

RAPPORT
ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET HOMMES

Sommaire

Introduction

1. Le cadre juridique du rapport.....	4
2. Un enjeu mondial.....	6
3. Les chiffres de l'égalité 2022	7

Partie 1 – les instances représentatives dans l'Aude

1. Le Département de l'Aude : une assemblée paritaire, une présidente et une directrice générale des services !	12
2. La journée internationale des droits des femmes.....	14
3. Un comité économique social et environnemental (CESE) tourné vers la parité et l'égalité	16

Partie 2 – la politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle

1. Faire état de la situation	19
2. Veiller à l'égalité de traitement.....	22
3. Veiller à la mixité des postes d'encadrement	23
4. Concilier vie professionnelle et vie privée	23
5. Sensibiliser et former le personnel	26
6. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.....	27

Partie 3 – les politiques publiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes

1. Lutter contre toutes les violences	29
2. Prendre soin des enfants, des adultes et des familles	34
3. Prendre en charge les personnes dépendantes, handicapées et/ou âgées	36
4. Promouvoir l'égalité dans les actions d'insertion.....	40
5. Assurer l'accès pour toutes et tous aux droits et services publics	41
6. Sensibiliser filles et garçons à l'égalité	42
7. Favoriser l'égalité dans le sport, la culture et la vie associative	46
8. Développer la participation citoyenne.....	51

Annexes

Un rappel historique	52
Des concepts clés	54

Directeur de la publication : Catherine Mahieu, directrice générale des services

Rédaction : direction projets citoyenneté et démocratie participative, services du Département de l'Aude

Coordination : direction projets citoyenneté et démocratie participative

Maquette, mise en page : communic@tion interne

Crédits photos : Département de l'Aude, chantier EVaL, Stéphanie Limongy, Nathalie Amen-Vals pour L'indépendant, Idriss Bigou-Gilles, Sandrine BV photographie

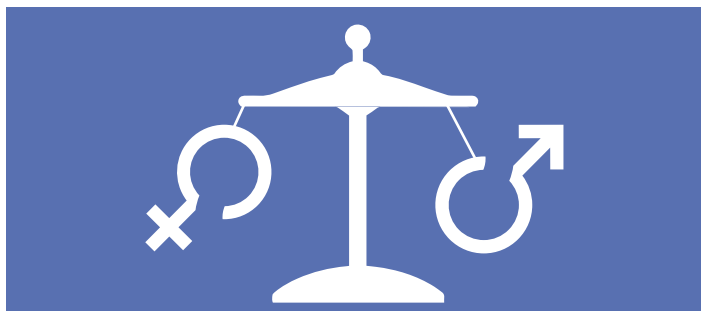
Imprimé par l'imprimerie départementale



Introduction



1. Le cadre juridique du rapport



La loi engage 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 1er de la loi n° 2014-873 du 04 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".

Notre collectivité est doublement concernée, en tant qu'employeur et en tant que maître d'œuvre de politiques publiques.

Ce rapport a pour ambition de faire état de nos politiques en matière de ressources humaines ainsi que des actions que nous menons ou soutenons.

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 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.

MOON

OBJECTIF DÉVELOPPEMENT DURABLE n°5: parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles



- = 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 et 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 clefs, en particulier l'informatique et les communications, pour promouvoir l'autonomisation des femmes.
- = Adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et garantir l'autonomie de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et renforcer celles qui existent.

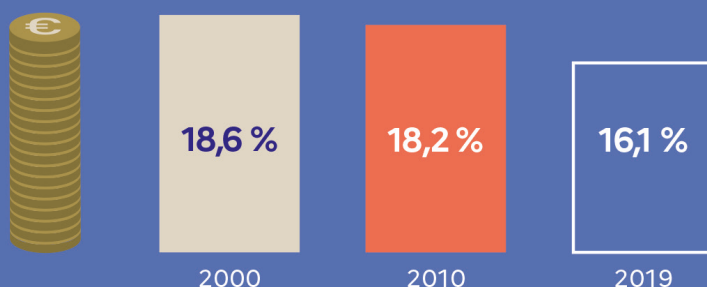
3. Les chiffres de l'égalité en 2022

En France

— Égalité professionnelle et lutte contre la précarité des femmes

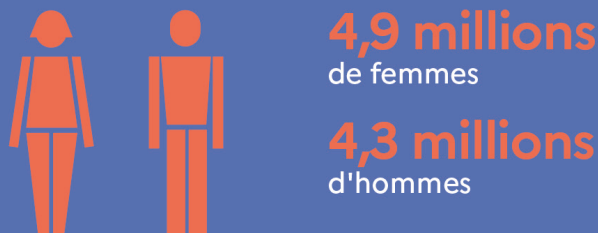
Égalité salariale : les écarts de salaires entre les femmes et les hommes se réduisent progressivement

Écart de rémunération moyenne en équivalent temps plein entre 2000 et 2019 dans le secteur privé



Précarité : les femmes sont plus nombreuses que les hommes à vivre sous le seuil de pauvreté

Nombre de femmes et hommes vivant sous le seuil de pauvreté en 2019



Jeunesse : les jeunes femmes sont plus souvent ni en emploi ni en études

Part des jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET) en 2019

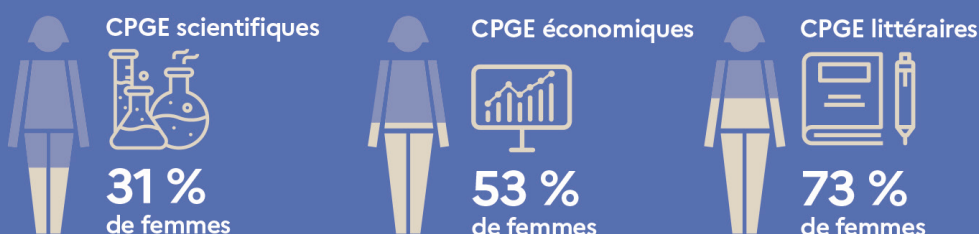
1,5 million de jeunes NEET en France en 2019



— Égalité d'accès aux études

Études supérieures : les femmes s'orientent trop peu vers les formations d'excellence scientifiques et d'ingénieur

Part des femmes dans les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE)



— Lutte contre les violences et les discriminations

Violences conjugales : 27 % des femmes ont été victimes de violences psychologiques, 15,9 % de violences physiques ou sexuelles

Part des femmes victimes de violences par partenaire au moins une fois depuis l'âge de 15 ans

Violences
psychologiques



27,0 %

Violences
physiques ou sexuelles

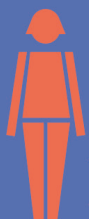


15,9 %

Source : SSMSI/Eurostat. Détails p.78.

Morts violentes au sein du couple : en 2021, 143 personnes tuées par leur partenaire ou ex-partenaire

Nombre de morts violentes au sein du couple en 2021



122
femmes



21
hommes



143
victimes



12
enfants
décédés

— Santé et sexualité

Santé des femmes : 223 282 IVG* réalisées en 2021 en France

Nombre d'IVG réalisées en 2021 en France
métropolitaine et Outre-mer



223 282
IVG

Nombre d'IVG pour 1 000 femmes âgées
de 15-49 ans en 2021



15,5 IVG

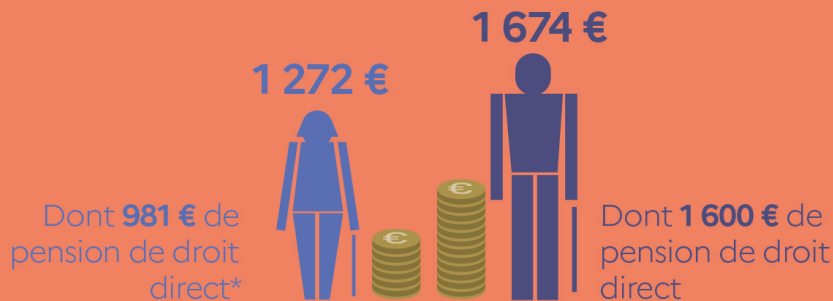
* Interruption volontaire de grossesse.

Source : chiffres clés 2022 du Ministère délégué chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances
<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/publication-de-ledition-2022-des-chiffres-cles-vers-legalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>

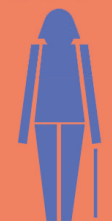
— Retraites

Les écarts de pensions de retraites entre les femmes et les hommes demeurent importants. Les femmes représentent 74 % des personnes en situation de non-recours au minimum vieillesse

Montant moyen mensuel net de la pension de retraite des 65 ans et plus selon le sexe en 2019



Part des femmes parmi les allocataires du minimum vieillesse en 2016



67,0 %

Part des femmes parmi les personnes en situation de non-recours en 2016



73,6 %

Montant théorique** du minimum vieillesse pour les femmes en situation de non-recours



198 € par mois

Le haut conseil à l'égalité publie des chiffres inquiétants sur la remontée du sexisme en France

5 ans après #MeToo, le sexisme imprègne toujours les rapports femmes – hommes en France. Le haut conseil à l'égalité (HCE) publie début janvier 2023 un baromètre du sexisme, qui révèle que :

80% des femmes disent avoir déjà été victimes de sexisme dans leur vie

52% renoncent à s'habiller comme elles le souhaiteraient

41% ont vécu des situations inégalitaires dans leurs études

37% ont vécu une situation de non consentement

15% ont déjà subi des coups de leur partenaire ou ex-partenaire

Le HCE alerte sur les représentations propres à la jeune génération : 23 % des hommes de 25 à 34 ans considèrent qu'il faut parfois être violent pour se faire respecter (contre 11 % de la population masculine totale). Les violences à l'université et sur les réseaux sociaux s'aggravent également.

Le HCE préconise, pour lutter contre le sexisme, de renforcer l'éducation à la sexualité à l'école, de réguler les contenus numériques dégradants pour les femmes, en particulier pornographiques, de rendre obligatoires les formations contre le sexisme par les employeurs, d'évaluer la représentation des femmes dans les manuels scolaires et d'interdire la publicité pour les jouets genrés.

Dans l'Aude

(sources : Insee 2018 et 2019 – Département de l'Aude 2022)

Des femmes actives...

84,4 %
de femmes actives



dont **18,1 %**
(stable) en contrat précaire
(19% des hommes / +0,1 point
depuis 2018)

dont **59 %**
(+0,1 point) des femmes
salariées de plus de 15 ans
ont un emploi stable
(74,7% des hommes /
-0,2 point depuis 2018)

Des femmes avec un niveau de formation plus élevé...

25,8 % des femmes de plus de 15 ans ont un
niveau de formation supérieur à bac+2
(+2,4 points par rapport à 2014)
(les hommes 22,9 %)



25,8 %



22,9 %

... mais davantage touchées par la précarité

54%
des demandeurs d'emplois inscrits
en septembre 2022 sont des femmes
(+1 point) (données Pôle Emploi)



Parmi les allocataires du RSA
55% des bénéficiaires du RSA
sont des femmes
30% des bénéficiaires du RSA
sont des femmes seules avec enfant

31,9% (-0,3 point) des femmes
salariées sont à temps partiel
(9,9% des hommes /-0,4 point)
(données INSEE)



80,9%
(stable) des mono-parents sont des
femmes
(données INSEE)

... mais moins concernées par les emplois de cadres

8,9%
des femmes salariées sont cadres
(10,5% des hommes)



374 070 habitants de l'Aude (+0,3 point depuis 2018)

51,9% sont des femmes (stable)

PARTIE 1

Actualités des instances représentatives



1. Le Département de l'Aude : une assemblée paritaire, une présidente et une directrice générale des services !



Depuis le 1^{er} juillet 2021, Hélène Sandragne est présidente du conseil départemental. Au-delà des obligations légales qui permettent au conseil départemental d'avoir une Assemblée paritaire, les différentes commissions et instances installées respectent la parité :

- 11 vice-présidents dont 5 femmes
- Depuis le renouvellement de l'Assemblée, chaque conseiller départemental est membre de la commission permanente
- Commission d'appel d'offres paritaire



#MeToo politique : élues et collaboratrices dénoncent le sexisme

- = En novembre 2021, 285 élues, collaboratrices, fonctionnaires, responsables associatives ou militantes appelaient, dans Le Monde, à une réponse d'ampleur aux violences sexuelles et sexistes commises par des représentants politiques.
- = Le réseau national Elues locales publiait au même moment des chiffres inquiétants : 74 % des femmes élues disent avoir été confrontées, un jour, à des remarques ou comportements sexistes. 82 % des remarques ou comportements sexistes proviennent d'autres collègues élus, et 72 % de ces faits interviennent dans les locaux d'exercice de leur fonction (15 % sur les réseaux sociaux).
- = Par ailleurs, 48% des élues ayant participé à l'étude affirment avoir déjà eu le sentiment de ne pas être légitimes à leur poste. Un peu plus d'un quart a déjà pensé à abandonner la politique à cause de comportements sexistes.

(source : Journal des maires, mars 2022)

2. La Journée internationale des droits des femmes

Hélène Sandragne s'exprime devant la presse entourée de plusieurs élus départementaux

Depuis 1982, le 8 mars célèbre les droits des femmes. Cette journée internationale donne l'occasion d'insuffler une nouvelle dynamique au cheminement vers l'égalité.

Le Département, en qualité d'employeur, a toujours développé une politique garantissant l'égalité de traitement entre tous les agents, une représentation équilibrée au sein des postes d'encadrement et une organisation du travail soucieuse de concilier vie professionnelle et vie privée.

Au titre de ses compétences mais aussi par conviction politique, notre collectivité s'attache par ailleurs à porter des projets d'inclusion sociale, à accompagner des dispositifs de soutien aux femmes, en ayant un regard particulier pour celles victimes de violence, et à mettre en place des actions pour articuler au mieux vies professionnelle et familiale.

Cette journée des droits des femmes reste un point d'étape essentiel : elle permet à la fois de se réjouir des avancées mais aussi de dénoncer les inégalités qui perdurent pour que soit respecté, dans tous les domaines, le principe d'égalité femmes-hommes.

La présidente a rappelé l'engagement fort du Département en matière de lutte contre les inégalités femmes-hommes au sein des politiques publiques départementales et présenté les actions menées. Cette année la thématique de cette journée internationale était "l'égalité des sexes aujourd'hui pour un avenir plus durable".

Un amandier, symbole de vie et de fécondité, a été planté sur le parvis de l'Hôtel du Département.

Cette journée a également permis la visite, sur le parvis, du bus PMI, qui sillonne le département et apporte des soins et conseils aux familles dans les territoires les plus reculés. Agents, élus et partenaires étaient invités à le visiter et à découvrir ses missions.



Parité en région Occitanie : « peut mieux faire »

- = L'Observatoire régional de la parité a analysé la place des femmes à tous les niveaux d'élection, dans les 13 départements de la région. **L'Aude récolte une première place pour ce qui est de la représentation des femmes tous postes confondus, mais descend à la 8^e pour les postes de pouvoir** : parlementaires, maires, présidents d'intercommunalités. 16,5% des maires audois sont des femmes, contre 19% pour la région Occitanie ; par ailleurs, 87% des élues le sont à la tête de petites communes (moins de 1000 habitants) et aucune dans les principales villes du département. Concernant les intercommunalités, l'Aude a un pourcentage de femmes conseillers communautaires très élevé (40 %) et un score exceptionnel de vice-présidentes (42, soit 50 %). En revanche, il n'y a aucune femme présidente d'intercommunalité dans le département.
- = Dans les conseils départementaux d'Occitanie, l'obligation de binômes paritaires assure une parfaite égalité des hommes et des femmes dans les assemblées. Mais tous les Départements ne l'appliquent pas au niveau de l'exécutif. Seul l'exécutif audois est totalement paritaire.
- = Un point positif tout de même pour les conseils départementaux de la région Occitanie, qui comptent cinq femmes présidentes de département sur 13, dont l'Audoise Hélène Sandragué et la Catalane Hermeline Maiherbe. Et au total, la région concentre le tiers des femmes présidentes de conseil départemental de France : 5 sur les 15 recensées au niveau national.

(source : Midi libre, 27 mai 2021)

3. Un comité économique social et environnemental (CESE) de l'Aude tourné vers la parité et l'égalité

Le CESE de l'Aude est une instance de concertation des corps intermédiaires dont le rôle est d'être une force de proposition auprès des élus départementaux. Il vient alimenter leurs réflexions dans la conception des politiques publiques, en construisant un avis et des préconisations sur les schémas ou plans stratégiques conduits par le Département, en se prononçant sur les orientations budgétaires de

la collectivité, en répondant aux sollicitations de l'assemblée départementale sur des sujets ciblés, en formalisant des propositions pour alimenter la définition de politiques publiques départementales et enfin en s'auto-saisissant des sujets d'actualités ou qui ont un impact sur la vie des Audoises et Audois.

Démocratie participative

DÉCOUVREZ LE NOUVEAU CESE DE L'AUDE !

Le Comité économique social et environnemental (Cese) a tenu le 6 juillet sa première assemblée plénière. Le coup d'envoi d'une mandature placée sous le signe du renouveau. Les trois quarts de ses membres découvrent l'instance, et son fonctionnement a été repensé pour lui donner plus de réactivité.

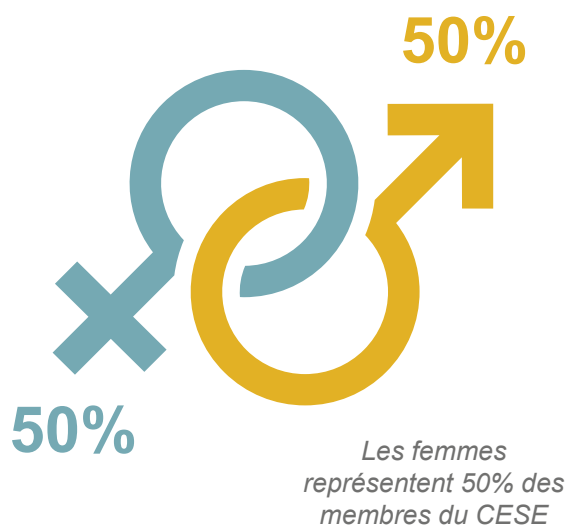


Première assemblée plénière du nouveau Comité économique social et environnemental (Cese) de l'Aude, le 6 juillet dernier, à Carcassonne.

Cette instance paritaire réinstallée en 2022 a été fortement renouvelée. Désormais elle compte 85 organisations, représentatives de la diversité des forces vives audoises : agriculture, artisanat, logement, formation, solidarité, éducation, environnement, culture... **Les femmes représentent 50% des membres et des personnalités qualifiées nommées par la présidente du conseil départemental.** Parmi les nouvelles structures associatives intégrées, une place plus importante a été faite aux structures qui agissent en faveur du lien social et de la lutte contre toutes les formes de discrimination, comme :

- = le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)
 - = le Collectif 11 droits des femmes
 - = la Maison de la parole
 - = médecins du monde
 - = la Croix rouge
 - = ATD quart monde
 - = les Restos du cœur
 - = Lla Ligue des droits de l'homme
 - = le Comité Inter-Mouvements Auprès Des Évacués (CIMADE)
 - = le Réseau Education Sans Frontières RESF
- Etc.

À l'occasion de l'installation de l'instance, il a été proposé à chaque membre de proposer des thèmes de travail. Parmi ceux retenus, on peut citer : « Comment la culture et le sport font société ? Comment favoriser le lien social et le vivre ensemble ? », « Comment ré-enchanter la vie démocratique et favoriser la mobilisation collective ? », et « Comment lutter contre les violences intrafamiliales et le harcèlement ? ».



PARTIE 2

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 2022.



1. Faire état de la situation

Les effectifs de la collectivité

Effectifs au 31/12	2022			2021		
Catégorie	Total	Nombre femmes	% femmes	Total	Nombre de femmes	% F
Agents titulaires	1972	1135	57,6%	1942	1119	57,6%
Agents non titulaires	279	199	71,3%	285	205	71,9%
Total	2251	1334	59,26%	2227	1324	59,45%
Assistants familiaux	356	312	87,6%	354	313	88,4%
Total avec assistants familiaux	2607	1646	63,1%	2581	1637	63,4%

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)	2022			2021		
Catégorie	Total	Nombre femmes	% femmes	Total	Nombre de femmes	% F
A	591	461	78%	563	446	79,2%
B	464	304	65,5%	467	301	64,4%
C	926	374	40,4%	923	377	40,9%
Sans catégorie (remplaçant, cdi, vacataire)	270	195	72,2%	274	200	73%

Les femmes titulaires occupent majoritairement des postes de catégories A et B. Le pourcentage de femmes de catégorie B augmente légèrement (+1,1 point) alors que la proportion de femmes relevant de la catégorie A et C diminue.

Au niveau national, dans la fonction publique territoriale, **62% des agents de catégories A sont des femmes.** Elles représentent également 63% des agents de catégorie B et 61% des agents de catégorie C.

Les apprentis et stagiaires

Effectifs	2022			2021		
Catégorie	Total	Nombre femmes	% femmes	Total	Nombre de femmes	% F
Apprentis	11	5	45,5%	12	5	41,7%
Stagiaires rémunérés (>2 mois)	13	11	84,6%	12	11	91,7%
Stagiaires sur l'année (non rémunérés)	137	89	65%	123	76	61,8%

Les filières et les métiers

Effectifs	2022			2021		
Filières	Total	Nombre femmes	% F	Total	Nombre femmes	% F
Administrative	568	466	82%	558	458	82,1%
Animation culture sport	56	33	58,9%	57	34	59,6%
Technique	909	254	27,9%	903	255	28,2%
Social et médico-sociale	440	383	87%	428	374	87,4%
Sans filière Autres	278	198	71,2%	281	203	72,2%
Total général	2251	1334	59,3%	2227	1324	59,5%

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.

ZOOM

Concours de la fonction publique : les femmes sous-estiment leurs chances

Les concours et examens professionnels sont des accélérateurs de carrière dans la fonction publique territoriale, mais les femmes hésitent encore à s'y engager, découragées par la charge familiale ou la représentation des fonctions de direction.

Les examens et concours demandent un lourd investissement, et le fait pour les femmes d'avoir des enfants est un facteur clivant. Ainsi, les femmes ayant des enfants anticipent les difficultés de la conciliation vie privée/vie professionnelle et ont tendance à se déclasser, ce qui n'est pas le cas des femmes sans enfants.

La différence semble particulièrement marquée pour les concours donnant accès à des postes de direction générale. Ainsi, 48% des femmes managers ne se portent pas candidates à des postes à responsabilités ou exécutifs, contre 41% de leurs homologues masculins.

Autre nuance entre les femmes et les hommes ; globalement, ces derniers se donnent un délai plus court pour accéder aux fonctions dirigeantes ; par exemple, tout de suite après un premier emploi, sans forcément passer par la case de la direction générale adjointe.

Pourtant, une étude du CNFPT atteste de la bonne réussite des femmes aux concours, et tend même à montrer que si elles candidaient moins, elles réussissent mieux que les hommes.

Des métiers « genrés »

Au 31/12/2022, la collectivité comptait 356 assistants familiaux dans l'Aude dont 44 hommes ; leur proportion a légèrement augmenté entre 2021 et 2022 mais les hommes restent toujours peu représentatifs 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.

La proportion de femmes dans les centres routiers reste stable.

En revanche, la proportion de femmes ingénieurs est en forte hausse en 2022.

Taux de présence masculine dans des métiers "féminins "

	2022		2021	
	Nb H	%	Nb H	%
Assistants familiaux	44 sur 356	12,4%	41 sur 354	11,6%
Assistants et conseillers socio-éducatifs	40 sur 291	(13,7%)	39 sur 287	(13,6%)



Taux de présence féminine dans des métiers "masculins "

	2022		2021	
	Nb F	%	Nb F	%
Agents des centres routiers	6 sur 221	2,7 %	6 sur 218	2,8 %
Ingénieur	10 sur 42	23,8 %	6 sur 38	15,8 %

La rémunération (hors assistants familiaux)

Au niveau de la collectivité, l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes est de 1,3%. **Il reste inférieur aux écarts existant dans la fonction publique territoriale.**

Parmi les agents qui perçoivent les 10 plus hautes rémunérations annuelles de la collectivité, le nombre de femmes est de 6 (dont 3 sont des médecins).

Salaire net mensuel	2022	2021
Femmes	2166	1 988
Hommes	2195	2 014
Ecart	-29 €	-26 €

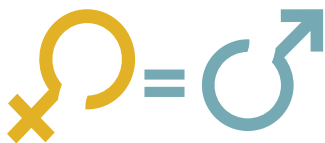


2. Veiller à l'égalité de traitement

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

Dans le cadre de l'élaboration des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, le Département a souhaité mettre en place des actions visant à rechercher l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés tel que le prévoit la réglementation.

— Mise en place d'un critère de genre en matière de promotion :

Pour ce faire, la collectivité a défini un certain nombre de critères en matière d'avancement de grade et de promotion interne, et plus particulièrement un critère de genre.

Ainsi, le critère de genre constitue désormais un critère d'harmonisation lorsque deux agents promouvables ont une appréciation équivalente pour ce qui relève de leur expérience et de leur valeur professionnelle. Ce critère permet ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2021, d'ajuster la liste des agents promus tout en encourageant la mixité dans les équipes lors des campagnes d'avancement de grade et de promotion. Il s'agit de rendre effectif l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales tout en respectant les autres règles et principes de valeur constitutionnelle.

L'égalité femmes/hommes ne prime pas, toutefois, sur l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires promouvables. Elle ne peut intervenir que de façon subsidiaire pour départager, le cas échéant, les agents qui présentent des compétences et des mérites égaux.

Le Département a toujours été attentif aux possibilités d'évolution professionnelle des femmes. Aussi, en tant qu'employeur responsable, il s'engage à mettre en place une politique de ressources humaines garantissant l'égalité de traitement et la non-discrimination pour tous les agents tout au long de leur parcours professionnel.

Il convient, en effet, de porter une attention particulière aux parcours des femmes, car celles-ci peuvent être victimes de discriminations directes ou induites.

— Élaboration d'un tableau d'avancement genré :

Le tableau avancement 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 2022, 10 agents ont bénéficié d'un changement de grade dans un autre cadre d'emploi, dont 4 femmes.

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

	2022		2021	
	Part des femmes	%	Part des femmes	%
DGS - DGA	3 sur 5	60%	3 sur 4	75%
Directeur et directeur adjoint (fonction) (hors mdph)	13 sur 23	56,5%	6 sur 15	40%
Chef de service (hors mdph)	58 sur 98	59,2%	58 sur 102	56,9%

La loi du 4 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.

Filières	% de femmes chefs de services			Rappel du % de femmes dans la filière au CD11 au 31/12/2022
	Total	Nombre femmes	% femmes	
Administrative	48	31	64,6%	82%
Animation culturelle et sportive	3	2	66,7%	58,9%
Technique	18	3	16,7%	27,9%
Sociale et médico-sociale	16	13	81,2%	87%



4. Concilier vie professionnelle et vie privée

	2022			2021		
	Total	dont femmes	% femmes	Total	dont femmes	% femmes
Nombre d'agents à temps partiel (majoritairement à 80 ou 90%)	330	288	87%	332	291	88%

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.

Les congés parentaux

En 2022, le seul agent qui a bénéficié d'un congé parental était un homme.

	2022			2021		
	Total	dont F	% F	Total	dont F	% F
Nombre d'agents en congé parental	1	0	0%	8	7	87,5%



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.

Depuis 2018, 736 jours ont été donnés et 362,5 jours ont été attribués (dont 312,5 jours ont déjà été utilisés).

- = Au 31/12/2022, sur les droits à congés 2022 :
16 jours ont été donnés, dont 14 jours par des femmes et 2 jours par des hommes.
- = En 2022, **81 jours ont été utilisés, par 5 bénéficiaires femmes.**

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.

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€).

Nombre d'agents	2022	2021
bénéficiaire de l'aide à la complémentaire	202 (58% de femmes)	207 (63% de femmes)
bénéficiaire de l'aide transport	56 (70% de femmes)	48 (77% de femmes)
bénéficiaire de l'aide prévoyance	646 (70% de femmes)	681 (74% de femmes)



ZOOM

Prévention des violences dans la fonction publique

- = Le Ministère de la transformation et de la fonction publique publie en novembre 2022 un guide intitulé « Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique ». Celui-ci répertorie les agissements sexistes, situations de harcèlement, de discrimination ou de violence.
- = Il décrit et illustre les propos et comportements qui peuvent constituer des faits de violences sexistes et sexuelles. Il présente les bonnes attitudes à adopter dans de telles situations et recense les mesures de prévention et de protection et les outils statutaires et disciplinaires qui peuvent être mobilisés.

(source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-lutter-contre-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-la-FP>)

La mise en place du télétravail

Le déploiement du télétravail a connu une progression fulgurante au cours de l'année 2020 au sein de la Fonction publique territoriale en raison du contexte sanitaire du pays. Le Département s'est inscrit dans ce mouvement en autorisant les agents à télétravailler de façon régulière, sous condition, à compter du 1er janvier 2020.

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 que l'on accorde 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 2022, ce sont 564 femmes et 87 hommes qui disposent d'un arrêté les autorisant à télétravailler (demandes selon le protocole en vigueur et hors contexte sanitaire), des chiffres en forte augmentation.

Le Département souhaite, enfin, favoriser l'accès des femmes enceintes au télétravail, notamment dans les derniers mois de la grossesse où le poids des trajets se fait davantage sentir et où il convient d'être particulièrement attentif à l'état de santé de ces agents.



La nouvelle organisation du temps de travail

2022 a été, pour la collectivité, l'année du passage aux 1607 heures de travail annuelles, qui s'accompagne de nouvelles dispositions entrant en application au 1^{er} janvier 2023 :

- = **15 minutes de travail quotidien** supplémentaire pour arriver aux 1607h annuelles
- = **plus grande souplesse et nouvelles possibilités de tranches horaires** : heures variables d'arrivée et de départ des agents et pause méridienne flottante de 45 minutes
- = **nouveau solde de jours de RTT et de congés annuels**
- = **pose libre des RTT** quel que soit le jour de la semaine y compris le mercredi et possibilité de poser des 1/2 jours de RTT
- = **compte épargne temps (CET)** : possibilité d'indemnisation pour les agents qui partent à la retraite ou de conversion en jours points retraite

Cette plus grande souplesse doit permettre aux agents une meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle. En particulier, la prise de RTT flottante ou par demi-journée, notamment le mercredi, permet le retour à temps plein de parents, principalement des femmes, qui étaient auparavant contraints au temps partiel. **Cette réorganisation constitue en cela une réelle mesure d'égalité femmes/hommes.**

La direction des ressources humaines a engagé plusieurs démarches pour informer et accompagner les agents sur ces nouvelles dispositions : rencontres avec les agents sur le territoire (MDS, SAE, divisions territoriales, Hôtel du Département et antennes), mise en service d'un numéro de téléphone dédié, foire aux questions et nouvel outil de gestion et de suivi du temps de travail, Chronos, qui sera mis en service à partir de février 2023. Des sessions de formation ont eu lieu en décembre pour les secrétaires, et en janvier 2023 pour l'ensemble des agents.

info(s)RH
Actualités et projets RH du Département de l'Aude

Aménagement du temps de travail

1^{er} DÉCEMBRE 2022

Les nouvelles dispositions du temps de travail adoptées en Comité technique paritaire le 14 juin, puis en session le 24 juin 2022, rentreront en application au 1^{er} janvier 2023. La direction des ressources humaines, très impliquée depuis plusieurs mois sur ce dossier, a engagé plusieurs démarches pour informer et accompagner les agents : rencontres sur le territoire, numéro de téléphone dédié, foire aux questions et très prochainement, un outil de gestion et de suivi du temps de travail.

Rencontrer, informer, échanger

La direction des ressources humaines est allée à la rencontre des agents sur le territoire pour présenter les principales nouveautés et échanger avec eux. Au total, ce sont 24 rencontres qui ont été organisées à Carcassonne, Castelnaudary, Lagrasse, Lézignan, Limoux, Narbonne et Sigean, dans les structures accueil enfance, les maisons départementales des solidarités, les divisions territoriales, les antennes et à l'Hôtel du Département.

Nouvelles dispositions

- > 15 minutes supplémentaires quotidiennes
- > Souplesse dans les horaires et nouvelles possibilités de tranches horaires
- > Nouveau solde de jours de RTT et de congés annuels
- > Pose libre des RTT quel que soit le jour de la semaine y compris le mercredi, 1/2 RTT autorisée
- > Compte épargne temps (CET) : possibilité d'indemnisation pour les agents qui partent à la retraite ou de conversion en jours points retraite

Points forts des rencontres

- > Couvrir l'ensemble du territoire et les différents secteurs d'activité
- > Répondre aux interrogations des agents
- > Favoriser la discussion
- > Aborder d'autres thématiques RH

« J'ai apprécié que la direction des ressources humaines vienne à notre rencontre sur le territoire. Cela nous a permis d'aborder différentes thématiques. »

5. Sensibiliser et former le personnel

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, 72% des jours de formation dispensés au personnel départemental ont été suivis par des femmes, soit 12 points de plus qu'en 2021.

	2022		2021	
	Femmes	%	Femmes	%
Nombre de femmes ayant bénéficié :				
- d'une préparation concours	44	83%	75	59%
- d'une formation prise de poste à responsabilité	2	40%	18	47%
- d'une formation de professionnalisation	49	59%	358	51%
- d'une formation d'intégration	31	52,54%	42	67%

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

En 2022 : développement de la formation en distanciel

L'ensemble des personnels des collèges peut bénéficier des formations à distance IdealCo. Le catalogue « Itinéraire de formation », qui comprend des formations métiers et thématiques, propose ainsi des modules sur :

- = **L'enjeu de l'égalité femme/homme dans les relations professionnelles**
- = **Discrimination et égalité de traitement dans le service public territorial** : enjeux et moyens d'action

En 2023, ces thématiques seront aussi proposées aux gestionnaires des collèges.

La formation des cadres

Le catalogue des cadres présente deux modules sur l'égalité :

- = les enjeux de l'égalité femmes – hommes dans la fonction publique territoriale (avec Calia conseil et l'AFNOR)
- = la commande publique à l'épreuve de l'égalité



La formation des élus

Dans le cadre du renouvellement de l'Assemblée départementale, une nouvelle offre de formation est désormais proposée à l'ensemble des élu.e.s. Celle-ci propose plusieurs formations sur la thématique égalité femmes-hommes :

- = **prévention** des agissements sexistes ou sexuels et du harcèlement moral ou sexuel : rôle et responsabilités des élus
- = **leadership au féminin**
- = **exercice du mandat/égalité femmes-hommes**
- = **égalité femmes-hommes, place des collectivités locales**



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. Ce décret s'inscrit dans le cadre de la grande cause du quinquennat pour l'égalité entre les femmes et les hommes. L'objet de ce décret consiste à clarifier les obligations des employeurs publics, à savoir :

- = **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. Après la présentation, d'un premier rapport d'information au Comité hygiène, sécurité et conditions de travail en 2020, suivi d'un travail avec la cellule de veille des risques psychosociaux et le service santé sécurité au travail, le Département fait le choix de confier cette mission de référent signalement à une entité externe, le Centre de gestion de l'Aude.

En 2022, 3 signalements ont été portés à la connaissance du référent et ont donné lieu à un traitement par les services départementaux.



Le DISPOSITIF de

SIGNALEMENT

DES ACTES DE VIOLENCE
DE DISCRIMINATION
DE HARCELEMENT
ET D'AGISSEMENTS SEXISTES



Vous êtes témoin ou victime de violence, d'harcèlement ou de discrimination ? Ces comportements sont interdits par la loi. En parler vous permettra de ne pas rester seul.e, d'être aidé.e et de vous protéger. Des professionnels sont là pour vous accompagner. La collectivité a mis en place un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement (moral ou sexuel) et d'agissements sexistes en partenariat avec le Centre de gestion de l'Aude.

POUR QUOI ?

Pour tous les actes de

- Violences physiques
- Violences verbales
- Harcèlement sexuel
- Agissements sexistes
- Harcèlement moral
- Discrimination directe
- Discrimination indirecte

POUR QUI ?

Victimes ou témoins

- Agents titulaires, contractuels
- Apprentis, stagiaires
- Personnels d'entreprises extérieures

QUELLES GARANTIES ?

- Prise en charge rapide par des professionnels
- Respect de la confidentialité
- Absence de représailles envers l'auteur du signalement
- Absence de mention du signalement dans le dossier de l'agent
- Préconisations opérationnelles afin de résoudre la situation
- Accompagnement de l'auteur du signalement pendant toute la durée du processus
- Orientation vers des services et des professionnels compétents

COMMENT ?

Procédure en 3 étapes



Référent signalement

[cdg11.fr/ Les services/ Référent alerte et signalements](http://cdg11.fr/Les-services/Référent-alerte-et-signalements)
formulaire de recueil en ligne à transmettre par mail à l'adresse: referent.signalements@cdg11.fr

- Un contact referent.signalements@cdg11.fr permettant de recueillir les signalements, dans un cadre de confiance, neutre, impartial et respectueux de la confidentialité des échanges
- Un référent signalements formé et en capacité de proposer un accompagnement individualisé et personnalisé

PARTIE 3

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



1. Lutter contre toutes les violences

« Moins il y a d'égalité entre les hommes et les femmes, plus il y a de violences contre les femmes » (Christelle Taraud, historienne).

En France en 2021, les services de sécurité ont enregistré 208 000 victimes de violences conjugales, la grande majorité des victimes étant des femmes (87%). Ce chiffre, en augmentation de 21% par rapport à 2020 (tout comme le nombre de féminicides), ne représenterait qu'une part minime du phénomène, puisqu'on considère généralement que trois victimes de violences sur quatre ne portent pas plainte.

Environ 66% des plaintes concernent des actes de violence physique, 30% des violences verbales ou psychologiques et 4% des violences sexuelles.

Réseau de lutte contre les violences intrafamiliales

Dans l'Aude, un **réseau de lutte contre les violences intrafamiliales (le réseau « VIF »)** s'est créé en 2022 à l'initiative du conseil départemental. Il rassemble une quarantaine de partenaires associatifs, institutionnels et collectivités qui travaillent sur cette thématique commune. Les objectifs sont de favoriser l'interconnaissance des partenaires, d'échanger savoirs et expériences, de mettre en œuvre des projets et actions concrètes, de soutenir des initiatives territoriales...

La 1^{ère} action mise en place par le réseau a consisté en l'organisation d'un **forum contre les violences faites aux femmes**, le 22 novembre à l'Hôtel du Département à Carcassonne.

À l'occasion de cet événement soutenu par le Département, la Préfecture et la CAF, 14 stands étaient animés par des acteurs de terrain pour sensibiliser les publics et les agents du Département. Ceux et celles-ci avaient été invités à porter un vêtement de couleur orange en soutien à la cause.

Autres faits marquants en 2022 : la tenue dans l'Aude, le 25 novembre 2022, en parallèle de la journée consacrée à la lutte contre les violences faites aux femmes, du conseil départemental de prévention de la délinquance, impulsé par la Préfecture, axé cette année sur la thématique de la violence conjugale et intrafamiliale, auquel étaient invités des membres du réseau « VIF ».

Enfin, le comité local sécurité prévention délinquance (CLSPD) de Lézignan-Corbières s'est réuni début décembre sur la même thématique ; des agents du Département membres du réseau « VIF » participaient également aux groupes de travail afin d'apporter leur expertise et de relayer les informations dans l'ensemble du réseau.



Groupe projet interne au Département dédié à la prévention et à la lutte des violences intrafamiliales

Ce groupe de travail, initié par le conseil départemental, a été constitué afin de travailler en transversalité sur la mise en œuvre opérationnelle d'actions à mener et a démarré ses travaux en septembre 2022. Il réunit des agents administratifs, travailleurs sociaux, professionnels de santé des centres de planification et d'éducation familiale (CPEF).

Concrètement, ce groupe travaille 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 « VIF »** et en anime les réunions une à deux fois par trimestre. Il a été à l'origine de l'organisation du Forum contre les violences faites aux femmes le 22 novembre à l'Hôtel du Département.

Le groupe a produit un « **violentomètre** » audois, petit guide facile à distribuer et à commenter, qui permet d'identifier les situations potentiellement dangereuses pour les femmes et jeunes filles et portant au verso les contacts utiles et numéros d'urgence. 6000 violentomètres ont déjà été distribués aux structures audoises membres du réseau.

Un autre outil, en cours d'élaboration, consistera en une **mallette pédagogique** qui contiendra, à terme, une fiche réflexe à l'attention des professionnels, le « violentomètre », 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, etc.

Le groupe projet participe également à la **cellule opérationnelle départementale de suivi des victimes de violences conjugales** mise en place par la Préfecture.

Enfin, il a mis en place un **partenariat avec le service intégré d'accueil et d'orientation (SIAO)** et le **115** avec des échanges sur les situations, et les orientations nécessaires.

Ta relation est saine quand il, elle...	PROFITE		1
		Respecte tes décisions, tes désirs et tes goûts	2
		Accepte tes amies, amis et ta famille	3
		A confiance en toi	4
		Est content quand tu te sens épanoui	5
Il y a de la violence quand il, elle...	VIGILANCE, DIS STOP !	S'assure de ton accord pour ce que vous faites ensemble	6
		Te fait du chantage si tu refuses de faire quelque chose	7
		Rabaisse tes opinions et tes projets	8
		Se moque de toi en public	9
		Est jaloux et possessif en permanence	10
		Te manipule	11
		Contrôle tes sorties, habits, maquillage	12
		Fouille tes textos, mails, applis	13
		Insiste pour que tu lui envoies des photos intimes	14
		T'isole de ta famille et de tes proches	15
Tu es en danger quand il, elle...	PROTÈGE-TOI, DEMANDE DE L'AIDE	T'oblige à regarder des films pornos	16
		Thumille et te traite de folle quand tu lui fais des reproches	17
		"Pète les plombs" lorsque quelque chose lui déplaît	18
		Menace de se suicider à cause de toi	19
		Menace de diffuser des photos intimes de toi	20
		Te pousse, te tire, te gifle, te secoue, te frappe	21
		Te touche les parties intimes sans ton consentement	22
		T'oblige à avoir des relations sexuelles	23
		Te menace avec une arme	24



Pour être aidé.e

Des n° nationaux
Violences Femmes info
39 19

Secours d'urgence
17 (114 par SMS)

Hébergement d'urgence
115

SOS Viols femmes
0800 05 95 95
(Lundi à vendredi 10h/19h)

Pour les auteurs de violences
08 019 019 11
7j/7 – 9h/19h

Tchat internet
commentonsaime.fr
Lundi au samedi 10h/21h

Numéros audois
Centre d'information sur les droits des femmes et des familles
Carcassonne 04 68 72 47 37
Narbonne : 04 68 42 51 30
Lundi au vendredi 9h-12h / 14h-17h

France Victimes :
France Victimes Carcassonne :
04 68 25 30 78
Lundi au vendredi
8h30-12h/ 14h-17h30

ANAV-AJ Narbonne :
04 68 41 97 40
Lundi au vendredi – 9h-17h

ZOOM

Les inégalités et les violences plus fortes en milieu rural

- = Le Sénat alerte sur la situation des femmes en milieu rural. En France, 11 millions des femmes vivent en zone rurale, et y subissent, selon un rapport du Sénat, des inégalités structurelles. Au centre du problème : la mobilité. Alors que quatre déplacements sur cinq se font en voiture, les femmes sont moins souvent détentrices que les hommes du permis B (10 points de moins que les hommes). En l'absence de transports collectifs, elles ont du mal à accéder aux emplois, aux commerces ou aux écoles, alors qu'elles sont plus souvent en charge de l'accompagnement des enfants. Les services sont également plus rares à la campagne, et plus éloignés en moyenne des habitations : il est plus difficile d'y trouver une place en crèche, ou un rendez-vous chez le gynécologue (treize départements en étant même dépourvus).
- = Les chiffres des violences que les femmes subissent en zone rurale sont tout aussi inquiétants. Alors que moins d'un tiers de la population française y vit, la campagne concentre près de la moitié des féminicides (47%). **L'isolement géographique et social renforce le risque de violences intrafamiliales tandis qu'une mobilité et une accessibilité aux services plus limitées augmentent la difficulté des victimes à alerter.** L'un des freins résidant dans la difficulté de témoigner de manière anonyme. À titre d'exemple, seuls 4% des demandes de mise en sécurité en hébergement provisoire proviennent des territoires ruraux.
- = Le rapport préconise entre autres de proposer des lieux d'accueil et d'écoute dans les centres commerciaux, moins facilement identifiables, et de généraliser les réseaux de personnes relais rassemblant un large panel de professionnels de terrain, en contact avec les publics : professionnels de santé, collectivités, forces de sécurité, commerçants.

(source : Journal des Maires, mars 2022)

Accompagnement social, veille sociale et 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 intrafamiliales sont en mesure d'accompagner spécifiquement des personnes victimes de violences. En 2022, un poste (équivalent temps plein) a été mis en œuvre pour renforcer temporairement les équipes de Lézignan-Corbières et de Coursan.

Mise à l'abri des femmes enceintes et parents isolés

En 2021, le Département a mis en place un nouveau dispositif de mise à l'abri des femmes enceintes/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, renouvelable, et couplé à un accompagnement social. Il 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 MDS, la CRIP, la PMI, le SIAO, les hôpitaux, le tissu associatif, l'Education Nationale, les services de la Justice, services d'aide aux victimes, intervenants sociaux police gendarmerie (ISPG), etc...

Il 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. Il garantit ainsi un véritable soutien et favorise une orientation vers un lieu pérenne, travaillée avec la personne concernée et de manière transversale entre les différentes institutions.

En complément des nuitées d'hôtel mobilisables, 5 appartements sont spécifiquement dédiés sur Narbonne et 5 sur Carcassonne, et gérés par Aude urgence accueil (AUA) et l'association départementale d'aide aux femmes et aux familles (ADAFF).

Lancement d'un groupe de travail sur la lutte contre la prostitution des mineurs

En 2020, le plan national de lutte contre la prostitution des mineures et mineurs est adopté. Il fait état de 4 constats alarmants :

- = en France, plus de **20 000 mineurs sont victimes** de prostitution
- = les victimes de la prostitution des mineurs sont **majoritairement des filles**, issues de tous milieux sociaux et âgées principalement de 13 à 17 ans
- = **les auteurs de proxénétisme** sur mineurs ou qui recourent à la prostitution de mineurs sont majoritairement **des hommes âgés de 18 à 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

Le Département de l'Aude n'est pas épargné par le phénomène. L'observatoire départemental de protection de l'enfance (ODPE) lance le 9 janvier 2023, un groupe de travail pluri-institutionnel sur la prostitution des mineurs dans l'Aude. Il s'agit d'une part de réaliser un état des lieux sur l'ampleur du phénomène sur le territoire, et d'autre part, de réfléchir collectivement aux outils de repérage, de signalement, d'accueil et d'accompagnement à mettre en place ou développer.

Ce groupe de travail, présenté lors du comité de pilotage de l'ODPE en septembre 2022, a été plébiscité par les institutions présentes qui ont formulé leur souhait de s'y inscrire. Ces différentes institutions sont la DDETS-PP, la justice, l'Education Nationale, les forces de l'ordre, l'USSAP, les maisons d'enfants, l'ADAFF, etc.



Actions de financement

Le Département s'engage également financièrement auprès de ses partenaires pour soutenir des opérations en lien avec la lutte contre les violences :

— co-financement de 2 postes d'intervenant social en police gendarmerie (ISPG) 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 relais de l'accompagnement social.

— co-financement du service service d'accompagnement aux victimes de violences sexistes (SAVS) du CIDFF

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 (Carcassonne et Narbonne) portés par l'ADAFF

Etablissements 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 2022, le Département a financé cette action à hauteur de 4 000€.

— financement également 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 : 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)

MON NON Protection de l'enfance : quelques données générées

- = Le Département, chef de file des solidarités et de la protection de l'enfance, accompagne les enfants et leurs familles éprouvant des difficultés à un instant de leur vie
- = En 2021, les bénéficiaires accueillis par les services de l'aide sociale à l'enfance (ASE) représentaient 48.65% de filles et 51.35% de garçons. Certains territoires accompagnent plus de filles tels que Coursan ou le Lézignanais
- = Parmi l'ensemble des filles accueillies par les services de l'ASE, 41.5% ont entre 0 et 10 ans, 29% entre 11 et 15 ans, 29.5% entre 16 et 21 ans. En ce qui concerne les garçons, 44.7% ont entre 0 et 10 ans, 33.1% entre 11 et 15 ans, 22.2% entre 16 et 21 ans

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

La loi de 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes inclut, dans les actions à mettre en place celles qui contribuent à assurer, entre autres, la maîtrise de la sexualité (accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse), une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales, ainsi que les actions qui permettent de lutter contre le système de la prostitution.

Lutter 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.

— Aide à la première installation :

6 premières installations accompagnées financièrement par le Département entre 2021 et 2022 dont 3 femmes (2 médecins généralistes et 1 chirurgien-dentiste) et 3 hommes (médecins généralistes)

— Aide aux internes :

28 internes de médecine générale qui ont réalisé leur stage sur le territoire audois ont été accompagnés : 17 femmes et 11 hommes

— Aide aux infirmiers en pratique avancée (IPA) :

2 infirmières ont bénéficié de l'aide départementale à la formation des IPA

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 de l'Aude 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).

Offrir l'accès à l'information et aux soins en matière de santé, sexualité 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.



Quelques chiffres clés pour la PMI et les CPEF dans l'Aude (chiffres 2021)

CPEF :

- **2384 consultations médicales** (sage-femme et/ou médecin) dont 339 mineures
- **1076 entretiens** de conseil conjugal et familial dont 216 concernant des mineurs et mineures
- **146 actions collectives** dont 132 en milieu scolaire

Santé maternelle :

- **1146 consultations de suivi de grossesse** réalisées par un médecin et/ou une sage-femme
- **1659 visites à domicile d'une sage-femme**

Santé infantile :

- **4503 consultations médicales**
 - **8064 consultations de puéricultrices** dont 3561 visites à domicile
 - **2263 bilans de santé** en école maternelle

MOON Le droit à la contraception et à l'avortement renforcé

En 2020, un rapport estimait qu'au moins 2000 Françaises dépassaient chaque année le délai de 12 semaines de grossesse maximum pour avoir recours à l'interruption volontaire de grossesse (IVG) et étaient donc contraintes d'avorter à l'étranger.

Dans ce contexte, la loi du 2 mars 2022 renforce et facilite l'accès à l'IVG. Le texte approuvé par les députés allonge de deux **semaines le délai légal pour avoir recours à l'IVG, qui est ainsi porté de 12 à 14 semaines de grossesse**. Il prévoit également de permettre la pratique des IVG chirurgicales aux sages-femmes, de supprimer le délai de réflexion de deux jours, imposé à la patiente afin de confirmer une demande d'avortement après un entretien psychosocial et de préciser dans le code de la santé publique que le pharmacien refusant la délivrance d'un contraceptif en urgence sera en méconnaissance de ses obligations professionnelles.

Un répertoire recensant les professionnels et structures pratiquant l'IVG devra être publié en libre accès par les agences régionales de santé. En revanche, le texte conserve la clause de conscience spécifique à l'IVG qui permet aux médecins et aux sages-femmes de refuser de le pratiquer.

Dans la foulée du vote de cette loi, une proposition de loi visant à inscrire le droit à l'avortement dans la Constitution a été déposée le 7 octobre 2022 à l'Assemblée nationale. Enfin, le gouvernement a mis en place la prise en charge intégrale des frais liés à la contraception pour toutes les femmes jusqu'à l'âge de 25 ans, et non plus seulement pour les mineures.

(source : vie-publique.fr)

3. Prendre en charge les personnes dépendantes, handicapées et/ou âgées

Adultes vulnérables en danger



59,06 %

des signalements d'adultes vulnérables en danger, soit 228 sur 386, **sont des femmes** en 2022 dans l'Aude. (58,26 % en 2021, 54,65 % en 2020, 61,25 % en 2019) Parmi ces 228 femmes : 188 personnes âgées, 22 personnes en situation de handicap, 18 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. En effet, il y a une nette différence de fréquentation entre les bénéficiaires masculins (18%) et les bénéficiaires féminins (82%).

La différence de fréquentation est encore plus marquée pour des actions de prévention concernant la santé globale et le bien vieillir (activités physiques adaptées, nutrition, sommeil, mémoire), avec une participation de 16% pour le genre masculin et 84% pour le genre féminin. L'écart entre les deux genres est réduit dès lors que l'on sensibilise à des actions de mobilité (sécurité routière) ou d'habitat et de cadre de vie avec, en moyenne, 33% de participantes et 67% de participants.

Nous ne pouvons pas expliquer cela 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, elles se sentent plus concernées, plus sensibles aux messages de prévention que les hommes.

	Hommes	Femmes
Actions de prévention CFPPA	509	2306
Programme de soutien psychologique d'aide aux aidants porté par la CFPPA	85	270
Forfait autonomie en résidence autonomie pour la mise en œuvre d'actions collectives de prévention	512	1692
Aides techniques (CFPPA dans le cadre de l'équipe seniors technicothèque, les caisses de retraite ou la CPAM)	313	1010

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 71 accueillants familiaux, 61 sont des femmes
- = **83,33 % des personnes âgées accueillies sont des femmes** (soit 30 femmes sur un total de 36)
- = Les femmes sont pour la plupart très âgées, en lien avec l'espérance de vie plus importante chez les femmes que les hommes
- = **38,88% des personnes en situation de handicap accueillies sont des femmes** (soit 14 femmes sur un total de 36 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 2022 : **sur 35 personnes accueillies, 9 sont des femmes soit 25,71 %.**

— Aides individuelles allouées aux personnes âgées

- = **73% 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 70% des bénéficiaires.

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

— Aides individuelles allouées aux personnes en situation de handicap

La proportion des femmes bénéficiaires des aides pour les personnes en situation de handicap est sensiblement la même que pour les hommes :

Bénéficiaires au 31 décembre 2020 :

	Aides ménagères	ACPT	PCH	Aides à l'accueil	Total
Hommes	248	174	2295	571	3288
Femmes	259	151	2206	451	3067
Total	507	325	4501	1022	6355

Jeunes âgés de 0 à 19 ans

Une sur-représentation des décisions accordées aux enfants de sexe masculin est constatée dans la tranche des 0/19 ans avec 69,14% des décisions les concernant.

Peu d'études se sont penchées sur le retentissement des genres en matière de handicap. Il est toutefois admis communément que les garçons présentent davantage de problèmes liés à la naissance, de déficiences dépistées au cours de l'enfance et de l'adolescence, de troubles du langage, de la parole et du comportement, de conduites addictives, de déficiences auditives, viscérales et métaboliques.

- = En matière de scolarité (classes ULIS, AESH, matériel spécifique, orientations IME...) : 64,49% des décisions concernent des garçons
- = Concernant l'allocation d'éducation d'enfants handicapés (AEEH), 70,16% des décisions

concernent des garçons. Ils sont plus impactés par des handicaps rares et lourds

- = De même pour la prestation de compensation du handicap (PCH) dont 67,48 % des décisions concernent des garçons

Personnes en situation de handicap de 20 à 59 ans

Dans la tranche 20/59 ans, on assiste à un rééquilibrage dans la répartition des décisions entre hommes et femmes. **Au global, 51,01% des décisions concernent des femmes, 48,99% des décisions concernent les hommes.**

- = Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé : 52,25% pour des femmes
- = Orientation vers le milieu protégé : 58,71% des décisions d'orientation en ESAT concernent des hommes
- = Allocation adulte handicapé (AAH) : 49,39% des décisions concernent des femmes
- = Cartes Mobilité inclusion (stationnement/invalidité/priorité), accessible également aux moins de 19 ans, tous supports confondus : 52,97% concernent des femmes
- = PCH : 48,37% des décisions concernent les femmes

Personnes porteuses de handicap de plus de 60 ans

La variable âge marque davantage les femmes en situation de handicap dans la tranche d'âge des plus de 60 ans : 50,31% des décisions les concernent.

Les femmes sont plus marquées par les déficiences liées à l'avancement dans l'âge, ont besoin de davantage d'aide, notamment financière et humaine, et ont une espérance de vie plus longue que celles des hommes.

- = **AAH : 51,44% des décisions concernent des femmes**
- = **PCH : 48,65% des décisions concernent des femmes**

Au-delà des données chiffrées, le handicap des femmes est moins reconnu socialement que celui impactant les hommes. Les femmes sont davantage atteintes par des déficiences et des incapacités, même si les profils sont hétérogènes : cela est lié notamment aux différences de sensibilité à certaines pathologies, à une exposition différente aux facteurs de risques et à une représentation différente du rapport au corps.

En matière de représentation du handicap dans la scolarité, l'emploi et l'accessibilité, la société entière a encore une large marge de progression vers une vision plus inclusive !

« Réponse accompagnée pour tous »

Ce dispositif porté par la MDPH vise à rechercher une réponse individualisée pour toute personne en situation de handicap quelle que soit la complexité de sa situation.

Il permet d'éviter toute rupture de prise en charge et/ou de répondre à l'absence de solution adaptée par la mise en œuvre d'un plan d'accompagnement global.

En 2022, 245 personnes ont été repérées dans le cadre de la RAT dont 78 femmes et 167 hommes.

	Femme	Homme	Total
0-19 ans	52	122	174
20-59 ans	23	44	67
60 ans et plus	3	1	4

Ces différentes données viennent confirmer les précédents constats. En effet, le public enfant repéré dans le cadre de la RAT est majoritairement de sexe masculin, la tendance s'inversant pour les plus de 60 ans.

— Soutien pluridisciplinaire aux proches aidantes et aidants

Les proches aidants, qui apportent une aide bénévole à un proche (souvent conjoint ou parent) 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, 63% des proches aidants ont 75 ans ou plus et 53% sont des femmes.**

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.

La prise en charge pluridisciplinaire et multi-dimensionnelle déployée au sein des espaces seniors est une plus-value reconnue par les usagers : accompagnement administratif et social, détection des fragilités, actions de répit, soutien psychologique individuel ou collectif pour échanger, se reconnaître, s'entraider. Dans l'Aude, le soutien psychologique des aidants concerne 76% de femmes et 24% d'hommes.

Enfin, la MDPH travaille sur une charte dédiée à la qualité de vie au travail pour les agents proches aidants de personnes en situation de handicap, qui sont majoritairement des femmes. La charte comprendra 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.**

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.

Le handicap, facteur aggravant dans les situations de violence

Plusieurs études indiquent que les personnes en situation de handicap sont davantage victimes de violence.

- = En France, **4 femmes en situation de handicap sur 5** subissent des violences et/ou maltraitements de tout type
- = 35 % des femmes en situation de handicap subissent des violences physiques ou sexuelles de la part de leur partenaire, contre 19% des femmes dites valides
- = **Près de 90% des femmes avec un trouble du spectre de l'autisme subissent ou ont subi des violences sexuelles, dont 47% avant 14 ans**
- = 27% des femmes sourdes ou malentendantes déclarent avoir subi des violences au cours de leur vie.

Les formes de violences sont les mêmes qu'en population générale, néanmoins la situation de dépendance (physique, économique, financière...) dans laquelle se trouve une personne en situation de handicap peut favoriser les situations d'emprise et de domination.

La loi du 21 juillet 2022 cherche à diminuer ce risque de dépendance en déconjugalisant l'Allocation aux adultes handicapés. Les revenus du conjoint n'étant plus pris en compte dans le calcul de l'AAH, les personnes handicapées vivant en couple pourraient voir leur allocation augmenter, diminuant ainsi leur dépendance vis-à-vis de leur conjoint.

En fin d'année 2022, la MDPH de l'Aude a fait face à une augmentation de situations de femmes porteuses de handicap victimes de violences intra-familiales. Elle alerte sur deux situations de maltraitance pour les femmes en situation de handicap : les cas de carence de soins notamment gynécologiques, et la non prise en considération de la douleur, les symptômes de celle-ci étant parfois attribués à tort aux effets du handicap.

Afin d'engager une réflexion commune sur cette thématique, la MDPH a réuni différents acteurs opérationnels, institutionnels et financiers afin d'élaborer un protocole d'intervention et à construire une réponse innovante en matière d'accueil d'urgence pour ces personnes.

L'équipe participe au groupe de travail départemental sur les violences intrafamiliales.

(source : MDPH, handiconnect.fr/fiches-conseils)

Depuis 2020, le Département 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 Occitanie Grand Âge, plus de 40 partenaires de la région mènent des actions visant à faciliter le recrutement, favoriser la qualité de vie au travail et améliorer l'accès aux formations des aides à domicile.



La collectivité 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. Cela se traduit par la 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 d'amélioration de la qualité de vie au travail des aides à domicile. **Ce dernier soutien concerne une trentaine de services d'aide à domicile dans l'Aude.**

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

Dans l'Aude :

55 % des bénéficiaires du RSA sont des femmes

30 % des bénéficiaires du RSA sont des femmes seules avec enfant

Ateliers et chantiers d'insertion (ACI)

Le Département, avec les autres cofinanceurs de l'insertion par l'activité économique, soutient la mise en œuvre de chantiers d'insertion avec le souci de favoriser la participation du public féminin : entre le 1er janvier et le 30 octobre 2022, 36% des 602 personnes ayant participé à un chantier d'insertion étaient des femmes.

Le chantier d'insertion porté par l'association FORCE intervient dans le secteur des travaux de rénovation ou neuf, toutes activités bâtiment gros œuvre et second œuvre (maçon, peintre, plaquiste, électricien et plombier). Les techniques d'écoconstruction et de réemploi des matériaux font parties du projet d'apprentissage des compétences professionnelles avec les personnes en insertion.

Ce chantier poursuit aussi la finalité de promouvoir l'accès des femmes aux métiers majoritairement exercés par les hommes. C'est ainsi que la fréquentation du public féminin sur ce chantier a été multiplié par 2,6 en 2 ans, passant de 13.3% en 2019 à 35% en 2021.

Accès à l'emploi salarié

— Contrats aidés

Une nette évolution de l'accès des femmes aux contrats aidés a été constatée en 2022.

71% des contrats aidés bénéficient à des femmes
soit 39 sur 55 (57% en 2021)



— Cumul RSA

Afin d'agir sur les secteurs d'activités dits « en tension de recrutements » et de renforcer leur attractivité, le Département met en œuvre une mesure de cumul de l'allocation du RSA avec des revenus salariés dans les domaines agricole, bâtiment et travaux publics, service à la personne et tourisme.

	Total	Secteur bâtiment	Secteur hôtellerie restauration	Secteur Services à la personne	Secteur Agricole
Femmes	190	2	83	54	51
Hommes	146	25	40	4	77

Au total, ce sont donc 190 femmes sur 336 personnes qui ont pu bénéficier de cette mesure, soit quasiment 57%.

— La clause sociale d'insertion

En 2022, 303 personnes sont intervenues sur les marchés publics du département intégrant une clause sociale. Parmi ces salariés, 97 soit 32 % d'entre eux étaient des femmes.

Sur la totalité des heures de travail générées par la clause sociale, 26% (soit plus de 32 000 h) étaient occupées par des femmes. On constate que ce pourcentage a bien augmenté ces 5 dernières années : 4% en 2017, 7% en 2019 et 2018, 18,8% en 2020, 28% en 2021.

Participants	Nb participants	Nb heures réalisées
Femmes	97	32 210,31
Hommes	206	92 558,72
Total	303	124 769,03

La prépondérance des emplois masculins sur le dispositif de la clause sociale s'explique notamment par les marchés supports qui sont à 90% issus du bâtiment et des travaux publics.

La création d'activité

Au 30 juin 2022, ce sont 451 femmes sur 901 personnes (50%) qui sont accompagnées dans leurs projets de créations d'entreprises.

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

Le Département travaille à rendre plus accessibles à la population les services du quotidien, en élaborant, en copilotage avec la Préfecture, le schéma départemental d'amélioration de l'accessibilité des services au public. Celui-ci se base sur un diagnostic qui croise l'offre et les besoins en services sur le territoire et propose un plan d'actions issu de la concertation entre les partenaires du schéma : Etat, opérateurs de services nationaux, collectivités et intercommunalités, chambres consulaires, citoyens.

Dans le cadre du diagnostic préalable à la conception de ce schéma, le Département a effectué en 2022 une enquête auprès des habitants de l'Aude qui a récolté près de 2000 réponses et mis en évidence, entre autres, **les difficultés d'accès aux démarches administratives**, aux prestations et aides sociales et aux aides à la rénovation énergétique. Ainsi, 68% des Audois jugent les démarches administratives peu ou pas accessibles, et 57% ont des difficultés d'accès aux aides et prestations sociales.

Parmi les difficultés citées pour l'accès aux services et aux droits, les actifs en emploi, en particulier, citent la difficulté à se libérer aux heures d'ouverture des services (59% en grande difficulté), et à se libérer de leurs contraintes professionnelles et familiales (44% en grande difficulté). Pour ce qui concerne les actifs sans emploi et les inactifs, ce sont les difficultés à se déplacer et à assumer le coût des services qui sont prépondérantes.

Dans le cadre du diagnostic, les travailleurs sociaux des MDS et les agents France services audois, qui accompagnent les personnes dans l'accès à leurs droits auprès de 9 opérateurs de services nationaux (CAF, CPAM, MSA, impôts, ANTS, CARSAT...), ont été consultés. Ceux-ci ont fait part des difficultés grandissantes d'une partie du public en lien avec le retrait des services publics des territoires et la dématérialisation des démarches. Ces difficultés touchent les jeunes comme les personnes âgées, avec une surreprésentation des femmes, puisque ce sont principalement elles, d'après un échange avec le réseau France services, qui effectuent la plupart des démarches administratives.

Dès lors, la question de l'accès aux droits et aux services du quotidien entre en résonance avec la préoccupation de l'égalité femmes-hommes, d'autant plus que les femmes sont en moyenne en plus grande risque de précarité que les hommes (moins d'accès aux emplois stables et aux postes de cadres, plus souvent chômeuses, salaires et pensions inférieurs à ceux des hommes...). **Améliorer l'accès aux services et aux droits, c'est travailler à une plus grande égalité femmes/hommes.**



Les mères isolées en plus grande difficulté dans l'accès aux droits

En France, une famille sur quatre est dite « monoparentale », avec à sa tête un adulte vivant seul avec un ou plusieurs de ses enfants. Dans 83 % des cas, cet adulte est une femme.

La situation de monoparentalité représente une charge lourde pour ces femmes : les données statistiques montrent que les mères isolées sont plus souvent au chômage que les mères vivant en couple, elles sont plus pauvres et ont des conditions de vie moins favorables que les parents vivant en couple (les femmes seules sont plus nombreuses au RSA, par exemple, que les hommes seuls).

La question de leur accès aux droits sociaux est particulièrement préoccupante, en raison de leur difficulté à se libérer de leurs contraintes professionnelles et familiales pour accéder à ces aides, qui peuvent s'ajouter à une méconnaissance de leurs droits.

(source : egalite-femmes-hommes.gouv.fr)

6. Sensibiliser filles et garçons à l'égalité

Avec les collégiennes et collégiens

— Soutien des projets pédagogiques des collèges

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 Luites contre les discriminations, est lancé annuellement en direction des collèges audois. Pour l'année scolaire 2022-2023, le conseil départemental soutient 14 collèges dans la mise en place des projets éducatifs et pédagogiques pour un montant de 10 000€.

Cette année, deux collèges travaillent sur des projets encourageant l'égalité femmes-hommes :

- = le collège Le Bastion à Carcassonne : projet Femmes et société
- = le collège Antoine Courrière à Cuxac-Cabardès : projet égalité femmes et hommes Matilda

— 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.



À titre d'exemple, la saison 2021 – 2022 proposait aux élèves de 6^{ème} et de 5^{ème} de visionner le film « Tomboy », l'histoire d'une fillette de 10 ans qui, emménageant dans un nouveau quartier, fait croire à ses nouveaux amis qu'elle est un garçon ; et le court-métrage « Numéro 10 », l'histoire d'Awa, une jeune étudiante en droit passionnée de foot.

En 2022 - 2023, les 4^{ème} et 3^{ème} découvriront, entre autres, le film canadien « Jeune Juliette » l'histoire d'une collégienne effrontée, un peu grosse et menteuse, pas vraiment populaire au collège.

Le Département finance le dispositif à hauteur de 50% du prix des places et par la prise en charge du transport des classes. En 2021 - 2022, 18 établissements et 3 200 élèves ont pu bénéficier de ce dispositif.

— Lutte contre la précarité menstruelle

Le Département de l'Aude s'investit dans un projet d'expérimentation de lutte contre la précarité menstruelle des collégiennes.

Il consiste en l'installation de distributeurs de protections périodiques gratuites et en libre accès dans les blocs sanitaires. 6 collèges audois en sont désormais dotés :

- = Jules Verne à Carcassonne
- = Joseph Delteil à Limoux
- = Cité à Narbonne
- = Pierre et Marie Curie à Rieux Minervois,
- = Joseph Anglade à Lézignan-Corbières
- = Blaise d'Auriol à Castelnaudary

Le médecin et l'infirmière scolaire coordonnateurs de l'Education nationale et des gynécologues membres de la PMI ont été consultés sur les aspects techniques du dossier.

Le retour d'expérience montre une consommation réelle dans la moyenne nationale, conforme aux estimations, ce qui montre que le dispositif répond à un besoin. Un succès donc pour ces six premiers mois d'exploitation.

Le projet doit se généraliser et se développer en 2023, à destination des 22 autres collèges publics audois. . Il a également trouvé un écho auprès des MDS. Ainsi la MDS de Carcassonne Centre Montagne Noire et le centre de santé sexuelle (ex-CPEF) envisagent d'installer un distributeur dans leurs locaux.

Ces protections périodiques sont en coton bio, sans danger pour le corps et la planète : matières premières bio, sans OGM, sans perturbateur endocrinien, sans émulsifiant PEG, sans plastique, sans dioxine, sans chlore, sans parfum.



Le Département de l'Aude se mobilise contre la précarité menstruelle



Les filles, trop peu nombreuses à s'orienter dans la filière informatique

- = En juin 2018, le centre Hubertine Auclert lançait une étude sur un sujet jusqu'ici relativement ignoré : le faible accès des filles aux filières informatiques et numériques. Une enquête de trois ans dans cinq lycées franciliens et des centaines d'entretiens avec les élèves et le personnel éducatif et enseignant ont permis de mettre en évidence les stéréotypes et représentations largement intériorisés, qui entravent les aspirations et sapent les ambitions professionnelles des filles, au point de les faire désertier ces filières pourtant fortement pourvoyeuses d'emplois
- = Une vision encore hiérarchisée des femmes et des hommes et des professions qui leur sont associées, des choix traditionnels et des trajectoires peu questionnées... font partie des causes identifiées de cet apparent désamour des filles pour la filière informatique
- = Au final, à travers cette enquête, le lycée peut apparaître dans certains cas comme source d'aggravement des inégalités entre les filles et les garçons, avec des filles qui, trop souvent, se dévalorisent et se voient comme incompetentes par rapport aux garçons.

(source : Centre Hubertine Auclert)



Parmi toutes les actions départementales de lutte contre les discriminations, notamment celles faites aux femmes, de quoi êtes-vous la plus fière ?

Sébastien Gasparini, président de la commission éducation et collèves, a lancé une expérimentation de lutte contre la précarité menstruelle des collégiennes avec l'installation de distributeurs de protections périodiques gratuites et en libre accès dans les blocs sanitaires. L'objectif, à terme, est que chaque établissement en soit doté.

Cette action n'est pas qu'une question de précarité économique. C'est aussi une façon de normaliser la mutation physique des jeunes filles qui voient leur corps se transformer, se sexuer. Pour certaines, les menstruations sont un sujet tabou dans leur famille, dans leur entourage, et peuvent provoquer un sentiment de honte, de repli. Il faut lever le silence, avoir une action éducative autour de ce sujet. Il faut reconnaître que c'est une normalité féminine qui doit être prise en considération y compris les tracas qu'elles entraînent.

Un phénomène, observé par l'Éducation nationale, doit nous inquiéter : le positionnement de plus en plus fréquent de certaines familles qui, au nom de leur culture ou de leur religion, refusent que leurs enfants, notamment les filles, participent à certains cours dont ceux concernant l'éducation sexuelle. Grâce à ce type d'action, les questions sur les stéréotypes de genre, la sexualité, les relations garçons-filles... pourront être abordées pour l'ensemble de collégiens.

“Alors en tant qu'institution politique, nous ne devons rien lâcher sur les questions de la laïcité, des valeurs de la République dont fait partie l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations.”

PAROLE D'ÉLUE

Valérie Dumontet,
vice-présidente en charge de
la démocratie, de la jeunesse
et de l'international



Portrait : une technicienne au service des collèges

Isabelle Alberola est l'un des agents de la collectivité choisi par la présidente pour les vœux aux agents de janvier 2023. Elle figure dans une courte vidéo souhaitant la bonne année au personnel du conseil départemental, où la diversité des métiers du Département est soulignée. Isabelle Alberola est, depuis deux ans, technicienne bâtiment au service travaux-collèges.

Architecte de formation, avec un DESS en design management, Isabelle Alberola est issue du secteur privé du bâtiment. Associée au sein d'une SCOP spécialisée en menuiseries extérieures, elle a longtemps travaillé avec les agents du service travaux collèges, tout en se disant qu'elle aimerait franchir le pas et devenir, elle aussi, technicienne pour la fonction publique territoriale. Elle est ravie d'avoir intégré le conseil départemental pour y poursuivre ses missions de technicienne du bâtiment, mais côté donneur d'ordre et maîtrise d'ouvrage cette fois.

Avec le budget annuel qui leur est alloué, elle est chargée avec ses collègues d'entretenir et d'effectuer les travaux de maintenance nécessaires dans les collèges du département. Elle se charge de toutes les étapes des projets, de l'analyse à la conception de solutions et au suivi des chantiers. Elle organise



les réunions de chantier et s'assure que les travaux soient effectués dans les temps. Elle s'assure, avec les services de l'Etat et les pompiers, que les bâtiments sont aux normes en matière de sécurité. Elle a également une mission plus administrative qui consiste à sélectionner les entreprises répondant aux marchés de la collectivité.

Dans un milieu constitué à 90% d'hommes, Isabelle s'appuie sur ses solides compétences et son parcours professionnel en entreprise pour travailler avec les professionnels. Ses qualités d'écoute et de concertation et ses connaissances techniques lui permettent de proposer des solutions adaptées, réalistes, répondant aux besoins des principaux et des gestionnaires des collèges, tout en prenant en compte les possibilités et contraintes des entreprises. Elle aime son métier qui lui permet d'aller chercher au fond d'elle, et d'utiliser, toutes les compétences et les savoir-faire qu'elle a acquis au cours de sa carrière.

Des actions « jeunes » en faveur de l'égalité



— Des jeunes femmes très investies dans la solidarité avec les seniors

En 2022, le Département a renouvelé son partenariat avec Unis-Cité autour du programme « Solidarité seniors ».

À travers la mobilisation de volontaires en service civique qui proposent des visites et animations aux personnes âgées en EHPAD et à domicile, « Solidarité seniors » contribue à renforcer les liens intergénérationnels autour du bien-vieillir. Les volontaires s'adaptent aux envies et appétences des seniors à qui ils rendent visite pour leur proposer des activités sur mesure.

Cette deuxième édition s'inscrit dans un réel ancrage territorial. L'idée est de mobiliser les ressources disponibles sur chaque bassin de vie (espaces seniors, médiathèques/bibliothèques, centres

sociaux, clubs des aînées...) afin que les personnes âgées puissent sortir durablement de leur situation d'isolement de par les liens qui auront été créés avec le ou la volontaire.

La promotion 2022 a rassemblé 15 jeunes filles et 5 garçons. Contrairement à l'année dernière, et même si Unis-Cités veille à la mixité filles/garçons, l'édition 2022 a attiré davantage les filles que les garçons.

— 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€.

En 2022, 389 bénéficiaires sur 973 sont des filles (40%), soit une petite progression d'1% par rapport à l'année dernière.

— Un conseil départemental des jeunes axé sur la mixité

Le conseil départemental des jeunes (CDJ) se remettra en place en 2023 dans un format élargi. La représentativité et la parité sont deux valeurs importantes qui président à la constitution de ce conseil et qui ont déterminé son organisation.

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



Acti City a continué à élargir son réseau de partenaires pour proposer un maximum d'offres attractives aux jeunes audois en matière de culture, sport et loisirs.

En 2022, 8152 étaient abonnés à la carte Acti City. Progressivement, la part des jeunes possesseurs de la carte Acti City a retrouvé son niveau d'avant Covid-19. 52,20% des abonnées sont des jeunes filles, 47,8% des garçons.

Par ailleurs, 2 338 jeunes (53.1% des filles et 46.9% de garçons) ont été accueillis par l'association dans le cadre du dispositif information jeunesse. Ils ont pu bénéficier d'informations et de conseils personnalisés.

— « Les jeunes femmes sont aussi l'avenir de l'Europe ! » : poursuite du dialogue citoyen européen à Bruxelles

En 2021, un dialogue citoyen avait rassemblé, lors d'une agora virtuelle, jeunes audoises et jeunes catalanes, à l'initiative du Département de l'Aude et de la Diputacion de Barcelone, et en partenariat avec la mission locale de l'ouest audois, Adret Europe direct et la Fondation des femmes de Barcelone.

Ce projet de coopération transnationale et de participation citoyenne visait à permettre à ces jeunes femmes d'exprimer leurs attentes sur l'avenir de l'Europe, en matière de justice sociale, d'égalité femmes-hommes... À l'issue du débat, il avait été décidé d'y donner suite sous la forme d'une visite aux institutions européennes, à Bruxelles.

Ce voyage a eu lieu à l'occasion de la session plénière du Comité européen des régions, au début de l'été, et a été financé par le conseil départemental pour ce qui concerne les jeunes audoises. Il s'agissait d'une première rencontre en présentiel pour ces jeunes femmes, qui ne parlent pas la même langue et ne sont pas familières avec le fonctionnement des institutions, mais avaient pu bénéficier avant le déplacement de séances d'information sur les instances européennes.

À Bruxelles, les quarante jeunes femmes ont pu suivre l'intervention d'André Viola en séance plénière du Comité des Régions. Elles ont également rencontré le représentant permanent de l'Union européenne Pierre Loaec, qui leur a parlé des politiques de l'UE en faveur de l'égalité, de la jeunesse, et de la lutte contre les violences faites aux femmes. Elles ont visité le Parlement européen et le centre historique de Bruxelles. Enfin, elles ont exprimé leurs vœux pour la 3^{ème} et dernière étape de ce dialogue citoyen européen ; l'idée d'organiser d'autres déplacements et de développer les échanges pour les jeunes entre l'Aude et Barcelone a ainsi germé, dans le cadre du programme européen Erasmus +.



7. Favoriser l'égalité dans le sport, la culture et la vie associative

Archives : les femmes dans la mémoire collective

Lors de la Nuit des Musées 2022, le quizz « Qui est qui ? » permettait de découvrir, à égalité, des Audois et des Audoises célèbres, artistes ou personnalités qui ont représenté, aménagé et défendu le territoire audois entre le XVI^{ème} et le XX^{ème} siècle. On a pu y découvrir ainsi les portraits de **Philippine Crouzat**, enseignante, résistante de la seconde guerre mondiale décorée de la Légion d'honneur, secrétaire générale de la Fédération des femmes socialistes en 1946, conseillère municipale à Carcassonne et conseillère départementale de l'Aude à plusieurs reprises ; de **Maria Sire**, poétesse et écrivaine, et de **Marie Petiet**, peintre limouxine.

Le site des Archives a également publié cette année :

- = un jeu en forme de faux réseau social inspiré de Twitter, « **#femmesaudoises** », pour découvrir des figures historiques du département
- = un article consacré à **Cinq femmes au cœur de leurs droits**
- = et un article dédié aux **Institutrices de la République**, de la fin du XIX^{ème} au début du XX^{ème} siècle.

Bibliothèques /lecture publique

Les femmes jouent un rôle prépondérant dans l'offre de lecture publique sur le territoire audois. Le réseau de bibliothèques soutenues par la bibliothèque départementale de l'Aude fonctionne essentiellement grâce à la présence et à l'engagement de bibliothécaires bénévoles, dont 242 sont des femmes et 32 des hommes (chiffres 2020). Cette proportion rejoint la tendance nationale puisque le ministère de la culture a recensé 90% de femmes parmi les bénévoles des bibliothèques en France.

En ce qui concerne la programmation culturelle 2022 de la BDA, sur 80 auteur.e.s et dessinateurs.trices intervenant dans les bibliothèques auprès de publics divers, 37 étaient des femmes :

- = **dispositif Quoi de neuf** : 26 femmes et 22 hommes
- = **pour les lectures et rencontres avec les auteurs** : 4 femmes et 1 homme
- = **festival Sortie de case** (bande dessinée) dont la programmation est réalisée en collaboration avec le réseau des bibliothèques : 6 femmes et 19 hommes
- = **auteurs au collège dans l'Aude** : 1 femme, 1 homme



Si Twitter avait existé avant 2006, comment ces Audoises y auraient-elles raconté leur story ?

Source : archivesdepartementales.aude.fr



Conjuguons le sport au féminin !

L'Aude, terre de sport...ives !

— Le nouveau cadre législatif : sport pour toutes et tous et parité des instances

La loi du 2 mars 2022 vise à **démocratiser le sport** en France, notamment en facilitant le sport santé et l'accès des associations aux équipements sportifs scolaires.

Elle prévoit aussi 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 femmes/hommes, lors des renouvellements de leurs mandats à compter du 1^{er} janvier 2024.

Cette parité sera étendue aux fédérations régionales à compter du 1^{er} janvier 2028.

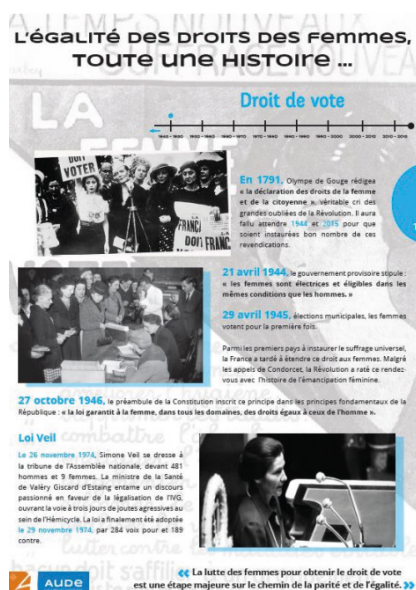
— Le Département s'engage pour la politique sportive féminine

Partenaire incontournable du sport, le **Département a fait du « sport pour tous » un axe prioritaire et encourage activement les associations qui œuvrent en faveur du développement du sport féminin.**

L'ambition est de faire de la pratique sportive un véritable levier d'égalité, d'éducation et de citoyenneté pour favoriser le développement de la pratique sportive et l'équité femme-homme dans le sport.

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.

Le Département dédie des événements spécifiques en direction du sport au féminin notamment à travers la journée internationale du sport féminin et les Victoires audoises du sport féminin, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes.



Enfin, la bibliothèque départementale de l'Aude met à disposition du réseau de bibliothèques audoises trois expositions sur les femmes :

- = **l'égalité des droits des femmes, tout une histoire** Exposition réalisée par le conseil départemental lors des 70 ans du droit de votes des femmes.
- = **le féminisme**, l'histoire du mouvement, de l'Antiquité à la parité, en passant par le manifeste de 343.



- = « **Girlz** » : les femmes dans les cultures urbaines

Cette exposition interactive met en lumière le rôle des femmes dans les cultures urbaines. Arts graphiques, musique, danse, mode, les femmes font avancer le mouvement hip hop sans être cantonnées au rôle de faire-valoir sur les pochettes d'album. Une mise en lumière des talents féminins qui façonnent le hip-hop des deux côtés de l'Atlantique.

— Les chiffres de la pratique sportive dans l'Aude

2022 a été l'année de la reprise du sport après la crise sanitaire. Les pratiques régulières, rencontres, matchs et tournois ont pu s'organiser quasiment normalement. Seuls les grands événements de niveau international ont été à la peine dans le premier semestre avec une baisse de la participation notamment des féminines lors du Mondial du vent de Leucate et de la Coupe du Monde junior de kitesurf à Saint Pierre la mer.

À contrario, la reprise du sport et le nombre de licences féminines ont été proportionnellement supérieures : **ce sont les femmes et les jeunes athlètes qui ont enregistré la plus forte progression.**

L'Aude compte **60 comités départementaux sportifs**, environ **70 disciplines sportives différentes**, près de **1200 clubs**. En 2022, le nombre de licenciés remonte à 83 240 mais pas à la hauteur des chiffres de l'année de référence de 2019. Parmi ces **83 240 licencié(e)s 34 128 sont des femmes, soit 40,9 %**, en augmentation de 5 points par rapport à 2015.

— Convention de développement du sport

Le mouvement sportif audois compte onze comités départementaux présidés par une femme : aikido, badminton, ball-trap, course d'orientation, danse, éducation physique et de gymnastique volontaire (EPGV), escrime, roller sport, taekwondo, tir à l'arc et médaillés jeunesse et sports.

Dans les conventions de développement, un objectif cible les actions spécifiques en direction des sportives. Nombreux sont les comités qui mettent en œuvre des actions, en voici quelques exemples :

- = **basket** : championnat exclusivement féminin en 3 x 3
- = **cyclotourisme** : concentration de cyclotouristes au féminin à Narbonne
- = **judo** : journées 100% féminine
- = **pétanque et jeu provençal** : compétition exclusivement féminine
- = **rugby** : championnats féminins
- = **taekwondo** : stage self-défense réservé aux féminines
- = **balltrap** : gratuité des engagements et dotation de cartouches pour les féminines
- = **tennis** : tournoi des Dames 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 sportives de haut niveau

Marion Morte fon, deux fois championne du monde Windsurf, et **Estelle Gaspard**, trois fois championne du monde de Ju-jitsu, font partie des 14 sportifs de haut niveau (7 filles et 7 garçons) soutenus par le Département à travers une bourse dédiée.

Les autres sportives « made in Aude » soutenues par le conseil départemental sont **Romane Charayron**, canoë-kayak, **Poéma Newland**, kitesurf, **Osaïa Reding**, kitesurf, **Olivia Rosique**, planche à voile et **Matilda Roux**, windsurf.



Marion Mortefon en couverture de l'AudeMag de janvier/février 2023.

À l'instar de cette couverture, AudeMag veille à une représentation équilibrée des hommes et des femmes en couverture comme dans toutes les pages du magazine



— Les Victoires audoises du sport féminin

Chaque année, le Département organise 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 tant dans l'engagement individuel qu'associatif, la réussite sportive, ou encore l'arbitrage, la santé ou le bénévolat dans le sport.

Le palmarès 2022 a été révélé le 8 mars, jour de la journée internationale des droits des femmes :

- = victoire de la performance sportive : **Marion Mortefon**
- = victoire de l'équipe féminine : **Volley club Gruissan** (N 2), club féminin qui compte de nombreux titres de championne de France chez les jeunes
- = victoire de l'espoir du sport : **Louise-Aina Taboulet**, 12 ans, en skateboard, vice-championne de France en lice pour les J.O. de Paris
- = victoire de la dirigeante d'un comité sportif : **Catherine Simon**, comité de tir à l'arc
- = victoire de la bénévole du sport audois : **Ginette Molas**, bénévole au Narbonne Volley, licenciée depuis 1969
- = victoire de l'engagement personnel sport et handicap : **Anick Amans**, pour son implication au sein du comité départemental handisport

- = victoire de l'engagement sportif individuel et professionnel : **Inès Van der Linden**, cycliste et triathlète et kinésithérapeute à Limoux
- = victoire de l'initiative sportive féminine : **US Carcassonne**, premier pré-centre de formation de rugby féminin de France
- = victoire du programme du sport-santé au féminin : **Escrime & Cancer**
- = victoire de l'action citoyenne : **Club de karaté de Carcassonne**, au Viguiers, pour leur stage de self-défense 100% féminin dispensé par une ancienne championne de karaté
- = prix spécial du jury : **Cassandra Katona-Auré**, 13 ans, sportive en twirling bâton handisport, avec une seule main

La marraine de la cérémonie était **Estelle Gaspard**.



L'Aude Terre de Jeux 2024 !

Le Département de l'Aude a été labellisé « Terre de Jeux, Paris 2024 » par le Comité d'organisation des jeux olympiques et paralympiques.

Ce dispositif valorise les collectivités territoriales qui œuvrent pour une pratique du sport plus développée et inclusive. Elles auront accès à des outils, informations et événements spécifiques jusqu'en 2024. Elles pourront candidater au statut de centre de préparation aux Jeux, et accueillir peut-être une délégation de sportives et sportifs olympiques ou paralympiques désireux de s'entraîner en France en amont des Jeux.

En termes d'égalité femmes/hommes, les Jeux de Paris 2024 se veulent exemplaires, avec, pour la première fois de leur histoire, un nombre de participantes égal à celui des participants.

Cette égalité réelle doit être mise en œuvre autant dans les conditions d'accès à la pratique sportive, que celles aux fonctions de direction et d'encadrement du sport ou de sa valorisation médiatique, économique et sociale. À travers le discours de la présidente de la commission des femmes dans le sport, le comité international olympique (CIO) entend soutenir les initiatives visant à accélérer une représentation significative des femmes dans la gouvernance, le leadership et les instances décisionnaires au sein du mouvement olympique.

Ce parcours devrait conduire à lutter contre les stéréotypes et les violences sexistes et, in fine, à valoriser les bénéfices de la mixité pour le sport.



8. Développer la participation citoyenne

Fort du succès du premier budget participatif en 2020, le conseil départemental, par la voix de sa présidente Hélène Sandragne et de sa vice-présidente à la démocratie, la jeunesse et les relations internationales Valérie Dumontet, a lancé en 2022 son second budget participatif (le BP#2). Ce dispositif témoigne de la volonté du Département de renforcer la participation citoyenne dans la gestion de ses politiques publiques. Il permet la réalisation de projets portés par des citoyennes et citoyens et des associations dans des domaines aussi divers que la culture, le sport, la solidarité, l'environnement, le patrimoine, le tourisme et la jeunesse. Il s'appuie sur les objectifs de développement durable de l'ONU pour promouvoir l'égalité et le vivre-ensemble.



Au 31 décembre, plus de 300 idées avaient été déposées sur la plateforme jeparticipe.aude.fr.

MOON

« Parole de femmes », retour sur un projet lauréat du 1^{er} budget participatif audois

- = Cette année, l'association « Parole de femmes » a fêté ses quatre ans. L'objectif de cette structure basée à Fabrezan qui réunit une centaine d'adhérentes et adhérents : offrir un espace de parole et de partage pour libérer la parole des femmes, hommes et adolescents traversant des passages difficiles voire douloureux dans leur vie
- = Lauréate en 2020 du 1^{er} budget participatif de l'Aude, l'association a pu ouvrir une maison au public, véritable sas de décompression où les femmes et hommes peuvent se confier ; sur des violences intrafamiliales, sur des cas de harcèlement en milieu professionnel ou scolaire. « Parole de femmes » organise aussi des ateliers permaculture, gymnastique ou cuisine solidaire, repas des voisins, groupes de parole, actions de prévention cancer du sein, une chorale... et surtout une permanence téléphonique du lundi au samedi, pour aider toutes celles et ceux qui ont besoin à un moment de leur vie d'un accompagnement, d'une orientation.



UN RAPPEL HISTORIQUE

1907

Les femmes mariées peuvent disposer librement de leur salaire.

1944

Les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité.

1946

Le préambule de la Constitution pose le principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes.

1965

Les femmes peuvent gérer leurs biens propres et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari.

1967

La loi Neuwirth autorise la contraception.

1972

Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour les travaux de valeur égale est retenu.

1975

Instauration du divorce par consentement mutuel. Obligation de la mixité scolaire. La loi Veil autorise l'interruption volontaire de grossesse pour une période probatoire de 5 ans.

2006

Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes par une obligation de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010.

2007

Loi sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.

2008

Loi du 27 mai 2008 portant adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, dont le congé maternité.

2008

Modification de l'article 1^{er} de la Constitution qui dispose désormais que la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.

2012

Création d'un Ministère des droits des femmes, 26 ans après la disparition de ce dernier.

2013

Loi n° 2013-403 du 17 mai relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des délégués communautaires.

2013

Circulaire du 08 juillet pour la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ⁽³⁾.

2014

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes s'articule autour de cinq priorités.

2015

Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ 1983 : le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) est créé par la loi Roudy, c'est une instance consultative qui participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

⁽²⁾ 2000 : cette loi prévoit l'alternance stricte femmes-hommes sur les listes aux élections européennes et aux élections sénatoriales à la proportionnelle ainsi qu'une alternance par tranche de six candidats aux élections municipales et régionales. La loi prévoit de surcroît une sanction financière à l'encontre des formations politiques

ne respectant pas ce principe dans la présentation des candidatures aux élections législatives.

⁽³⁾ Applicable à l'ensemble des employeurs publics dans les trois versants de la fonction publique, ce protocole a été signé par l'ensemble des organisations syndicales et les employeurs publics le 8 mars 2013.

⁽⁴⁾ « L'État et les collectivités territoriales ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée ». Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.

1981

Création d'un Ministère du droit des femmes.

1983

Toute discrimination dans le travail en raison du sexe est interdite par la loi ⁽¹⁾.

1992

La loi sanctionne le harcèlement sexuel dans les relations de travail.

1995

Création de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes.

1999

Modification des articles 3 et 4 de la Constitution pour introduire l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.

2000

Loi de mise en œuvre de l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives ⁽²⁾

2001

La loi dite Génisson précise et complète la première loi sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 13 juillet 1983 en structurant le dialogue social sur le sujet.

2016

Circulaire du 13 avril 2016 relative à l'application du décret n°2012-601 du 30 avril 2012 précise la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées entre femmes et hommes sur les emplois dirigeants et supérieurs de la fonction publique.

2016

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires inscrit dans le statut de la fonction publique le congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Elle prévoit aussi la parité des listes de candidats aux prochaines élections professionnelles.

2016

La loi du 08 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a introduit la condamnation des agissements sexistes dans le statut général de la fonction publique.

2017

La loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté prévoit notamment l'obligation d'assurer une présidence alternée femme-homme des jurys et comités de sélection et la réaffirmation du principe d'égalité de traitement des candidats dans les avis de concours.

2017

La circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française prévoit la féminisation des intitulés des fonctions et l'accord en genre.

**2017-
2018**

Lancement du Tour de France dans les 18 régions françaises autour de la question de l'égalité Femmes/Hommes et sur ce qui est attendu des pouvoirs publics.

2018

Circulaire du 09 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

2018

La loi du 03 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes a pour objet de mieux prévenir les violences, mieux accompagner les victimes et mieux sanctionner les agresseurs (délai de prescription prolongé à 30 ans pour les crimes sexuels sur mineurs, création d'une infraction pour le harcèlement de rue ou le cyber harcèlement).

2018

La loi du 05 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a renforcé le cadre juridique contre les agissements sexistes au travail.

2019

La loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce les obligations des collectivités territoriales en ce qui concerne l'égalité professionnelle femmes/hommes

2021

La loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle

2022

La loi du 2 mars allonge le délai pour recourir à l'IVG et supprime le délai de réflexion imposé aux femmes. Une proposition est également déposée pour inscrire le droit à l'avortement dans la Constitution. Adoptée par l'Assemblée nationale, le texte doit encore être examiné par le Sénat puis soumis à referendum.

Pour bien comprendre les concepts clés

(source Centre Hubertine Auclert)

Diversité

Ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socioculturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle.

Égalité femmes-hommes

Observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée (définition du Conseil de l'Europe).

Féminicide

Selon Le Petit Robert : meurtre d'une ou plusieurs femmes ou filles en raison de leur condition féminine. Le terme y a fait son entrée en 2015 et est toujours absent de bon nombre d'autres dictionnaires. Il est composé de la racine latine femina signifiant femme, et du suffixe -cide (frapper, tuer en latin). Intégré dans le droit de plusieurs pays d'Amérique latine (Costa Rica, Guatemala, Argentine...), le terme apparu au XIX^e siècle - ne figure pas dans le code pénal français et son importation éventuelle divise. Pour ses défenseurs, il permettrait de regrouper les différentes formes de violences extrêmes commises à l'encontre des femmes.

Genre

Outil critique qui permet d'analyser et de comprendre comment la société attribue aux individus masculins et féminins des rôles déterminés. Le concept de genre suppose donc que l'identité sexuée, c'est-à-dire le fait d'être reconnu comme femme ou homme dans la société, n'est pas qu'une affaire de sexe biologique mais découle d'une construction sociale.

Mixité

Présence de représentants des deux sexes dans une assemblée, un groupe ou un espace.

Parité

Représentation à nombre égal des femmes et des hommes à différents niveaux de la vie sociale, professionnelle ou politique.

Sexisme

Idéologie qui repose sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes. Ses manifestations sont très diverses, des formes à l'apparence anodines (stéréotypes, blagues, remarques) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences, meurtres). C'est le principal obstacle à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.



RAPPORT
2022 ÉG=LITÉ
FEMMES
HOMMES

Allée Raymond Courrière
11000 Carcassonne