

Rapport annuel portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le Bas-Rhin

CD/2019/057

Service chef de file :

A - Direction générale des services

Résumé :

Le présent rapport présente la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement du Département, les politiques qu'il mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Ce rapport est présenté préalablement aux débats sur le projet de budget.

Le choix est fait cette année de présenter un rapport plus synthétique ciblé sur les actions ou politiques du Conseil Départemental ayant un effet direct sur l'égalité femmes/hommes.

Sur le volet Ressources Humaines, plusieurs leviers ont permis en 2018 de consolider l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment avec la généralisation du télétravail ou l'accès aux postes à responsabilités.

Un focus spécifique est fait sur la mobilisation du Département sur la lutte contre les violences faites aux femmes, à travers la poursuite ou la mise en place de partenariats visant à créer un écosystème pertinent au regard de l'urgence de la situation.

Il relate enfin les différentes actions menées à travers les politiques publiques du Conseil Départemental.

1. CONTEXTE LEGISLATIF

Inscrit depuis 1946 dans le préambule de la Constitution, l'égalité entre les femmes et les hommes est proclamée par l'Article 3 : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à l'homme ».

Le présent rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit dans un cadre légal et réglementaire. Sa présentation à l'Assemblée départementale est prévue à l'article L3311-3 du CGCT introduit par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

La Loi prévoit en effet que « Préalablement aux débats sur le projet de budget, le président du conseil Départemental présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement du Département, les politiques qu'il mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les

modalités de son élaboration sont fixés par décret. »

2. L'ASSEMBLEE DEPARTEMENTALE ET LES VICES PRESIDENCES

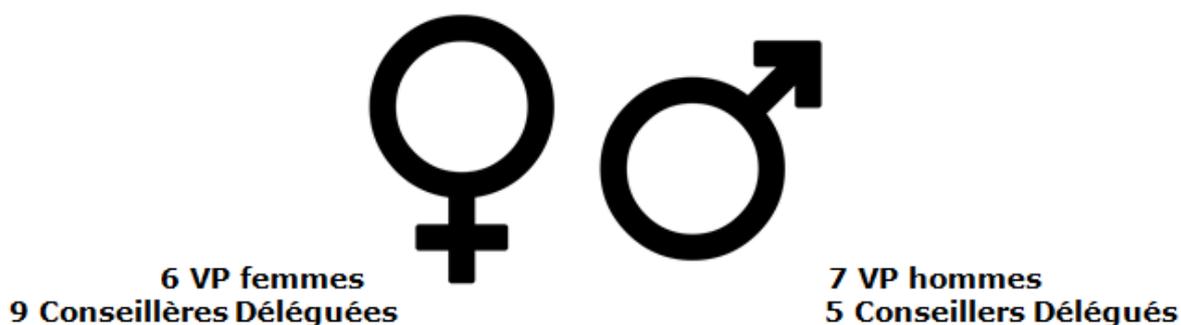
2.1 L'assemblée

Depuis le 2 avril 2015 et conformément à la Loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des délégués communautaires, l'Assemblée départementale se compose en parité de 23 Conseillers Départementaux et de 23 Conseillères Départementales (1 binôme Homme/Femme élu par canton).

Sur 23 femmes que compte l'Assemblée départementale, 19 ont également un mandat local : 7 Conseillères Départementales sont Maires de leur Commune ; 13 ont été élues Conseillère municipale ou Conseillère communautaire en 2014.

22 élus ont conservé une activité professionnelle : 9 femmes, 13 hommes. Depuis leur élection en tant que Conseillère Départementale, du fait de ce nouvel engagement politique, plusieurs élues se sont mises en situation de disponibilité professionnelle.

2.2 Les vices présidences et les délégations



L'Assemblée départementale compte 13 Vice-président-e-s :

- 4 Vice-président-e-s de territoires, dont 3 femmes
- 9 Vice-président-e-s thématiques dont 3 femmes

Elle compte également 14 Conseiller-e-s délégué-e-s dont 9 femmes.

Lors de la séance Plénière du 17 octobre 2017, le Président a, en outre, souhaité identifier des porteurs de dossiers stratégiques et demandé à son Assemblée de désigner 15 vice-président-e-s de commission thématique. Neuf Conseillères Départementales se sont ainsi vu confier le portage de projets sur des thématiques spécifiques et participent de ce fait, sous la responsabilité des président-e-s de Commissions thématiques, à la préparation et à la coordination des dossiers qui sont soumis au vote de l'Assemblée départementale.

Plus que la question des représentations imposée par la loi, il s'agit bien là d'une

évolution du partage des responsabilités entre femmes et hommes.

Mme Alfonsa ALFANO, est ainsi, à ce titre, Vice-présidente de commission, en charge de l'égalité femmes / hommes, marqueur fort de la volonté politique sur cette approche.

3. LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

La présentation de la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes reprend notamment les données du rapport, présenté au comité technique, comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

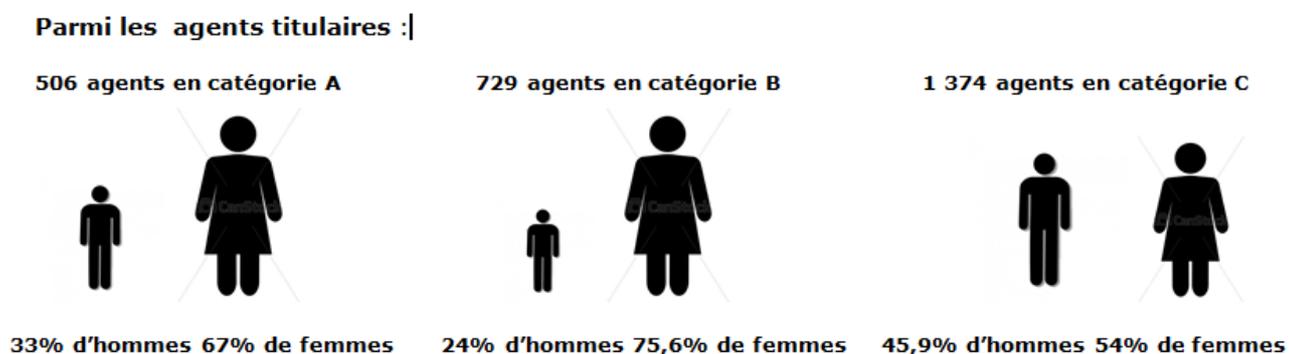
Ces éléments sont issus pour la plupart du bilan social 2017. Le bilan social 2018 est en cours de réalisation et sera présenté en Comité technique fin novembre.

3.1 Les femmes au sein des effectifs du Conseil Départemental:

En 2018, l'effectif global compte 3657 agents dont 2451 femmes (67,08%), et donc 1206 hommes. Le taux de féminisation s'élève à 62,67%.

410 assistants familiaux sont employés par le département dont 44 hommes.

En 2018, le Département comptait 2 609 fonctionnaires, répartis de la manière suivante : 1 325 femmes et 1 284 hommes.



Concernant les contractuels sur emploi permanent le taux de féminisation est de 75.12%.

3.2 Le temps de travail

Si l'on considère les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, si 96,71% des hommes travaillent à temps complet, les femmes sont 74,1% à faire ce choix.



Les femmes sont donc ainsi près de 25% à travailler à temps partiel, que ce soit par autorisation (19,6%) ou de droit (5,2%).

3.3 Le télétravail

Le télétravail a été mis en place, à titre expérimental, dans la Collectivité en 2017, puis généralisé en 2018. Le dernier bilan (septembre 2019) indique que 456 conventions de télétravail ont été conclues.

Parmi les avantages attendus du télétravail figure celui de permettre une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Les femmes se montrent davantage intéressées par le dispositif que les hommes. (340 conventions signées par des femmes- 86 par des hommes)



4 télétravailleurs sur 5 sont des femmes

80% des télétravailleurs étaient des télétravailleuses en septembre 2018. Elles représentent désormais 81.14% des télétravailleurs en septembre 2019.

3.4 Absences pour enfant malade

Les femmes représentent, toutes choses égales par ailleurs, 78% du nombre de journées d'absence pour enfants malades des agents de la Collectivité

	Homme	Femme	Femme/Total	TOTAL
Nombre d'agent ayant une absence pour garde d'enfants malades	40	140	77,8%	180

3.5 La formation

65,61% des journées de formation de la collectivité sont suivies par des femmes. Ce dernier point est toutefois à mettre en regard des taux de recrutement des femmes sur des postes impliquant des stages en vue d'une titularisation.

3.6 Une politique RH volontariste en adéquation avec les objectifs nationaux

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique vient renforcer les droits des agents publics et notamment ceux des femmes. Elle conforte le dispositif des nominations équilibrées, lutte contre les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, vise à prévenir les violences sexistes et/ou sexuelles et améliorer les parcours de carrière des personnes en situation de handicap.

Pour 2019, et dans la poursuite de sa politique en matière de Ressources Humaines, la politique de la collectivité en faveur de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes repose sur différents leviers, est adéquate avec les objectifs de la loi,

3.6.1 Poursuite de l'accès des femmes aux postes à responsabilités :

Par une approche intégrée, qui repose à la fois sur le développement et la valorisation des compétences acquises, et l'accompagnement des trajectoires professionnelles, le Département du Bas-Rhin contribue à révéler les potentiels et les atouts des femmes sur des fonctions à responsabilités. Au-delà du respect des obligations légales, c'est en effet une vision politique volontariste qui se matérialise par un taux élevé de féminisation de l'encadrement, tant :

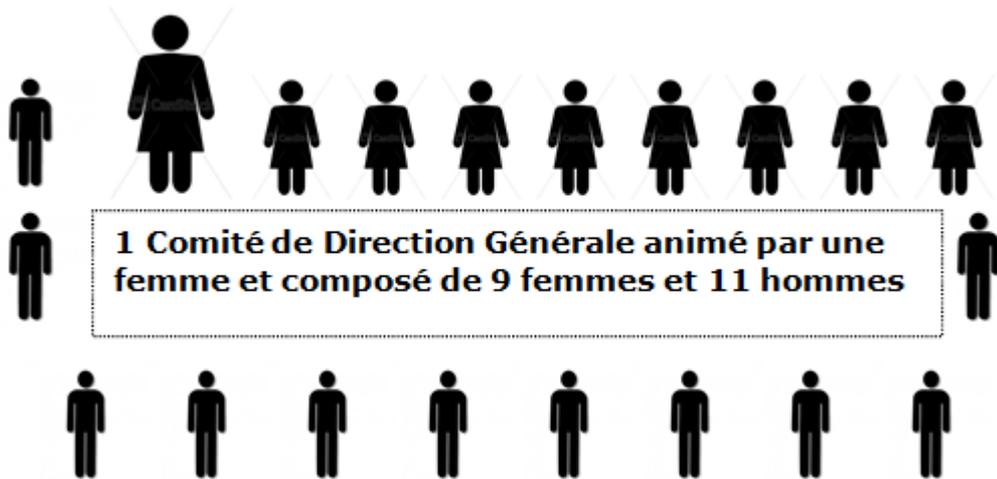
- dans l'encadrement supérieur :

une Directrice Générale des Services



une Cheffe de Cabinet

- au sein du Comité de Direction Générale :



- dans l'encadrement de proximité :
sur 60 chef.fe.s de service



3.6.2 Faciliter le déroulement de carrière

Sur les 275 agents ayant bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion interne, 164 étaient des femmes, soit 59.6%.

Par ailleurs, la nouvelle phase de déploiement du Protocole Parcours Professionnel Carrières et rémunération a bénéficié à la filière sociale particulièrement féminisée. Ainsi, 375 agents (titulaires et contractuel) ont bénéficié de l'accès à la catégorie A, dont 351 femmes.

3.6.3 Agir sur la conciliation des temps de vie et encourager le partage de responsabilités entre femmes et hommes,

Il s'agit notamment de favoriser les possibilités élargies de recours aux temps partiel et au télétravail (mentionné précédemment), et aux différents congés liés à la parentalité.

3.6.4 La création d'un collège de déontologie, acteur majeur de la prévention contre les violences sexistes/ou sexuelles

Par arrêté en date du 2 juillet 2019, un collège de déontologie a été désigné et installé. Il remplit les fonctions de référent déontologue et de référent alerte prévues par la loi. Ainsi, sa mission est de :

- répondre aux questions que les agents peuvent se poser dans l'exercice quotidien de leurs fonctions en matière de respect des principes déontologiques,
- contribuer à diffuser une culture déontologique au sein de l'administration,
- recevoir les signalements/alertes (signalement de faits constitutifs de manquements graves à la loi ou porteurs de risques pour l'intérêt général) émanant des lanceurs d'alerte, vérifier la recevabilité du signalement,
- en cas de recevabilité, traiter l'alerte en lui donnant suite (intervention auprès de l'employeur pour faire cesser le dysfonctionnement constaté ou en saisissant les autorités judiciaires ou administratives compétentes).

Il pourra notamment être amené à traiter de sujet lié à l'égalité femmes/hommes

3.6.5 Encourager la mixité au sein du Conseil Départemental et à l'extérieur

Dans ce cadre en 2019, le Département a notamment développé un partenariat avec le Centre d'information des droits de la femme et de la famille (CIDFF) sur plusieurs entrées concernant la mixité, dans le cadre de l'action « Ambassadeurs-Ambassadrices de la mixité professionnelle » :

Plusieurs professionnels travailleurs sociaux ont intégré ce réseau afin de témoigner de la mixité du métier des travailleurs sociaux auprès des jeunes ainsi que lors d'évènements organisés sur ce thème.

Le Département participe aux petits déjeuners sur l'égalité professionnelle en action, afin d'échanger sur les pratiques et de réfléchir à des actions concrètes.

Dans le cadre de l'action sur l'attractivité professionnelle des métiers en travail social, la dimension « mixité » sera intégrée à la réflexion.



3.6.6 Protéger les agents volontaires contre les violences

Le déploiement d'un test de bracelets d'alarme anti-agression, à déclenchement volontaire et produisant une alarme sonore locale (dispositif autonome) a été décidé. Une expérimentation a débuté en octobre : sur 5 sites : (Accueil MEF Verdon, Accueil UTAMS Molsheim, UTAMS Haguenau, CMS Sélestat, Accueil HDD) ces bracelets ont été mis à disposition des agents volontaires.

3.6.7 Un portage administratif renforcé et des ressources dédiées

En adéquation avec la nomination de Madame ALFANO, Conseillère Départementale, la thématique de l'égalité femmes hommes sera désormais portée au niveau de la Direction Générale des services. Depuis cette année, les ressources humaines dédiées à cette thématique ont été renforcées : une collaboratrice de la DGS en charge notamment de l'égalité femme homme a été recrutée.

3.6.8 Développer une culture de l'égalité pour tous.tes et par tous.tes

Le Département développe une politique inclusive permettant l'investissement de tous sur cette thématique. Cela passe par une sensibilisation des services à l'objectif de l'égalité femmes/hommes, avec la définition d'une communication spécifique, mais également par la tenue d'évènements dédiés visant à faire évoluer la situation actuelle.

Ainsi, le Département a organisé la journée de la femme le 8 mars, qui a notamment permis la tenue d'une conférence animée par Catherine Sexton, animatrice et co auteure du grand livre sur l'égalité femmes/hommes. Mais afin de ne pas réserver cette thématique aux femmes et que les hommes se sentent également ambassadeurs de l'égalité, un nouvel évènement sera organisé pour sensibiliser l'ensemble des agents. L'objectif est une meilleure appropriation de dispositifs RH liés à la parentalité ou à l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, mais également de questionner certaines représentations masculines. il permettra plus largement d'ouvrir le débat afin que chacun apporte sa contribution à la politique développée en faveur de l'égalité femmes/hommes.

3.6.9 Des ambitions pour l'avenir

L'année 2019 a marqué un tournant puisqu'elle a acté la création de la Collectivité Européenne d'Alsace au 1er janvier 2021.

La mise en place d'une gouvernance sur le projet Alsace a permis les échanges entre les deux Directions des Ressources Humaines. Dans une démarche d'évaluation et de progrès, les sujets RH ont été recensés, comparés.

Elles seront les priorités RH travaillées au cours de l'année 2020, en veillant à intégrer l'égalité professionnelle comme enjeu prioritaire sur chacun des projets, qu'il s'agisse du recrutement, de la formation, du temps de travail, de la promotion professionnelle, des conditions de travail, de la rémunération, de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, de la prévention de toutes les violences faites aux agents sur le lieu de travail, et la lutte contre toutes les formes de harcèlement.

4. UNE VIGILANCE ACCRUE SUR LA QUESTION DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

4.1 Le Département, acteur majeur de la lutte contre les violences faites aux femmes

Pour l'année 2018, le nombre total de victimes de violence intrafamiliale dans le Bas Rhin est de 3 235 (dont 77% de femmes). Parmi elles, 2 311 étaient victimes de violences conjugales (dont 86% de femmes).

Mardi 3 septembre a débuté le Grenelle des violences conjugales, qui s'achèvera le 25 novembre. Partout en France, les représentants des services de l'Etat, les associations, les personnels soignants, les élus locaux, les magistrats, les proches de victimes et les avocats échangeront sur les moyens d'aider les femmes victimes de violences conjugales.

L'action du Département s'est manifestée de plusieurs manières :

- la participation au lancement du Grenelle à l'hôtel de Préfecture le mardi 17 septembre
- l'organisation d'ateliers de professionnels du travail social dans les UTAMS Nord et Sud
- l'organisation d'une réunion d'échanges avec l'ensemble des élus du Conseil Départemental du Bas Rhin pour recenser leurs propositions d'amélioration.
- la participation à différents ateliers organisés par la Préfecture notamment sur le volet prévention et détection des violences.



Plus globalement, le Département du Bas-Rhin consacrera un budget de 375 000 € en 2019, au domaine de la planification et de l'éducation familiale, et en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes, ainsi que pour la prévention des Maladies sexuellement transmissibles.

4.2 Un partenariat renforcé avec le tissu associatif

Le Département veille à entretenir un partenariat solide de manière à préserver et encourager les initiatives associatives sur le territoire du Bas Rhin. Deux partenariats méritent d'être mis en lumière : celui du CIDFF et celui de SOS Femmes Solidarités

4.2.1 L'action du CIDFF

Afin de prévenir les violences ou leurs aggravations, le Département a tissé un partenariat fort avec le CIDFF depuis plusieurs années. Le CIDFF dispose d'antennes territorialisées dans l'ensemble du Bas-Rhin : Wissembourg, Haguenau, Bischwiller, Kaltenhouse, Saverne, Schirmeck, Sélestat, ainsi qu'à la Maison d'arrêt de l'Elsau (quartier femmes et quartier hommes). Le CIDFF est notamment mobilisé dans le cadre des Contrats de ville, dont le Département est également partenaire financier.



En 2018, le nombre total de personnes informées ou/ et accompagnée individuellement et ayant bénéficié des séances d'informations collectives est de 9 741 personnes sur l'ensemble du département. Ce nombre est en hausse de 8.6%.

- Actions dédiées aux victimes de violences sexistes

Le CIDFF a une activité importante de formation et d'accompagnement en faveur de

femmes victimes de violences

474 personnes ont été formées en 2018 dont 376 femmes et 98 hommes. Une formation « prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail » a été proposée par le CIDFF 67 au 12 CIDFF de la région grand Est.

Un accueil des victimes de violences sexistes est organisé une demi-journée tous les 15 jours dans les locaux du CIDFF à Haguenau. 19 permanences ont eu lieu entre le mois de janvier et celui de décembre 2018 le mardi matin. Cette permanence a été mise en place pour aider les personnes victimes de violences au sein du couple. 46 personnes se sont vues dispenser des informations juridiques, dont 35 femmes, 5 hommes et 3 couples.

Un accompagnement spécifique a été proposé le cas échéant. Des orientations ont pu être faites vers le psychologue s'occupant des enfants exposés aux violences.

Le CIDFF fait partie de la cellule de veille mise en œuvre par le Commissariat d'Haguenau.

- Des missions larges bénéficiant très majoritairement aux femmes :

Outre ses actions concernant les violences sexistes, la CIDFF développe également des actions sur la vie familiale et la parentalité, l'accès aux droits, l'emploi, l'égalité.

Sur le volet accès aux droits 1766 personnes informées et 3416 demandes traitées en 2018.

Sur le volet emploi 812 personnes informées et accompagnées en 2018 au total, toutes actions confondues. Ce sont majoritairement des personnes en recherche d'emploi depuis moins d'un an.

Sur le volet vie familiale et parentalité, c'est 467 personnes qui ont été informées en 2018 au total, toutes actions confondues.

4.2.2 SOS Femmes Solidarités :

L'association SOS FEMMES SOLIDARITE lutte contre toutes les formes de violences faites aux femmes et pour une prise de conscience accrue de la gravité du phénomène afin d'améliorer les réponses apportées par la société et la justice. L'association SOS Femmes Solidarité travaille en collaboration étroite avec les services du Conseil Départemental (UTAMS, Travailleurs sociaux du Conseil Départemental mis à disposition à la Gendarmerie, CODELICO...).



Au-delà de la fonction première de l'Accueil de Jour qui est d'accueillir, accompagner et orienter les femmes victimes de violences, il s'avère que d'une part le nombre d'enfants accueillis est important et reste constant et que d'autre part, les actions de sensibilisations/ formations, deviennent un axe fort de la prévention des violences.

Pour assurer ses missions premières, l'association gère trois structures :

- L'Accueil de Jour Départemental est ouvert tous les jours de la semaine et propose un accueil inconditionnel et un accompagnement de proximité pour femmes victimes de

violences et leurs enfants.

- Le Centre d'hébergement et de Réinsertion Sociale (CHRS) « Flora Tristan ». Cet établissement accueille, au sein de 14 appartements répartis sur l'EMS et pour une capacité de 39 places, des femmes victimes de violences et leurs enfants. Un accompagnement global et personnalisé est proposé à ces personnes : juridique, administratif, psychologique, ... Les femmes accueillies peuvent aussi bénéficier d'ateliers de réinsertion, de bien-être et culturels.

- La maison relais « Les Forgerons » accueille au sein d'un habitat semi-collectif, 17 femmes, dont les perspectives d'insertion et de retour à l'autonomie nécessitent au préalable que soient travaillés le lien social, le parcours de soin, la gestion du budget et du logement. Les femmes accueillies peuvent aussi bénéficier d'ateliers. L'association rencontre actuellement des difficultés, une demande de soutien financier sera instruite dans le cadre du fond de soutien à la vie associative.

4.3 Cofinancement de deux postes d'intervenantes sociales en Gendarmerie (ISG)

L'année 2018 marque les onze ans de la mise à disposition d'une assistante sociale du Conseil départemental auprès de la gendarmerie nationale du Bas-Rhin et la quatrième année du deuxième poste à compter de janvier 2015. Suite au départ en retraite d'une assistante social, le 2^{ème} poste est désormais occupé par une éducatrice jeune enfant. Ce recrutement permet une diversité des profils et une complémentarité des regards des deux ISG, qui s'avèrent être une courroie de transmission et un relai indispensable entre Gendarmerie et autres services (travailleurs sociaux, services de soins...).

Leurs bureaux se situent à la caserne Ganeval à Strasbourg, où elles peuvent recevoir du public. Elles effectuent des permanences hebdomadaires en brigades extérieures (Benfeld, Saverne, Molsheim, Bischwiller) de façon à couvrir l'ensemble du département, toute la zone gendarmerie ; champs de leurs compétences.

Leurs missions sont les suivantes :

- accueil, écoute et soutien des victimes en évaluant les besoins psychosociaux ;
- intervention sociale de proximité, soit à domicile, soit dans les brigades ou tout autre lieu à convenir avec les personnes. Si nécessaire, ces contacts peuvent être réalisés dans l'urgence ;
- participation au repérage des situations de détresse sociale pour prévenir une éventuelle dégradation et mise en oeuvre de plans d'aides adaptés ;
- information et orientation vers les services sociaux de secteurs, ou spécialisés et /ou services de droit commun, ou associations ;
- faciliter les échanges entre les services de sécurité publique et le monde professionnel socio-éducatif.

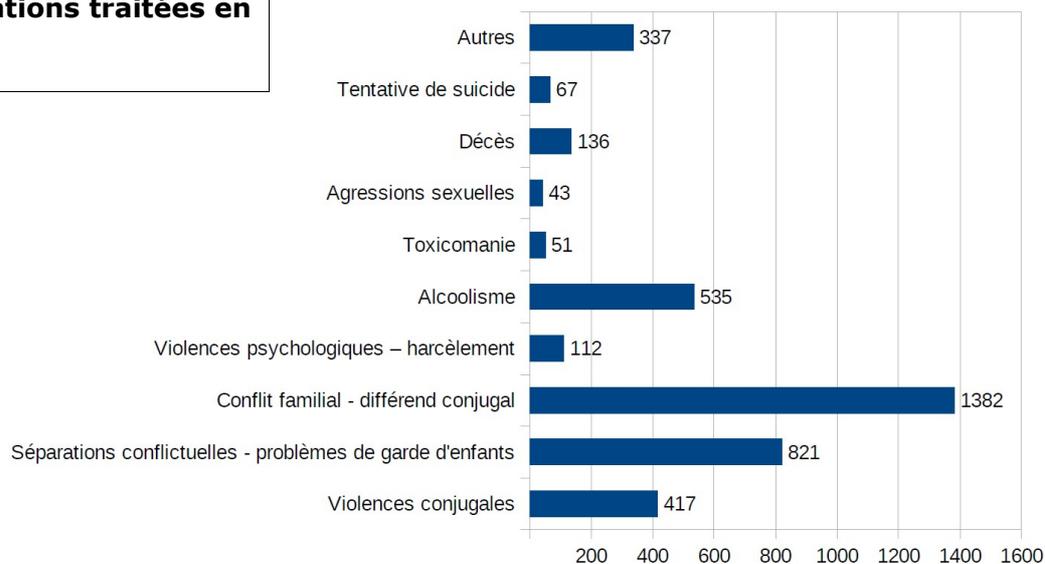
En interne, au sein de la gendarmerie, les ISG participent à l'élaboration d'un système de formation permettant de sensibiliser les gendarmes à l'accueil des victimes et au traitement des affaires de violences intrafamiliales. De façon plus générale elles se

tiennent à la disposition des gendarmes pour toute question ou analyse d'ordre psychosocial. Les ISG du département se mettent aussi à la disposition des familles endeuillées suite à la perte brutale d'un proche (accidents divers, suicide, exceptionnellement homicide).

Le nombre de situations traitées est stable par rapport à l'année dernière. (2089 situations traitées en 2018 contre 2101 en 2017)

Le total des situations inconnues des services sociaux et celles dont on ne dispose pas de ce renseignement, représente les 2/3 du nombre de situations traitées.

2 089 situations traitées en 2018



Les motifs d'intervention des ISG en 2019

4.4 Des nombreuses missions en lien avec les compétences du Département

Soutien aux associations d'aide aux victimes, notamment dans cadre du contrat de Ville (CIDDF à Saverne sur permanences accès aux droits)

4.4.1 Les mises à l'abri en cas de violences conjugales et de très grande précarité

Le Département intervient dans le cas de violences conjugales et très grande précarité via :

- des dispositifs de mise à l'abri d'urgence lors d'intervention de la gendarmerie (10 à 15 situations par an)
 - o Au titre de la compétence d'Aide Sociale à l'Enfance précisée dans le Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF), pour la mise à l'abri des femmes enceintes et des mères isolées avec enfants de moins de 3 ans. Cette mission obligatoire permet de répondre à certaines situations d'urgence.) ;

La réponse s'appuie sur la mise à disposition d'appartements partagés :

- dans le cadre de la convention tripartite conclue entre le Département, l'Etat et

la Ville de Strasbourg (dispositif LOFT : « Logement pour les Familles Transitoire »),

- et depuis octobre 2017, grâce à une nouvelle offre, l'Appart'é, portée par l'association Home Protestant, en partenariat avec l'Etat et les bailleurs sociaux, de 40 places en appartements partagés, en particulier pour les femmes en situation de violences conjugales ou de très grande précarité.

4.4.2. Des agents formés pour intervenir au plus près du terrain

Acteurs majeurs de la prévention, les agents départementaux sont formés et sont proactifs sur la question de l'égalité femmes/hommes

Ainsi, un travailleur social Aide Educative à Domicile (AED) sur l'UTAMS NORD a réalisé les actions de terrain suivantes concernant l'égalité femmes/hommes.

- Fin juin 2018 : Réunion de présentation du principe et en quoi consiste le collectif ambassadeur de la mixité professionnelle.
- 2 interventions à la mission locale de Haguenau au profit de jeunes en « garantie jeunes »
- 8 octobre 2018 : Participation à la marche « la strasbourgeoise »
- 9 mai 2019 : petite formation au CIDFF « Stéréotypes ».
- 12 septembre 2019 : réunion du réseau ambassadeurs

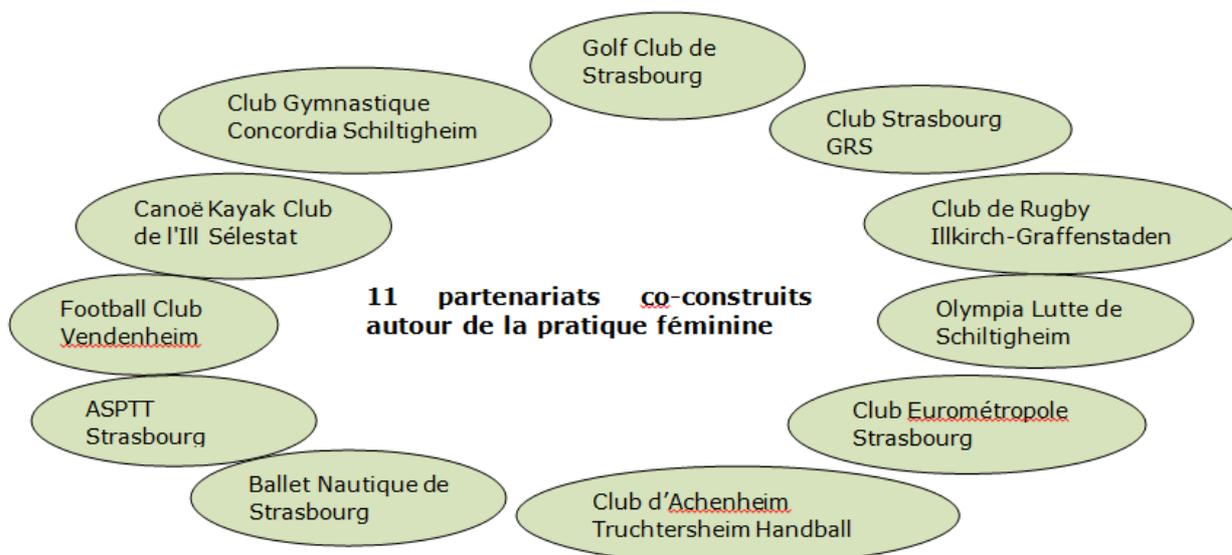
5. L'ACTION DU DEPARTEMENT A TRAVERS SES POLITIQUES PUBLIQUES

5.1 Les politiques sportives

5.1.2 Soutien à la pratique féminine

Le Conseil Départemental a adopté, le 22 octobre 2018 (délibération n° CD/2018/044), une politique sportive départementale, dans laquelle figure notamment un dispositif de soutien aux clubs masculins et féminins de haut niveau qui mènent des actions d'intérêt territorial, contribuant ainsi à la promotion et au développement du sport féminin.

Ainsi en 2019, plusieurs clubs de sport féminin ou ayant une section féminine ont proposé un projet d'actions co-construits avec le Département.



Ces partenariats permettent notamment :

- au club d'Achenheim Truchtersheim Handball (A.T.H.) grâce à son équipe féminine de handball en Pro D2, de contribuer à développer la pratique sportive des personnes en situation de handicap dans le cadre de l'action « hand'ensemble », d'encourager la pratique sportive des collégiens et d'assurer la promotion du handball féminin ;
- au club Strasbourg GRS, grâce à son équipe féminine de gymnastique rythmique en N1, de promouvoir la discipline et de favoriser la mixité sur les territoires en organisant des journées « portes ouvertes » dans les Quartiers Prioritaire de la Ville; d'accompagner la professionnalisation des encadrants sur des modules de formations aux activités physiques pour tous.
- au club Gymnastique Concordia Schiltigheim, grâce à son équipe féminine de gymnastique en TOP 12, de contribuer au développement de la pratique sportive des collégiens en zone d'éducation prioritaire ; de former des jeunes et cadres à travers l'organisation de stages.
- au Football Club Vendenheim, grâce à son équipe féminine de football en D2, de promouvoir la pratique féminine du football en contribuant à la création d'une section sportive de football au collège de Vendenheim.
- au Golf Club de Strasbourg, grâce à son équipe féminine de golf en D1, d'initier le public collégien/primaire à la pratique du golf et de le sensibiliser au développement durable ;
- au Ballet Nautique de Strasbourg, grâce son équipe féminine de natation synchronisée en Elite, de promouvoir la pratique de la discipline auprès des jeunes en développant une école de natation artistique ; d'accompagner la formation des cadres et bénévoles (brevet de natation BNSSA et BEESAN) ;
- au Club de Rugby Illkirch-Graffenstaden, d'encourager la pratique du sport féminin par de l'initiation en milieu scolaire ;

- au club Eurométropole Strasbourg Taekwondo, de promouvoir la pratique féminine du sport en proposant un événement spécifiquement dédié aux femmes "le Bodytaek Contest" ;
- à l'ASPTT Strasbourg de développer de la pratique sportive en direction du public féminin ;
- à l'Olympia Lutte de Schiltigheim, de promouvoir la pratique du sport féminin à travers l'action des « ELLES » pour l'Olympia ;
- au Canoë Kayak Club de l'Ill Sélestat, de promouvoir la pratique sportive féminine notamment à travers l'action « PINK LADIES », un programme qui concourt à la remise en forme de femmes ayant subi un cancer ou souffrant d'autres maladies de longue durée (en lien avec le Centre Paul Strauss.)

5.1.2 Soutien aux jeunes espoirs (majoritairement féminin)

Dans la perspective des JO 2024 de Paris, l'exécutif départemental a proposé que le Département soutienne et valorise, par le biais d'une bourse aux Espoirs Sportifs, les collégiens inscrits sur la liste des jeunes Espoirs sportifs du Ministère des Sports.

Ainsi en 2019, 45 jeunes espoirs collégiens parmi lesquels on comptait 24 filles, ont été soutenus et invités lors d'une cérémonie officielle à l'Hôtel du Département. La marraine de cet événement était la championne de badminton Sashina Vignes licenciée du club ASPTT Strasbourg.

5.2 Habitat/logement/inclusion, développement et emploi

5.2.1 Le relogement des femmes en difficultés : une priorité dans le cadre de l'accord collectif départemental

Dans le cadre du nouvel accord collectif départemental 2019-2021, 28 critères permettent d'être prioritaires pour obtenir un logement social, dont 8 sont gérés par le CD. Deux critères de l'ACD gérés par le conseil départemental concernent essentiellement des femmes. Ils permettent de prioriser les « Mères avec enfants sortants de maison maternelle » (13 demandes validées – 7 relogements en 2018) et les personnes « Accédant à la propriété obligé de vendre suite à une rupture professionnelle, familiale, ou suite à un problème de santé, et qui nécessite un relogement dans le parc social » : (45 demandes validées – 34 concernent des femmes seules ou avec enfants – 20 relogements sur les 34 ménages en 2018).

Du 01/01/2019 au 01/09/2019, sur les 210 demandes d'accord collectif départemental validées pour les critères du Conseil départemental, 124 demandes ont été faites par des femmes.

5.2.2. Des dispositifs non genrés à destination des jeunes qui bénéficient autant aux femmes qu'aux hommes

Le Département du Bas Rhin dispose de plusieurs dispositifs d'accompagnement au logement, pour permettre de bénéficier d'un droit au logement de bénéficier d'un accompagnement social pluriel et agir sur leur insertion durable dans la vie active. Les données recensées sur les dispositifs Pass'Accompagnement, colocation coachée et Cap'loji montre que les hommes et les femmes profitent équitablement de ces dispositifs.

5.2.3 Les femmes plus ou moins représentées suivant les dispositifs d'inclusion, développement et emploi

Les Contrats aidés signés en 2019 ont majoritairement bénéficié aux femmes (175 femmes ont bénéficié d'un contrat aidé sur un total de 268 contrats signés).

En revanche, en 2018, 502 femmes et 801 hommes ont été suivis, par des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).

La Mise en place de Job Connexion a quant à elle permis l'inscription 426 femmes BRSA et de 383 hommes.

5.3 L'enfance et la famille

5.3.1 Assurer et promouvoir la santé et le bien-être de l'enfant et de sa famille

La promotion de la santé, passant par la prévention précoce, l'éducation aux risques et aux choix favorables à la santé, le soutien à la parentalité, son éducation et son épanouissement, dans un dialogue basé sur la confiance entre professionnels et parents, contribuent à la responsabilisation et à l'autonomie des familles et des futurs adultes acteurs de la société de demain. Par l'ensemble des actions développées, elles permettent de promouvoir l'égalité femmes hommes au sens large. Les principaux axes sont les suivants :

- **Accompagnement des mamans** avant la naissance et après la sortie de la maternité

Plus de 1500 visites à domiciles

- **Suivi des enfants** : consultations, bilans de santé en école maternelle

Plus de 4 800 visites à domicile plus de la moitié en période post-natale

Près de 6 400 bilans de santé, soit 70% des enfants scolarisés

Plus de 10 000 consultations et entretiens par an

Plus de 7 500 vaccinations

- **Accompagnement des parents** : conseils et soutien individualisés aux familles, actions collectives d'éducation pour la santé

Plus de 260 actions collectives

- **Des suivis réguliers de situations à risque** pour la santé des enfants et des femmes enceintes, des soins curatifs de premiers recours et la coordination des parcours de soins

Suivi médical de 300 grossesses très vulnérables par an

- **Prévention** : les actions de planification et d'éducation familiale visent à lutter contre les grossesses non désirées, les violences faites aux femmes et à promouvoir la prévention des maladies sexuellement transmissibles, notamment pour les mineurs et les majeurs sans couverture sociale

Financement par voie de convention de 8 centres de planification et d'éducation

Près de 14 000 consultations et entretiens par an

Près de 700 actions d'information en milieu scolaire soutenues par le Conseil Départemental

5.3.2 Accueillir, orienter, accompagner les familles

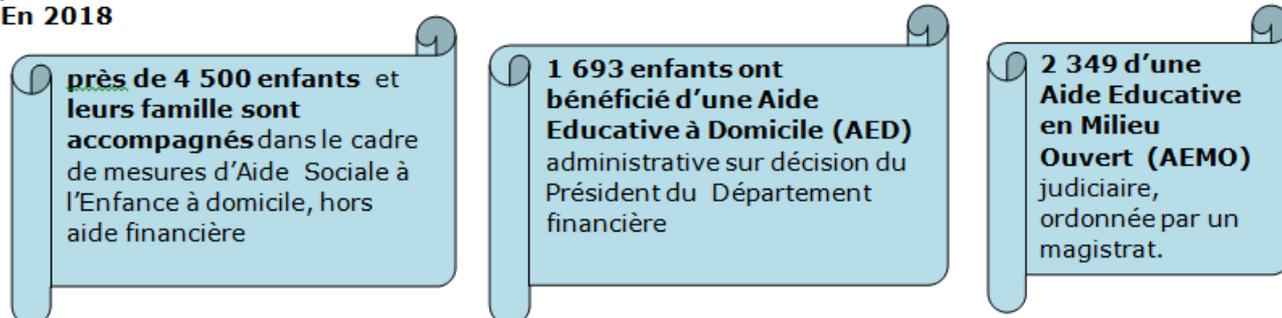
Le développement des mesures éducatives à domicile et le soutien d'actions de prévention vise un meilleur accompagnement des familles et des jeunes et permet le maintien, autant que possible, des enfants au domicile familial. Ces actions de préventions permettent d'éviter la dégradation des situations familiales, et notamment celle des femmes du fait de leur place de mère et de conjointe. Certaines actions peuvent être mises en évidence :

- l'action d'un technicien ou d'une technicienne de l'intervention sociale et familiale (392 bénéficiaires en 2018) pour favoriser la montée en compétence des parents en développant le « faire-avec » ;
- l'intervention d'un service d'action éducative pour faire évoluer les postures

éducatives des familles et accompagner les situations de danger et de risque de danger qui ne nécessitent pas de séparation enfant/parents (AED – AEMO).

- l'accompagnement en économie sociale et familiale pour améliorer la gestion du budget familial ;

En 2018



5.3.3 Faire une place aux pères

- Accompagnement des papas notamment par la prise en compte de leur rôle paternel dans les différentes situations familiales (séparation, accueils parentaux...)

- dans les centres parentaux, modalité d'accueil de femmes enceintes, de mères isolées ou de parents avec leurs enfants confiés par décision administrative ou judiciaire de protection de l'enfance, le plan d'actions prévoit de renforcer le travail éducatif en direction des pères et de favoriser le développement des liens des enfants avec leurs deux parents. Au 1er octobre 2018, 43 familles (monoparentales ou non, chiffre stable) et leurs enfants étaient accueillies par ce dispositif spécifique.

5.3.4 Concilier vie privée et vie professionnelle, favoriser l'insertion

En promouvant les modes d'accueil des jeunes enfants qui répondent aux besoins des parents et permettent de concilier vie familiale et vie professionnelle, le Département contribue à l'insertion professionnelle et au retour à l'emploi plus rapide des femmes, à l'accompagnement des parents dans la socialisation et l'éducation des enfants et à la lutte contre les inégalités sociales.

Le développement d'une offre d'accueil accessible pour tous sur l'ensemble du territoire et la promotion de la qualité de l'accueil, tant individuel que collectif, constituent des objectifs partagés avec la CAF dans le cadre du Schéma Départemental d'Accompagnement des Parents et du Contrat Enfance Jeunesse.

En 2019, le Département participe au projet de développement des crèches à Vocation d'Insertion Professionnelle (AVIP) en partenariat avec la CAF et Pôle Emploi ;

Des développements des modes et des lieux d'accueil sont soutenus par le biais des contrats départementaux, de partenariats, et de la mobilisation de l'ingénierie départementale.

5.4 Des actions de prévention et de sensibilisation dans les collèges

5.4.1 Sensibilisation à la mixité dans les collèges

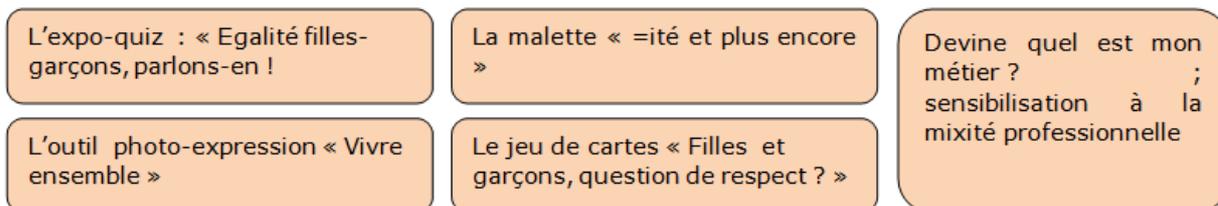
Des actions de sensibilisation et de prévention sont menées en faveur des collégiennes spécifiquement, des collégiens spécifiquement, favorisant la lutte contre les stéréotypes sexistes et l'acceptation de l'autre genre.

La recherche d'égalité résulte profondément d'habitudes, de clichés, de traditions qui influencent le goût des individus et des institutions. Le choix du métier est impacté : malgré leur réussite scolaire, les filles se retrouvent davantage dans des filières moins valorisées. Cela impacte aussi fortement les relations entre les garçons et les filles, à travers les rôles que chacun projette sur l'autre.

La sensibilisation à ces questions est donc essentielle à l'adolescence, période à laquelle se construit l'identité et s'élaborent les premiers choix.

La politique « jeunesse » du Département investit donc cette thématique. Le Département met à disposition des outils.

Les outils mis à disposition des animateurs de structures socioéducatives et des collèges :



Les outils ont pour vocation de faciliter le dialogue entre les jeunes, ainsi qu'entre jeunes et adultes pour aborder les représentations sur les questions d'égalité, développer un esprit critique, pour Informer les jeunes sur les relais de proximité et pour créer des dynamiques de prévention locale.

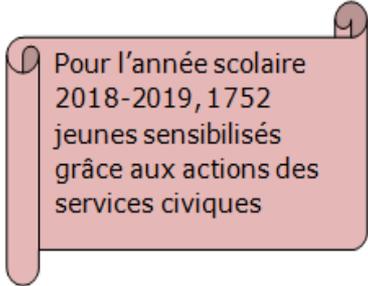
5.4.2 Les actions des services civiques

Depuis 2015, deux services civiques ambassadeurs de l'égalité filles garçons interviennent chaque année dans les collèges.

Le 25/04/2019 Nina HUTT et Bilal HIFI, jeunes en service civique ont présenté leur mission aux élus en commission thématique. Le programme est renouvelé pour cette année est la nouvelle promotion arrivera en octobre.

Les services civiques utilisent notamment les outils présentés ci-dessous pour leurs sensibilisation dans les collèges, lycées, centre socio culturel, et autres structures.

La feuille de route thématique pour l'année à venir sera établie avec Mme ALFANO.

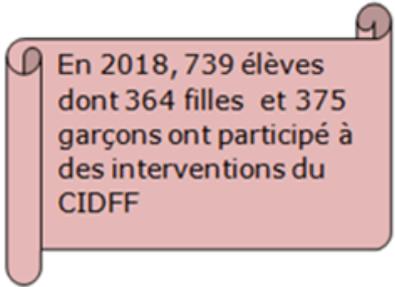


Pour l'année scolaire 2018-2019, 1752 jeunes sensibilisés grâce aux actions des services civiques

5.4.3 Les interventions du CIDFF auprès des élèves

Le Centre d'Information du Droit des Femmes et de la Famille, subventionné par le Département dans la cadre d'un partenariat durable intervient également pour sensibiliser les jeunes. Ainsi, de nombreux établissements scolaires de tout le département du Bas-Rhin font appel au CIDFF dans le cadre de l'« éducation à l'égalité » auprès de leurs élèves. Les interventions se font dans le cadre de dispositifs divers (contrat de ville de Haguenau – Bischwiller, CEJC...)

Le travail est organisé selon différents axes et selon les âges : les relations filles – garçons (respect, langage, confiance et affirmation de soi), l'égalité et les discriminations, l'analyse des préjugés sur les femmes et les hommes, l'éducation à la vie affective et sexuelle.



En 2018, 739 élèves dont 364 filles et 375 garçons ont participé à des interventions du CIDFF

Je vous demande de bien vouloir adopter le projet de délibération suivant :

Le Conseil Départemental prend acte de la présentation du rapport annuel portant sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes dans le Bas-Rhin, précédant le débat relatif au vote du budget 2019 du Département du Bas-Rhin

Strasbourg, le 23/10/19
Le Président du Conseil Départemental



Frédéric BIERRY