léane, son frère et son père qui élève seul sa famille.

Le Département finance le dispositif à hauteur de 50 % du prix des places et par la prise en charge du transport des classes. En 2022-2023, 20 établissements et 3 290 élèves de la 6^e à la 3^e ont pu bénéficier de ce dispositif, soit 2 établissements et une centaine d'élèves de plus qu'en 2021-2022.



PLAN D' ACTIONS

Pistes de travail

Diffuser une offre culturelle qui promeut l'égalité et la diversité

- Valoriser la création féminine et la place des femmes dans l'art au travers d'expositions mises à disposition des partenaires
- Organiser des ateliers de contribution aux savoirs communs sur *Wikipédia*, *Commons* etc.
- Élaborer un nouveau règlement de financement qui intègre un critère égalité/diversité en consultant les compagnies d'art vivant

Participer à la diffusion des valeurs d'égalité et de diversité auprès des publics jeunes....

- Mettre en place un Conseil départemental des jeunes ouvert à toutes et à tous

.... en particulier avec les collégiennes et collégiens

- Pérenniser l'appel à projet auprès des collèges sur l'égalité et la lutte contre les discriminations
- *Collège au cinéma* : privilégier pour un film sur trois minimum un contenu culturel qui ouvre la réflexion sur le genre, l'égalité filles/garçons... et aborder ces sujets pendant la formation des professeurs
- *Collège au théâtre* : même si l'égalité n'est pas le sujet principal de la pièce, traiter la question en atelier de médiation, en classe ou pendant la formation des professeurs

Lutte contre la précarité menstruelle des collégiennes

Le Département de l'Aude a lancé en 2022 un projet d'expérimentation de lutte contre la précarité menstruelle des collégiennes. Des distributeurs de protections périodiques gratuites et en libre accès dans les blocs sanitaires.

Fort de la réussite de cette expérimentation réalisée avec l'aide des gynécologues membres de la PMI, le projet s'est généralisé en mars 2023 au sein de l'ensemble des collèges audois permettant ainsi à l'ensemble des collégiennes d'avoir accès à ce nouveau service offert par le Département.

Auprès de tous les jeunes

Des jeunes engagés dans une action intergénérationnelles pour les seniors du Département

Une nouvelle promotion de volontaires engagés sur le programme *solidarité seniors*, programme déployé par Unis-Cité dans le cadre d'un partenariat avec le Département, a commencé sa mission à l'automne 2023 après une période de formation. Pendant 8 mois, les 20 volontaires (15 filles et 5 garçons) rendent visites à des seniors en situation d'isolement, pour leur proposer des activités et les aider à recréer un lien social. Les volontaires se rendent dans des EHPAD ou au domicile des personnes âgées. 20 seniors bénéficient de cet accompagnement à domicile, dont 17 femmes.



Journée d'accueil et de présentation de notre collectivité aux jeunes volontaires de la promotion solidarité seniors 2023/2024, en présence des vice-présidentes Valérie Dumontet et Séverine Mateille.

Un Conseil Départemental des jeunes axé sur la mixité

Le conseil départemental des jeunes (CDJ) se reconstitue progressivement. Un premier temps fort dédié à l'engagement a été organisé à destination des jeunes du département en juillet 2023.

Être représentatif de la diversité des jeunes audoises, c'est l'un des objectifs forts du CDJ. Aussi, les indicateurs de mixité et d'égalité seront suivis de près.



Photos réalisées par un porteur de parole photographique lors du premier forum départemental du CDJ en juillet 2023 sur le thème : Quelle est votre définition de l'engagement ? Il en ressort une exposition de 18 photos.

Le chèque passerelle

Cette opération vise à favoriser le développement du sport et l'accès à la culture pour les jeunes collégiens boursiers, en positionnant ces deux thématiques comme facteur de cohésion sociale, de développement et d'épanouissement.

Le chèque passerelle est d'un montant de 50 € alloué au tuteur légal du jeune.

En 2023, sur les 646 bénéficiaires 56 % sont des filles, soit une forte progression par rapport à 2022 où elles ne représentaient que 40 % des bénéficiaires.

Un public mixte pour la carte jeune et l'Information Jeunesse



Toujours vigilante à toucher autant les filles que les garçons, l'association a mis des indicateurs en place depuis longtemps. D'une année à l'autre, ils confirment une répartition équilibrée dans l'accès à sa carte.

En 2023, 10 316 jeunes audois et audoises détiennent la carte Acti City, un record ! Parmi ces 10 316 jeunes, 53 % d'entre eux sont des filles et 47 % des garçons.

Côté information jeunesse, les jeunes filles ont eu davantage recours à ce service en 2023 que les garçons. 67 % des jeunes filles et 33 % de jeunes garçons ont sollicité l'informatrice jeunesse pour une demande d'informations.

À travers le sport



Une législation qui évolue

La loi du 2 mars 2022 sur la démocratisation du sport prévoit le renouvellement des instances dirigeantes, avec la **parité femmes/hommes dans les fédérations sportives** et la **limitation du nombre de mandats des présidents**. Les instances dirigeantes des fédérations sportives nationales devront respecter la parité lors des renouvellements de leurs mandats à compter du 1^{er} janvier 2024.

Jeux Olympiques et Paralympiques : une première historique

2024 sera également l'année des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris. En 1900, aux premiers Jeux de Paris, des femmes ont pris pour la première fois part aux J.O 124 ans plus tard, la parité est enfin atteinte : **10 500 athlètes, autant de femmes que d'hommes, concourent aux J.O cette année**



Affiche des J.O. de Paris 2024

Affiche officielle des Jeux de 1900, représentant une escrimeuse alors qu'aucune femme ne participe aux concours d'escrime

La politique sportive départementale

Partenaire incontournable du sport, **la collectivité a fait du sport pour tous un axe prioritaire et encourage activement les associations qui œuvrent en faveur du développement du sport féminin**. Dans un souci de sensibiliser le plus grand nombre, le Département s'appuie sur les 60 comités départementaux sportifs.

Les actions spécifiques en direction des publics sportifs féminins, le rôle des femmes dans les instances dirigeantes des clubs et des comités audois, et les opérations de mixité des pratiques sportives sont fortement encouragées et accompagnées par la collectivité.

Au-delà de la **journée internationale du sport féminin** (24 janvier), qui permet au sport féminin de gagner en visibilité et d'être mieux représenté dans les médias, le Département accompagne des **actions portées par les comités départementaux sportifs en direction des filles et des femmes**, valorise le sport féminin à travers les **victoires audoises du sport féminin** et assure la promotion du sport à travers son **ambassadrice olympique : Marion Mortefon**.

Les chiffres

Le taux de pratique sportive régulière s'est légèrement tassé en 2023. **L'Aude compte 82 800 licenciés dont 40,2 % sont des femmes**. Cette proportion est en légère augmentation depuis 2015, mais en réalité ce n'est pas tant le nombre de femmes licenciées qui augmente que celui des hommes qui diminue.

- 2015 : 91 390 licenciés dont 32 900 féminines
- 2023 : 82 800 licenciés dont 33 290 féminines

11 femmes sont à la tête d'un comité départemental sportif : Escrime - EPGV - Aïkido - Danse - Ball-trap - Roller sport, Taekwondo - Tir à l'arc - Course d'orientation - Badminton - Médailles jeunesse et sports

Convention de développement du sport

Dans les conventions de développement du sport, un objectif cible pour le Département concerne les **actions spécifiques en direction des féminines**. Ainsi, un certain nombre de comités mettent en œuvre des actions spécifiques, en voici quelques exemples :

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• handball : séminaire féminisation, table ronde autour joueuses, arbitres et dirigeantes• cyclisme : 2023, 1^e course exclusivement féminine• basket : championnat exclusivement féminin en 3 x 3• cyclotourisme : recrutement des féminines/projet fédéral• judo : journées 100 % féminine | <ul style="list-style-type: none">• pétanque et jeu provençal : compétition exclusivement féminine• rugby : tournoi international filles et garçon à parité• taekwondo : stage self-défense réservé aux féminines• spéléologie : réflexion matériel unisexe• tennis : tournoi des dames cathares, et tournoi des petites cathares |
|--|---|

De plus, tous les comités sportifs comptent au moins une femme dans leur bureau directeur et de plus en plus de comités affichent une égalité de genre dans leur conseil d'administration.

Les victoires audoises du sport féminin

Le Département organise le 8 mars un évènement qui vise à faire la part belle aux sportives et à l'engagement féminin dans le sport. À travers cet évènement, la collectivité souhaite mettre à l'honneur le sport au féminin, la réussite sportive, l'engagement individuel autant qu'associatif, ou encore l'arbitrage, la santé ou le bénévolat dans le sport.

En 2023, la cérémonie des *victoires audoises du sport féminin* a récompensé des Audoises dans les catégories équipe féminine, sportive espoir féminin, dirigeante, arbitrage, sport santé, handicap...



Les sportives de haut niveau soutenues par le Département

Sur un effectif de 10 sportifs de haut niveau soutenus par le Département à travers une bourse dédiée, 4 sont des filles. Il s'agit de : Estelle Gaspard, jujitsu, Marion Mortefon, windsurf, Prune Tarride, judo, Lisa Unlu, savate et boxe française.



PLAN D' ACTIONS

En cours

Soutenir la mixité dans le champ sportif

Encourager le bénévolat et la mixité à la tête des comités sportifs audois

Soutenir et valoriser les sportives audoises (J.O., trophée des victoires audoises du sport féminin, soutien aux sportives de haut niveau...)

7. Développer la citoyenneté

Dispositif tandems solidaires

En 2023, 10 projets de *tandems solidaires* coconstruits par un binôme formé d'une association de solidarité internationale et d'un établissement scolaire audois ont été co-financés par le Département de l'Aude. L'ensemble de ces projets sont dans le sillage des objectifs de développement durable pour faire face aux grands défis de notre siècle. Ainsi, **la dimension genre est une dimension obligatoire à prendre en compte dans la construction d'un *tandem solidaire*.**

Budget participatif

L'Aude a lancé en 2023 son 2^e budget participatif, en lien étroit avec les citoyens qui ont été associés à toutes les phases du projet.

Pour cette deuxième édition, le Département a fait appel à la mobilisation des habitants afin d'initier des idées de projets d'intérêt général, laïques, non discriminatoires, accessibles au plus grand nombre et de dimension collective. Le budget participatif permet de financer 100 % des projets lauréats, en investissement, pour la somme de 1,5 millions d'euros.

Le dépôt des idées, l'instruction interne et le vote, se sont déroulés sur la plateforme jeparticipe.aude.fr. Au total, ce sont 331 idées qui ont été déposées à l'initiative des habitants et des associations de l'Aude.

Parmi elles, ont été déposées des idées de projet en lien avec les enjeux d'égalité et de diversité : certaines avaient pour but d'informer, sensibiliser et mobiliser autour de la lutte contre les violences, de prévenir les discriminations, d'améliorer les liens intrafamiliaux (exposition, maison de la parole, académie des arts intuitifs, jeu de carte, atelier de compréhension des émotions adressés aux jeunes pour une communication non violente, van thérapeutique, ateliers en établissements scolaires pour sensibiliser au harcèlement, etc.).

Coopération internationale

Dans ses projets de coopération avec des communautés locales à l'international, le Département est attentif à la dimension genre des projets, pour soutenir la place des femmes dans toutes les sphères de la société et lutter contre les inégalités.

Coopération avec des collectivités locales libanaises

Depuis 2016, le Département de l'Aude, en lien avec le comité des maires au Liban et le bureau technique des villes libanaises, et d'autres collectivités françaises, accompagne des projets en partenariat avec des municipalités libanaises.

Dans ce cadre, il soutient et renforce les municipalités libanaises dans la construction de leurs politiques publiques sociales, d'employabilité des jeunes et de participation citoyenne. Une attention particulière est portée à l'égalité femmes/hommes à la fois dans le public cible des formations mais aussi des bénéficiaires des politiques publiques dont les jeunes et les femmes en difficultés sont les cibles prioritaires.

Dans le cadre des actions de formation et d'accompagnement des élus et des agents municipaux menée en 2023, une attention particulière a été portée au renforcement des capacités des femmes membres des conseils municipaux et/ou en charge de la mise en œuvre administrative des politiques sociales.

Les actions de coopération avec la municipalité de Zgharta-Ehden ont pour objectifs de :

- appuyer le développement d'une économie locale durable et solidaire en **accompagnant la commercialisation de produits faits par les femmes et les jeunes**
- favoriser **l'accès à la formation et l'employabilité des femmes** pour affirmer leur nouvelle place au sein de l'économie locale

De plus, depuis 2023 le Département est engagé dans un projet de développement économique et social de la vallée de la Qadisha avec la ville de Chambéry, la Région Auvergne-Rhône Alpes et les fédérations de Zgharta-Ehden et Bcharré au Liban. Dans sa conception et sa mise en œuvre, le projet s'attache à **ne pas accentuer les inégalités de genre** qui existent aujourd'hui au Liban et dans la région rurale de la Qadisha en particulier. Les acteurs, partenaires, bénéficiaires potentiels du projet se verront donner un **accès égalitaire aux informations et opportunités** que peut représenter ce projet pour le territoire. **La participation des femmes aux formations professionnelles sera recherchée.**

Coopération internationale

Le Département est engagé dans un programme européen de coopération avec plusieurs collectivités françaises, italiennes, équatoriennes et péruviennes pour apporter une réponse locale et adaptée à la prévention et à la gestion des risques liés aux catastrophes naturelles.

Dans le cadre des actions de formation/sensibilisation, **une attention particulière est portée aux femmes péruviennes des communautés indigènes de ce territoire transfrontalier des Andes afin de renforcer leur participation à l'ensemble des mécanismes de gestion des risques.** Elles ont participé à l'élaboration des termes de références des guides de gestion des risques et une vingtaine de femmes, leaders de communautés, ont été formé à la gestion des risques.

Coopération avec une collectivité locale palestinienne

En 2022, le Département s'est engagé dans un programme de coopération décentralisée avec la ville de Jalboun en Cisjordanie pour permettre le raccordement en eau potable de ses habitants. Avant la réalisation de ces travaux, la Municipalité de Jalboun et le Département de l'Aude ont lancé **une enquête auprès des femmes, cheffes de famille et bénéficiaires directes des nouveaux réseaux d'eau potable.** Elles ont été sollicitées pour définir leurs besoins et attentes en matière d'eau potable.

Coopération avec une collectivité locale tunisienne

Dans le cadre du partenariat avec la municipalité tunisienne de Soliman autour de la préservation d'une zone humide protégée et de l'amélioration de l'accès à une eau de qualité, les collectivités partenaires ont souhaité mettre en œuvre des actions de sensibilisation. L'association de l'environnement et du développement à Soliman a proposé des interventions sur le milieu naturel auprès des groupes scolaires **et des workshops aux habitants, en particulier aux femmes, sur l'importance de la biodiversité et de l'écosystème** de la Sebkha.

Pour la réalisation des actions, l'association AEDS a fait appel au bureau de l'emploi tunisien pour **recruter des jeunes sans emploi, particulièrement des jeunes femmes pour lesquelles l'accès au marché de l'emploi local s'avère très difficile.**

Subventions octroyées aux associations de solidarité internationale audoises

En 2023, 18 projets d'acteurs audois en Afrique (83 %), en Asie (11 %) et en Amérique (6 %) ont reçu une subvention du Département permettant de contribuer à la mise en place de projets dans les domaines de l'éducation, l'aide humanitaire d'urgence, l'agriculture ou encore les arts. **La dimension égalité entre les genres (ODD 5) est présente dans l'ensemble des projets soutenus.**



PLAN D' ACTIONS

En cours

Soutenir la participation de toutes et tous dans les projets portés par la collectivité

Poursuivre l'engagement du Département pour l'éducation à la citoyenneté

**Conclusion
et
rappel du plan d'actions**

Conclusion

Ce rapport pose les bases d'une stratégie globale qui permettra à la collectivité de mieux prendre en compte ces enjeux concernant l'égalité et la diversité. Son déploiement nécessitera une implications de tous, élus et agents.

Un groupe de travail associant une trentaine d'agents est déjà constitué, la mise en place d'une instance de gouvernance associant élus et administration permettra de piloter cette démarche et d'assurer sa mise en œuvre.

Pour suivre et évaluer ce projet, il sera nécessaire de recueillir des données qui permettent une analyse genrée des phénomènes.

Vous trouverez ci-après un rappel des actions déjà engagées, à pérenniser ou des pistes à concrétiser.

Rappel du plan d'actions

Mettre en œuvre et actualiser le plan d'actions égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Garantir leur égal accès 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
- Poursuivre les améliorations dans la pose des jours de RTT et de télétravail
- Mieux faire connaître les possibilités de recours en cas de harcèlement ou de discrimination
- Améliorer la qualité de vie au travail
- Être vigilant dans le cadre des choix d'Equipements de Protection Individuels (EPI) et des vêtements de travail afin qu'ils soient adaptés aux femmes et aux hommes (critères d'analyse du marché)

Sensibiliser les agents au travers d'actions d'information et d'échanges interservices

- Poursuivre les rencontres du groupe de travail « égalité et diversité »
- Pérenniser la « Quinzaine de l'égalité et de la diversité »
- Poursuivre les actions de communication en interne : newsletter, livret d'accueil des nouveaux agents, IntraNaude...
- Assurer une veille informationnelle sur le sujet
- Envisager la mise en place de référents sur le sujet dans chaque direction

Développer l'offre de formation sur l'égalité et la diversité

- Rendre visible l'offre de formation en lien avec l'égalité professionnelle
- Identifier les nouveaux besoins et proposer des actions de sensibilisation intégrant plus largement la question du genre
- Envisager l'intégration de la thématique du genre dans le parcours de formation des assistants familiaux

Lutter contre toutes les violences

- Travailler en réseau avec l'ensemble des partenaires impliqués dans la prévention des violences
- Faire vivre un groupe de travail en interne contre les violences intrafamiliales
- Outiller les professionnels à repérer les situations de violence et à les accompagner (mallette)

Lutter contre la prostitution des mineurs

- Participer au réseau départemental de lutte contre la prostitution des mineurs
- Réaliser un diagnostic territorial permettant de quantifier et qualifier le phénomène prostitutionnel dans l'Aude
- Créer une fiche réflexe à destination des professionnels de terrain
- Poursuivre les actions de sensibilisation
- Organiser un colloque sur cette problématique à l'automne 2024

Développer l'accès de toutes et tous aux soins, aux équipements et à l'information en matière de santé sexuelle

- Intervenir auprès des collégiens et des publics accompagnés sur les sujets de la relation à l'autre, du consentement, de la santé, de la sexualité, du genre...
- Installer des distributeurs de protections hygiéniques gratuites dans les collèges et quelques-unes des Maisons des solidarités pour lutter contre la précarité menstruelle
- Élargir les missions du bus PMI (bus gynécologie)
- Élargir les critères d'accès des publics aux centres de santé sexuelle
- Travailler un support de communication santé sexuelle/égalité/diversité avec des numéros verts

Encourager l'accès aux droits pour toutes et tous

- Accompagner toutes les personnes dans le cadre des missions du Département, indépendamment de leur identité ou orientation de genre (Asip)
- Animer le réseau des partenaires de l'accès aux services et aux droits dans le cadre du Sdaasap
- Déployer le dispositif du *référént de parcours*
- Favoriser l'orientation des publics concernés vers les associations spécialisées (Le Refuge, Contact, CIDFF...) et faciliter la mise en relation
- Copiloter avec l'État la stratégie d'inclusion numérique et animer le réseau des acteurs de terrain (*France numérique ensemble*)

Accompagner tous les publics en situation de handicap ou de perte d'autonomie

- Diversifier l'offre d'activités de prévention pour les seniors pour attirer un public mixte

Diffuser une offre culturelle qui promeut l'égalité et la diversité

- Valoriser la création féminine et la place des femmes dans l'art au travers d'expositions mises à disposition des partenaires
- Organiser des ateliers de contribution aux savoirs communs sur *Wikipédia*, *Commons*, etc.
- Élaborer un nouveau règlement de financement qui intègre un critère « égalité/diversité » en consultant les compagnies d'art vivant

Participer à la diffusion des valeurs d'égalité et de diversité auprès des publics jeunes..... en particulier avec les collégiennes et collégiens

- Mettre en place un conseil départemental des jeunes ouvert à toutes et à tous
- Pérenniser l'appel à projet auprès des collèges sur l'égalité et la lutte contre les discriminations
- *Collège au cinéma* : privilégier pour un film sur trois minimum un contenu culturel qui ouvre la réflexion sur le genre, l'égalité filles-garçons etc. et aborder ces sujets pendant la formation des professeurs
- *Collège au théâtre* : même si l'égalité n'est pas le sujet principal de la pièce, traiter la question en atelier de médiation, en classe ou pendant la formation des professeurs

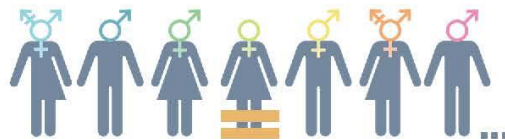
Soutenir la mixité dans le champ sportif

- Encourager le bénévolat et la mixité à la tête des comités sportifs audois
- Soutenir et valoriser les sportives audoises (J.O., trophée des *victoires audoises du sport féminin*, soutien aux sportives de haut niveau...)

Soutenir la participation de toutes et tous dans les projets portés par la collectivité

Poursuivre l'engagement du Département pour l'éducation à la citoyenneté

Égalité et diversité



Le rapport 2023

Département de l'Aude

Allée Raymond Courrière
11 000 Carcassonne

