

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

CD/2020/068

Service chef de file :

A - Direction générale des services

Résumé :

Le présent rapport présente la situation en 2019 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement du Département, les politiques qu'il a conduites sur le territoire départemental et les orientations et programmes de nature à améliorer la situation. Ce rapport est présenté préalablement aux débats sur le projet de budget.

Le choix est fait 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 2019 de consolider l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Un focus spécifique est fait sur la mobilisation du Département sur la lutte contre les violences faites aux femmes, urgence mise en lumière par la tenue du Grenelle des violences conjugales fin 2019 et qui reste malheureusement d'actualité.

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

Table des matières

1.CONTEXTE LEGISLATIF	3
2. L'ASSEMBLEE DEPARTEMENTALE ET LES VICE PRESIDENCES	3
2.1 L'assemblée	3
2.2 Les vice présidences	3
3. LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	4
3.1 Les femmes au sein des effectifs du Conseil Départemental :	4
3.2 Le temps de travail	6
3.3 Le télétravail	6
3.4 Absences pour enfant malade	7
3.5 La formation	7

3.6 Les Actes de Violences envers le personnel	7
3.8 Les axes développés à travers la politique RH du Département	9
➤ L'accès des femmes aux postes à responsabilités :.....	9
➤ Faciliter le déroulement de carrière	10
Avancements et Promotions	10
Avancements de Grade par Filière et Catégorie	10
➤ Agir sur la conciliation des temps de vie et favoriser une qualité de vie au travail 12	
➤ Encourager la mixité au sein du Conseil Départemental et à l'extérieur	12
➤ Développer une culture de l'égalité pour tous/tes et par tous/tes	12
3.8.2 Une priorité : la création d'un dispositif de signalement destiné aux agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes	13
4. UNE VIGILANCE ACCRUE SUR LA QUESTION DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ..	14
4.1 Une année 2019 marqué par une hausse des violences intra familiales	14
4.1.1 Un travail remarquable réalisé par les intervenantes sociales en gendarmerie (ISG)	14
4.1.2 Une augmentation significative du nombre de situations traitées :.....	14
4.2 Une intervention du Département dans le cadre du Grenelle qui porte ses fruits ...	15
4.3 Le Département aux côtés des associations	16
4.3.1 L'action du CIDFF	16
4.3.2 SOS Femmes Solidarités :.....	17
4.4 Des nombreuses missions en lien avec les compétences du Département	18
4.4.1 Les mises à l'abri en cas de violences conjugales et de très grande précarité ..	18
4.4.2. Des agents formés pour intervenir au plus près du terrain	18
5. L'ACTION DU DEPARTEMENT A TRAVERS SES POLITIQUES PUBLIQUES	18
5.1 Les politiques sportives	19
5.1.1 Soutien à la pratique féminine	19
5.1.2 La pratique féminine favorisée dans le sport scolaire	20
5.1.3 Soutien aux jeunes espoirs (majoritairement féminin)	20
5.2 Perte d'autonomie et aide aux aidants	20
5.2.1 Perte d'autonomie et isolement touche majoritairement les femmes	21
5.2.2 L'aide aux aidants : une politique essentiellement destinée aux femmes	21
5.2 Habitat, logement et inclusion	22

5.2.1	Le relogement des femmes en difficultés : une priorité dans le cadre de l'accord collectif départemental	22
5.2.2.	Des dispositifs non genrés à destination des jeunes qui bénéficient autant aux femmes qu'aux hommes	22
5.4	Un investissement pour l'insertion, l'inclusion et l'emploi des femmes	23
5.4.1	la levée des freins périphériques pour permettre une remise à l'emploi :.....	23
5.4.2	Concilier vie privée et vie professionnelle, favoriser l'insertion	23
5.4.3	La mobilisation du Fonds Social Européen pour atteindre ces objectifs :.....	24
5.5	L'enfance et la famille	25
5.5.1	Assurer et promouvoir la santé et le bien-être de l'enfant et de sa famille	25
5.5.2	Accueillir, orienter, accompagner les familles	26
5.5.3	Faire une place aux pères	27
5.6	Des actions de prévention et de sensibilisation dans les collèges	27
5.6.1	Sensibilisation à la mixité dans les collèges	27
5.6.2	Les actions des services civiques	28
5.6.3	Les interventions du CIDFF auprès des élèves	28

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 VICE PRESIDENCES

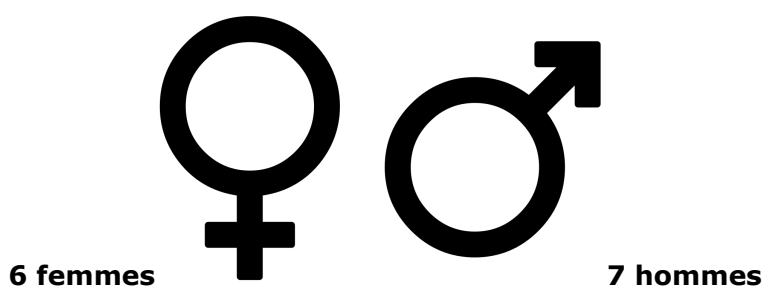
2.1 L'assemblée

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 avaient un mandat local au 1 janvier 2020 : 7 Conseillères Départementales sont Maires de leur Commune ; 13 ont été élues Conseillère municipale ou Conseillère communautaire en 2014.

2.2 Les vices présidences



Au 1^{er} janvier 2020, l'Assemblée départementale comptait 13 Vice-président-e-s :

- 4 Vice-président-e-s de territoires, dont 3 femmes
- 9 Vice-président-e-s thématiques dont 3 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 pouvoirs 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 du bilan social 2019 présenté en Comité Technique de septembre.

3.1 Les femmes au sein des effectifs du Conseil Départemental :

En 2019, l'effectif global compte 3714 agents dont 2512 femmes (67,64%), et donc 1202 hommes.

468 assistants familiaux sont employés par le département dont 40 hommes.

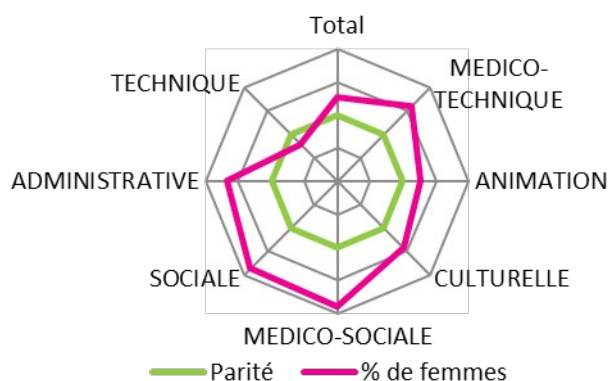
En 2019, le Département comptait 2 628 fonctionnaires, répartis de la manière suivante : 1 661 femmes (63,20%) et 967 hommes.

Les femmes représentent toute filière confondue 78% des agents de catégories A, 64% des agents de catégories B et 54% des agents de catégories C.

Féminisation des fonctionnaires par filière

Le taux de féminisation des fonctionnaires est de 63,20%.

La répartition par filière s'établit comme suit :

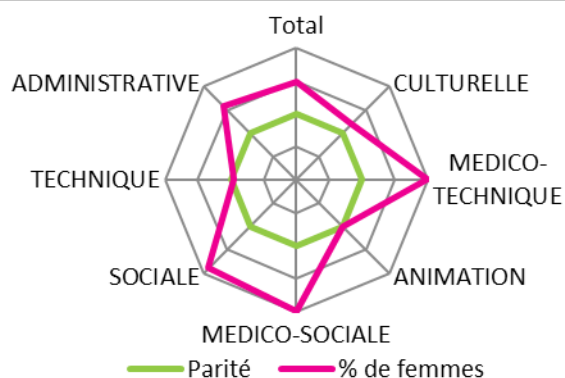


Pour les filières les moins paritaires, les données sont globalement stables d'une année sur l'autre. La filière médicosociale passe de 93.91% de femmes en 2018 à 94.66% en 2019. La filière technique comptait 39.16% de femmes en 2018 et 39.47% en 2019.

Féminisation des contractuels sur emploi permanents par filière

Le taux de féminisation des contractuels sur emploi permanent est de 74,64%.

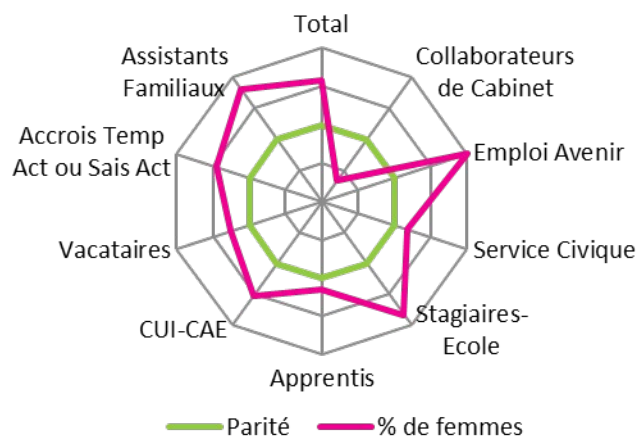
La répartition par filière est la suivante :



Féminisation des contractuels sur emploi non permanents par nature d'emploi

Concernant les contractuels sur emploi non permanent, le taux de féminisation est de 79.25%.

La répartition est la suivante :



3.2 Le temps de travail

Fonctionnaires et Contractuel sur Emploi Permanent	Fonctionnaires		Contractuels	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Temps Complet	933	1212	51	130
Temps Partiel sur Autorisation	19	307	1	4

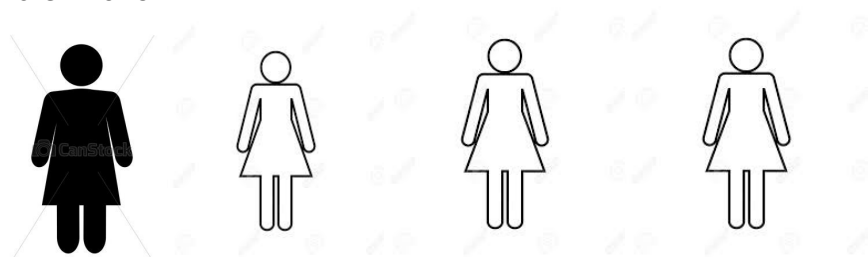
Temps Partiel de Droit	6	85	/	4
Temps Partiel pour Raison Thérapeutique	7	45	/	2
Temps Non Complet	2	12	1	16

Les données 2019 restent relativement stables en comparaison à l'année 2018 :

En effet, si l'on considère les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, ce sont :

- 96,4% des hommes (96% en 2018) qui travaillent à temps complet,
- 73,8% des femmes (74% en 2018) qui travaillent à temps complet.

Le nombre de temps partiel accordé sur autorisation reste également stable : 311 contre 316 en 2018



Les femmes sont donc ainsi 26% à travailler à temps partiel ou à temps non complet.

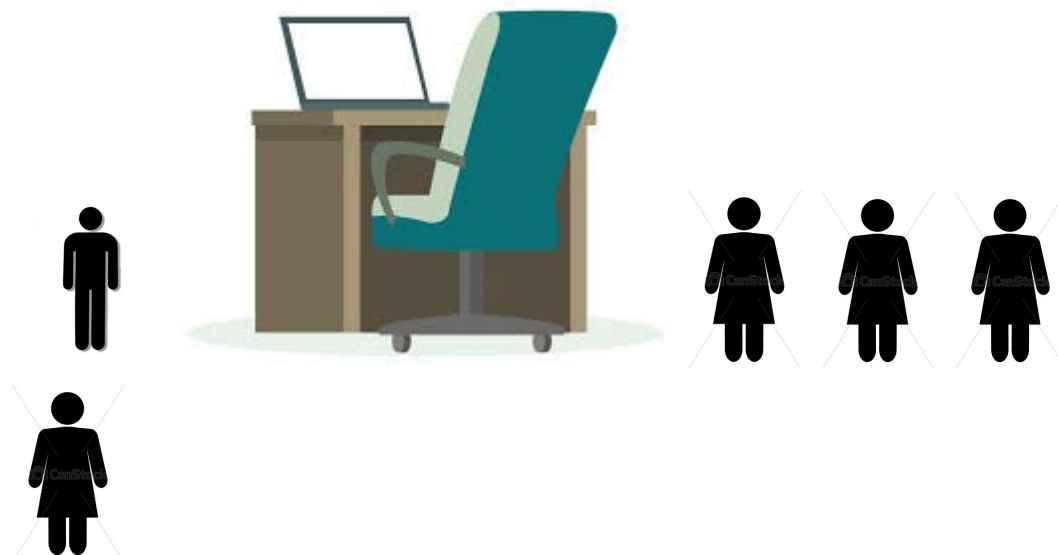
3.3 Le télétravail

Le télétravail a été mis en place, à titre expérimental, dans la Collectivité en 2017, puis généralisé en 2018.

456 agents bénéficient du télétravail au 1er septembre 2019, dont 18,9% d'hommes et 81,1% de femmes. La généralisation du télétravail n'a pas permis un rééquilibrage entre les hommes et les femmes qui télétravaillent. Les femmes se montrent davantage intéressées par le dispositif que les hommes.

Les agents ont choisi majoritairement une ½ journée ou 1 journée de télétravail par semaine (les agents ayant choisi une journée tous les 15 jours sont comptabilisés comme une ½ journée).

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



4 télétravailleurs sur 5 sont des femmes

3.4 Absences pour enfant malade

Les femmes représentent, toutes choses égales par ailleurs, 83% 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	251	1240	83.16 %	1491

En 2018, les absences pour garde d'enfants malades se totalisaient à 1475 (1236 femmes et 239 hommes) : il y a donc une certaine stabilité de cette donnée.

3.5 La formation

67,91 % (contre 65,61% en 2017) 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 Les Actes de Violences envers le personnel

Si les actes de violence envers le personnel concernent majoritairement des femmes, ces données doivent être mis en regard des effectifs et métiers.

Ainsi, sur les 49 agressions du personnel émanant d'usagers, 39 concernent des métiers issus des filières médico-sociale et administrative, majoritairement représentées par des femmes (travailleur social, SMS, Puéricultrice, Chargé d'accueil,).

	Violence physique en 2019		Violence verbale en 2019	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	1	0	0	2
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0	1	1	4
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0	3	0	4
Émanant des usagers sans arrêts de travail	0	8	5	29
Total	1	12 (+ 5 par rapport à 2018)	6	39 (-8 par rapport à 2018)

3.7 La rémunération

Les écarts de rémunération pour les fonctionnaires s'établissent comme suit :

FONCTIONNAIRES SUR EMPLOI PERMANENT	Montant moyen des rémunérations annuelles brutes	
	Hommes	Femmes
Catégorie A	52 357.90 €	42 187.55 €
Catégorie B	36 406.45 €	33 935.17 €
Catégorie C	27 546.22 €	25 713.42 €
Total	33 631.80 €	33 445.58 €

Les écarts de rémunération pour les contractuels sur emploi permanent s'établissent comme suit :

CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT	Montant moyen des rémunérations annuelles brutes	
	Hommes	Femmes
Catégorie A	42 713.96 €	31 395.64 €
Catégorie B	27 544.70 €	25 066.12 €

Catégorie C	23 573.91 €	18 675.57 €
Total	34 407.07 €	27 728.72 €

Pour la catégorie A où l'on observe à la lecture des chiffres l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes le plus important comparativement aux catégories B et C, cet écart peut notamment s'expliquer de la façon suivante :

- L'intégration en 2019 des Travailleurs sociaux en catégorie A et la part importante d'agents femmes occupant ces fonctions dont le régime indemnitaire relève du groupe de fonction 4 : ainsi à titre d'exemple, si l'on examine la situation des fonctionnaires ce sont plus de la moitié des femmes qui exercent des fonctions relevant de ce groupe de fonction (471 sur 636)
- La part importante d'hommes relevant de la filière technique (84 sur 178 sur la population des fonctionnaires), filière la moins féminisée et composée de primes spécifiques

Dans le cadre de la CeA, un travail d'analyse des données portant sur la rémunération pourra s'engager afin d'analyser plus précisément les écarts de rémunération et ainsi contribuer au développement de la politique RH en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de cette nouvelle collectivité.

3.8 Les axes développés à travers la politique RH du Département

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.

3.8.1 Les leviers déjà utilisés pour promouvoir une politique RH égalitaire

Pour 2020, 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.

➤ L'accès des femmes aux postes à responsabilités :

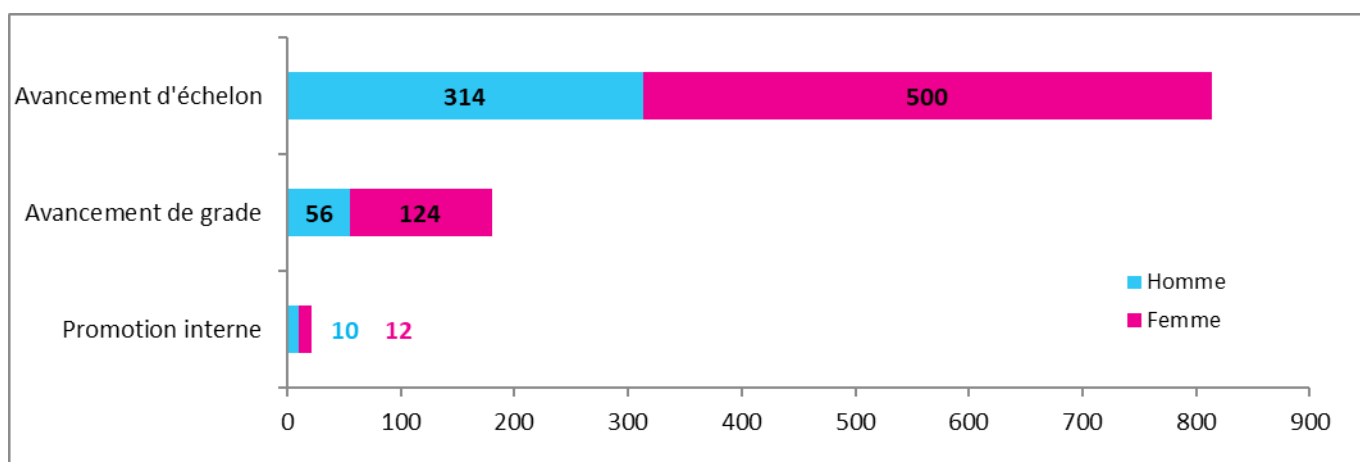
Par une approche intégrée, qui repose à la fois sur le développement et la valorisation des compétences acquises, et l'accompagnement des trajectoires professionnelles, le Département du Bas-Rhin contribue à révéler les potentiels et les atouts des femmes sur des fonctions à responsabilités. Au-delà 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 directrice de Cabinet ;
- sur 58 postes de direction, 55.17% sont occupés par des femmes
- dans l'encadrement de proximité : sur les 93 postes de responsables de service,

responsable de service adjoint ou d'unité, 47 sont occupés par des femmes et 46 par des hommes

➤ Faciliter le déroulement de carrière

Avancements et Promotions

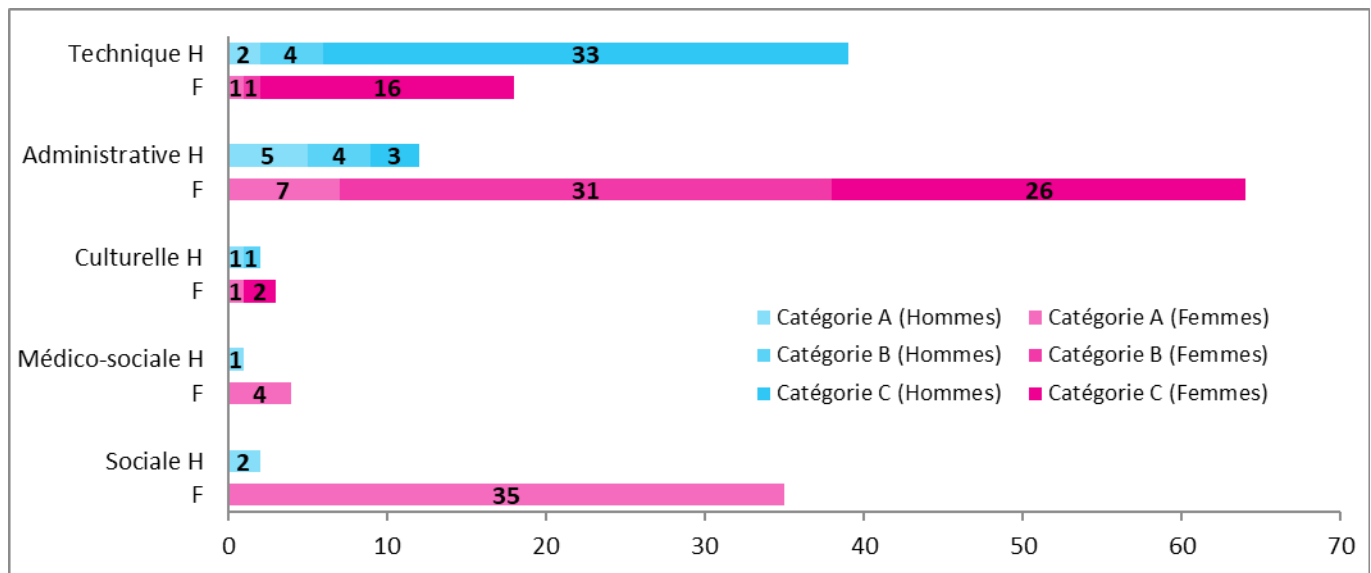


L'avancement d'échelon se réalisant, en application des textes, à la durée unique, cela induit une stricte égalité de traitement des situations concernées.

Total : 1016 agents (380 hommes, 636 femmes) ont bénéficié d'un avancement d'échelon, de grade ou d'une promotion interne.

Avancements de Grade par Filière et Catégorie

L'avancement de grade est subordonné à une ou plusieurs conditions (ancienneté, âge, exercice de fonctions particulières, examen professionnel...) selon les dispositions du statut particulier du cadre d'emplois concerné, ainsi que dans le respect des critères établis par la collectivité et qui s'applique pour chaque situation concernée (valeur professionnelle, compétences acquises, responsabilités exercées).



Total : 180 agents (59 catégorie A, 41 catégorie B, 80 catégorie C)

Pour préciser les données ci-dessus, étaient éligibles en 2019 à un avancement de grade :

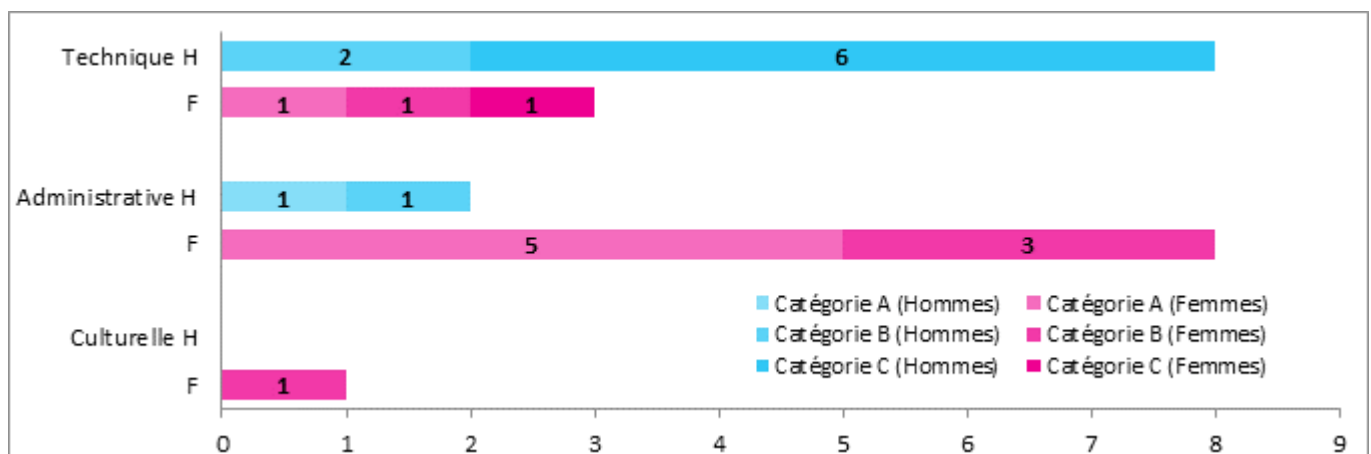
- 290 agents de catégorie A (248 femmes et 42 hommes) : 48 femmes et 11 hommes ont bénéficié d'un avancement de grade
- 141 agents de catégorie B (92 femmes et 49 hommes) : 32 femmes et 9 hommes ont bénéficié d'un avancement de grade
- 433 agents de catégorie C (272 femmes et 161 hommes) : 44 femmes et 36 hommes ont bénéficié d'un avancement de grade

Sur les effectifs promouvables, ce sont ainsi **68,8% de femmes** qui ont bénéficié en 2019 d'un avancement de grade.

Promotion interne

Les conditions de promotion interne sont fixées par le statut particulier du cadre d'emplois (ancienneté, âge, exercice de fonctions particulières...).

L'appréciation se fait au travers de critères (valeur professionnelle, compétences acquises, responsabilités exercées) et les possibilités d'accès à un cadre d'emploi par la voie de la promotion interne sont limitées par des quotas fixés par décret.



Total : 22 agents (7 catégories A, 8 catégories B, 7 catégories C)

Pour préciser les données ci-dessus, étaient éligibles en 2019 à une promotion interne :

- 624 agents de catégorie A (436 femmes et 188 hommes) : 6 femmes et 1 homme ont bénéficié d'une promotion interne
- 338 agents de catégorie B (108 femmes et 230 hommes) : 5 femmes et 3 hommes ont bénéficié d'une promotion interne
- 518 agents de catégorie C (239 femmes et 279 hommes) : 1 femme et 6 hommes ont bénéficié d'une promotion interne : promotion interne portant uniquement sur le grade d'agent de maîtrise dont l'accès est soumis à des conditions de fonctions.

➤ Agir sur la conciliation des temps de vie et favoriser une qualité de vie au travail

Il s'agit notamment de développer différents dispositifs tels que l'élargissement des plages variables, la possibilité d'échelonner la pose des journées d'ARTT, développer le télétravail...

➤ 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.

➤ 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.

L'égalité femmes hommes est aujourd'hui une thématique prioritaire, tant sur le plan de l'égalité professionnelle que concernant la place des femmes et des hommes dans la société.

Ainsi, le Département a organisé la journée de l'égalité le 6 décembre 2019 avec pour objectif de faire progresser la question de l'égalité femmes homme en favorisant les échanges, pour que toutes et tous se sentent concernés. Il s'agissait en effet de poser la question du respect et de l'égalité des droits entre les genres et de sortir d'une approche

« défensive » pour promouvoir l'équilibre et le dialogue. Cette journée réservée aux agents départementaux a permis la tenue d'ateliers de sensibilisation interactifs organisé par le cabinet EGAE en lien avec la Direction des Ressources Humaines et d'une conférence animée par Catherine Sexton, animatrice et co auteure du grand livre sur l'égalité femmes/hommes.

Par ailleurs, la journée internationale des droits des femmes a été l'occasion d'inviter les agents - femmes et hommes à la projection du Documentaire Woman de Yann Arthus-Bertrand et Anastasia Mikova. Il a permis d'élargir le débat à travers la présentation du parcours de vie de femmes du monde entier, issues de cultures et familles différentes. Il aborde des thèmes variés comme la maternité, l'éducation, le mariage ou encore l'indépendance financière. Témoignages et confessions à la fois émouvants et bouleversants, Woman sublime par la justesse de ses récits qui ont touché chacune et chacun d'entre nous.

3.8.2 Une priorité : la création d'un dispositif de signalement destiné aux agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes

L'article 80 de la loi du 6 août 2019 prévoit l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements de témoins ou d'agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 précise le contenu du dispositif de signalement.

Dans la perspective de la CeA, des groupes de travail communs Haut-Rhin / Bas-Rhin s'organisent au dernier trimestre 2020 pour préparer la mise en place d'un dispositif commun en 2021.

Des dispositifs de signalement et d'accompagnement existent par ailleurs déjà depuis plusieurs années dans la collectivité afin d'accompagner les situations de harcèlement, de violences ou autres situations de souffrance et seront mis à jour dans le cadre du dispositif commun ci-dessus évoqué: processus d'accompagnement et gestion des situations de harcèlement, procédures agression et dispositif vigilance collègue.

CONCLUSION ET PERSPECTIVES DANS LE CADRE DE LA CEA

Ce rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes porte sur les données de 2019. Il est cette année, construit par chaque Direction des Ressources Humaines des deux départements de la future CeA pour leurs effectifs respectifs.

Dès l'année prochaine, ce rapport de l'état de la situation comparée entre les femmes et

les hommes sera intégré dans le rapport social unique élaboré chaque année conformément aux dispositions de de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Le rapport social unique sera construit en commun par les futurs services de la Direction Générale Adjointe des Ressources Humaines, de l'organisation et de l'innovation managériale de la CeA. Le rapport 2021 portant sur l'année 2020 sera donc le dernier distinguant les effectifs du Département du Haut-Rhin et ceux du Bas-Rhin.

En 2022, le premier rapport social unique commun sur les effectifs de la CeA sera présenté et fera état des premières données communes de 2021.

Un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit obligatoirement être mis en place selon l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Le gouvernement a annoncé qu'afin de prendre en compte la situation de crise sanitaire, la date limite d'élaboration des plans d'action, fixée au 31 décembre 2020, sera repoussée par ordonnance au 30 juin 2021.

Dans cette perspective, les services des deux Directions des Ressources Humaines travaillent en commun pour construire le plan d'action CeA 2021/2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Des groupes de travail communs permettront également de préparer la mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes prévu par l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ainsi que le décret n°2020-256 du 13 mars 2020.

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

4.1 Une année 2019 marqué par une hausse des violences intra familiales

4.1.1 Un travail remarquable réalisé par les intervenantes sociales en gendarmerie (ISG)

L'année 2019 marque les douze ans de la mise à disposition d'une assistante sociale du Conseil départemental auprès de la gendarmerie nationale du Bas-Rhin et la cinquième année du deuxième poste à compter de janvier 2015. L'équipe composée d'une assistante sociale et d'une éducatrice jeunes enfants permet une diversité des profils et une complémentarité des regards des deux intervenantes, 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).

4.1.2 Une augmentation significative du nombre de situations traitées :

Le nombre de situations traitées est en augmentation significative par rapport à l'année 2018.

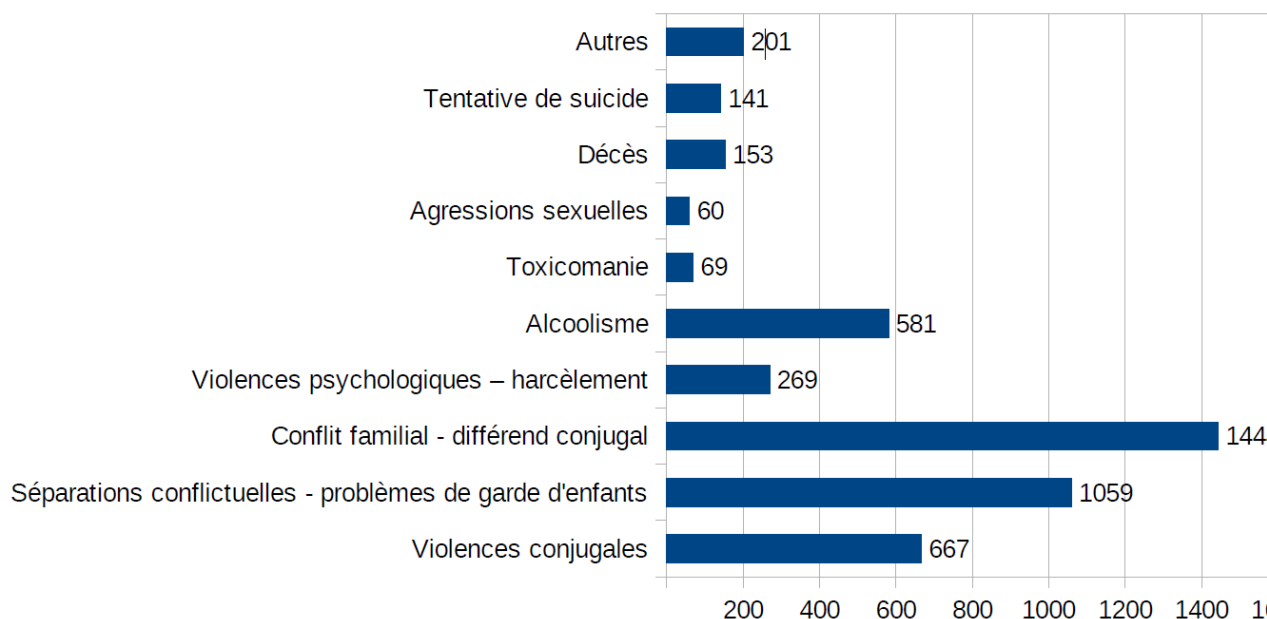
Année 2017 : 2101 situations traitées.

Année 2018 : 2089 situations traitées.

Année 2019 : 2431 situations traitées.

Le total des situations inconnues des services sociaux et celles dont les services ne disposent pas de ce renseignement, représentent 65% du nombre de situations traitées.

Violences conjugales et intrafamiliales



L'intervention des ISG est en hausse quelle que soit la nature des faits. Parmi les évolutions les plus significatives peuvent être signalées :

- les interventions en cas de décès passent de 136 en 2018 à 153 en 2019
- les interventions pour cause de violences psychologiques harcèlement (269 en 2019 contre 112 en 2018)
- les violences conjugales (667 en 2019 contre 417 en 2018)
- les séparations conflictuelles / problème garde d'enfants (821 en 2019 contre 667 en 2018)

Il est à noter que les ISG font désormais partie du comité technique chargé d'attribuer les téléphones grave danger et qu'elles sont amenées à donner un avis sur les situations.

4.2 Une intervention du Département dans le cadre du Grenelle qui porte ses fruits

Le Grenelle des violences conjugales a démarré le 3 septembre et s'est achevé 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.

Le Département a été particulièrement présent pour faire avancer la cause des victimes en étant présent aux temps forts du Grenelle, mais également en organisant des réunions avec les professionnels qui ont permis de faire remonter nos préoccupations.

Le Grenelle a permis l'élaboration d'un plan d'actions en plusieurs axes qui a vocation à traiter des thématiques suivantes :

- accompagner et protéger les victimes
- accompagner et protéger les enfants exposés aux violences au sein du couple
- traiter les auteurs de violences pour éviter la récurrence
- améliorer l'hébergement et la mise à l'abri des victimes
- sensibiliser, former et outiller les professionnels
- prévenir les violences
- mobiliser l'ensemble de la société
- piloter des instances de suivi des violences conjugales
- lutter contre la prostitution et la traite d'êtres humains

L'ambition du Grenelle combinée à la mise en lumière de situations dramatiques pendant la période de confinement a permis d'avancer rapidement sur certains sujets.

Le Département se félicite par exemple de l'attention portée à la prise en charge des auteurs de violences, sujet longtemps resté tabou et porté par les élus départementaux.

D'autres avancées majeures, demandées par le Conseil Départemental ont vu le jour en 2020, et notamment :

- la mise en place d'une plateforme d'urgence, le **114**, joignable par SMS. Elle permet de joindre en toute discrétion dans une situation d'urgence une plateforme réunissant plusieurs corps de métiers comme les forces de l'ordre, les pompiers ou le SAMU. Cette plateforme joignable par SMS a été expérimentée pendant le confinement et sera pérennisée. Elle est complétée par une plateforme de signalement anonyme et gratuite sur internet **arretonslesviolences.gouv.fr**

- la mise en place d'un accompagnement psychologique sur mesure pour les victimes, à travers une démarche « d'aller vers ». Le dispositif, porté par SOS aide aux habitants permettra aux psychologues de se déplacer dans les structures et non d'attendre que les victimes viennent à eux. Cette expérimentation a vocation à durer 18 mois.

- des budgets supplémentaires ont été débloqués pour permettre un hébergement d'urgence

4.3 Le Département aux côtés des associations

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 particuliers méritent d'être mis en lumière : celui du CIDFF et celui de SOS Femmes Solidarités

4.3.1 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.

Les juristes du CIDFF ont traité 3757 demandes en 2019. Bien que spécialisées en droit de la famille, les juristes du CIDFF répondent à une pluralité de demandes dans des secteurs divers : unions, ruptures, familles et enfants ; travail, emploi ; violences ; droit et aides sociales ; droit et procédure.

Les juristes du CIDFF sont spécialement formées sur les questions des violences sexuelles et sexistes. Elles savent détecter les situations à risque et fournissent une écoute et une orientation adaptées à la situation individuelle de la personne reçue. Les violences peuvent être évoquées lors de l'ensemble des permanences, qu'il s'agisse des permanences à Strasbourg ou des permanences délocalisées. A Haguenau, une permanence spécifique est consacrée à l'accueil des victimes de violences sexuelles et sexistes à raison d'une demi-journée tous les 15 jours. Les violences sont d'ordre physique, mais également psychologique, économique ou sexuelle. Des informations sur les protections à envisager sont dispensées lorsque c'est nécessaire.

Le nombre des questions portant sur les violences a doublé en 2019. Il s'agit toujours de violences commises par une personne connue, notamment au sein du couple. Elles sont d'ordre physique mais surtout psychologique. Le nombre de demandes portant sur l'ordonnance de protection et le dépôt d'une plainte a également augmenté sensiblement. Enfin, le nombre de demandes concernant les enfants exposés aux violences a triplé.

La présence croissante du CIDFF67 sur les réseaux sociaux a conduit à un nombre plus important de saisines par courriel qui viennent s'ajouter aux demandes sur rendez-vous ou par téléphone.

Par ailleurs, 569 personnes ont été formées sur les violences sexistes et sexuelles en 2019 dont 416 femmes et 153 hommes. Outre les formations à destination des professionnels de santé, le CIDFF67 a organisé plus d'une dizaine de formations tout public sur les violences faites aux femmes en 2019. Le but étant de faire appréhender aux participant.e.s le contexte particulier des violences sexistes et de faire connaître le réseau de professionnel.le.s susceptibles d'intervenir dans ce cadre.

Concernant les formations sur les violences sexistes et sexuelles au travail, la Fédération des CIDFF du Grand Est a mis en place des actions de sensibilisation et de formation sur la « Prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail ». De plus, avec le soutien de la Direccte, le CIDFF du Bas-Rhin a mis en place en 2019 une formation pour les nouveaux.elles référent.e.s harcèlement sexuel et agissements

sexistes. La formation a été développée sur deux axes : sociologique, pour comprendre la réalité des inégalités, et juridique, pour connaître les règles de droit qui s'appliquent. Enfin, différentes entreprises et institutions ont fait appel aux services pour réaliser des actions de sensibilisation et de formation en interne.

Le service de médiation familiale du CIDFF assure des médiations familiales judiciaires et conventionnelles (spontanées) sur rendez-vous à Strasbourg, Haguenau, Bischwiller et Wissembourg. Pour l'ensemble de l'activité du service de médiation familiale sont comptabilisés en 2019 245 entretiens d'informations préalables et 67 mesures de médiation conventionnelles ou judiciaires

4.3.2 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.

4.4 Des nombreuses missions en lien avec les compétences du Département

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)

- 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.

Compte-tenu de la très forte demande liée à un flux migratoire important, le Département se trouve contraint de continuer à financer des places en hôtel. Suite à une envolée des demandes début 2017, les accords d'accueils ont été recentrés, conformément au CASF, sur les familles avec mères seules et quelques couples avec enfants de moins de 3 ans confrontés à des graves problèmes de santé. Ainsi le budget, en forte augmentation de 2015 à 2017, a pu être mieux maîtrisé en 2018. Depuis le début de l'année 2019, 60 familles ont déjà été mises à l'abri à l'hôtel.

Le Département se réjouit de l'appel à projet lancé en septembre 2020 par la Ville de Strasbourg visant à créer 50 places supplémentaires d'accueil d'urgence pour les femmes victimes de violence et contribuera au quotidien à une analyse partagée des situations traitées dans ce cadre.

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 est toujours investi dans les actions de terrain et est ambassadeur de la mixité professionnelle. Le partenariat avec la Mission Locale, consistant à l'intervention du travailleur social auprès de jeunes en « garantie jeunes » perdure.

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

5.1 Les politiques sportives

5.1.1 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 2020, plusieurs clubs ayant une section féminine ont proposé un projet d'actions co-construit avec le Département qui permet :

- au club SIG Association, de contribuer à développer la pratique sportive auprès des collégiens en partenariat avec le collège du Parc à Illkirch en vue d'une création de section sportive, d'encourager la pratique du basket féminin dans les QPV dans le cadre d'une coopération territoriale de club (CTC) et d'assurer la promotion du basket-ball féminin à travers la labellisation obtenue de leur centre d'entraînement ;
- au club d'Achenheim Truchtersheim Handball (A.T.H.) 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 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 Football Club Vendenheim de promouvoir la pratique féminine du football en contribuant à la création d'une section sportive de football au collège de Vendenheim ;
- au Ballet Nautique de Strasbourg de promouvoir la pratique de la discipline auprès des jeunes en développant une école de natation artistique et 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 ;
- 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'III 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) ;
- au Cercle d'Échecs de Bischwiller de promouvoir et développer la pratique sportive féminine par l'organisation d'évènement sportif notamment en milieu scolaire, dédiés à ce public.
- au club Taekwondo Schiltigheim Hansoo, de promouvoir la pratique féminine du sport en proposant du « body-taekwondo » uniquement à destination du public féminin.

L'aide attribuée à ces clubs pour la saison 2019/2020 s'élève à 70 000 €.

La contractualisation entre les 28 comités sportifs et le Conseil Départemental a permis de mettre en œuvre 146 actions au cours de la période 2017-2019 sur l'ensemble du territoire, dont certains évènements sportifs et/ou actions sont dédiés au public féminin et organisés par :

- le comité départemental de badminton qui a développé le concept des soirées "bad girls" où, avec le soutien de certains clubs, une soixantaine de participantes en moyenne se retrouvent, dans l'année, lors de plusieurs soirées, réparties sur l'ensemble du territoire ;
- le comité départemental de lutte qui mène une politique forte de féminisation des

- instances dirigeantes en imposant des quotas ;
- le comité départemental de tennis qui met en place des animations pour le public féminin en prenant en compte leur emploi du temps scolaire, « de maman et/ou professionnel » ;
 - le comité départemental de triathlon qui organise de grands rendez-vous populaires sportifs destinés uniquement aux femmes.

Le Département consacre un budget de 400 000 € à cette contractualisation, mais il est difficile d'évaluer la part spécifique, consacrée à la promotion de la pratique sportive féminine.

5.1.2 La pratique féminine favorisée dans le sport scolaire.

Du niveau national au niveau local, l'Union Nationale du Sport Scolaire du Bas-Rhin (U.N.S.S.), qui rassemble près de 16 000 élèves dans une centaine d'associations sportives scolaires, encourage la pratique féminine.

La règlementation des sports impose dans de nombreuses activités des critères de mixité ou de parité, qui incitent fortement les enseignants et les élèves à impliquer les filles. Les équipes non conformes ne peuvent accéder aux niveaux supérieurs de compétition (académique et national). Les filles sont donc une « pièce » indispensable du sport scolaire. Elles représentent 44 % des licenciés.

Des actions spécifiques comme les « journées entre filles » sont en plus menées pour leur permettre de s'investir de façon décomplexée et de partager des moments de convivialité qui contribuent à fidéliser les pratiquantes.

En 2019, plus de 100 rencontres de sports collectifs féminin ont été organisées du niveau district au niveau départemental par l'UNSS.

Enfin, le développement des pratiques de plein air orientées vers le sport santé et le sport bien-être contribuent à impliquer les filles.

L'Union Générale Sportive de l'Enseignement Libre Alsace (U.G.S.E.L.) a constaté que les filles participaient moins au sein des associations sportives des collèges privés. C'est pourquoi, dans le cadre de leur convention d'objectif 2017-2019 conclue avec le Département, l'UGSEL a décidé d'organiser des activités comme le futsal féminin, la zumba et un évènement « femmes de cœur » pour favoriser la pratique sportive des filles.

Au total ces associations scolaires sont aidées à hauteur de 102 527 € pour l'ensemble de leurs activités.

5.1.3 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 2020, sur les 38 jeunes espoirs collégiens, il y a 16 filles, qui ont été soutenues à hauteur de 11 200 €.

5.2 Perte d'autonomie et aide aux aidants

5.2.1 Perte d'autonomie et isolement touche majoritairement les femmes

Alors que la problématique du handicap concerne autant d'hommes que de femmes, les difficultés liées à l'avancée en âge et à la perte d'autonomie concerne très majoritairement les femmes. Au 1er janvier 2018, le Bas-Rhin comptabilise 13 417 bénéficiaires de l'APA domicile dont 70 % de femmes.

Le diagnostic Local de Santé de Saverne d'octobre 2019 montre que chez les 75 et plus, les femmes vivent beaucoup plus fréquemment seules que les hommes (50,9 % contre 19,4 %). Leur espérance de vie étant plus élevée que celle des hommes, elles sont plus nombreuses à se retrouver en situation de veuvage. La solitude chez les personnes âgées est un facteur de fragilité. En effet, ces personnes ne peuvent pas bénéficier de l'aide d'un conjoint

Entre 2016 et 2019, les actions de prévention collectives soutenues par la conférence des financeurs de la prévention de la perte d'autonomie (séniors de 6 ans et plus) ont bénéficié à 27% d'hommes et 72% de femmes. Deux pistes d'explications peuvent être évoquées :

- d'une part la réalité démographique : il y a globalement plus de femmes séniors que d'hommes plus on avance en âge ;
- d'autre part les freins psycho sociaux pour les hommes à avoir une démarche active de participation à des actions de prévention de la dépendance.

5.2.2 L'aide aux aidants : une politique essentiellement destinée aux femmes

Par ailleurs, la politique en matière d'aide aux aidants est essentiellement à destination des femmes. Il y a une disproportion nette entre hommes et femmes parmi les aidants. A tous les âges, les hommes sont moins aidants que les femmes, particulièrement avant 50 ans. Dans le groupe d'âge des 60-64 ans par exemple, 4 aidants sur 5 sont des femmes. La solidarité entre les générations repose donc essentiellement sur les femmes de la famille : les conjointes, filles, ou belles-filles de la personne aidée. Aujourd'hui, l'aidant type du Bas-Rhin est une femme de 60-64 ans, fille de la personne aidée qui, elle, a entre 85 et 89 ans. Cette aidante ne cohabite pas avec l'aidé, mais elle se rend à son domicile en moins de 30 minutes. L'aide apportée par les aidants varie d'une personne à une autre. Pour certains, c'est un soutien financier, pour d'autres c'est une implication totale de la personne, qui doit parfois renoncer à son emploi pour pouvoir s'occuper de la personne aidée.

Pour l'aidant, cette charge est de plusieurs ordres. Tout d'abord, il y a l'ensemble des tâches, parfois très contraignantes, effectuées auprès de la personne âgée. Mais il ne faut pas oublier toutes les répercussions moins directes dans les conséquences sur la vie qualité de vie (sociabilité, vie professionnelle notamment) de l'aidant, sa santé personnelle et les relations avec l'aidé.

Le CIDFF a mis en place depuis 2019 un bureau d'Accompagnement Individualisé des Aidant.e.s (BAIA). Il propose une permanence spécifique d'accueil, de conseil, voire d'accompagnement à destination des proches aidant.e.s, afin de leur apporter un soutien en lien avec leurs situations et besoins.

Les lieux de permanences sont à Wissembourg (depuis octobre 2018) et Haguenau (depuis septembre 2019). Ils ont pour objectif de :

- Favoriser l'accès ou le maintien dans l'emploi
- Prendre en compte la situation globale de l'aidant.e.s, : l'accompagner, l'informer et mettre en place, le cas échéant un plan d'aide.
- Favoriser le bien-être de l'aidant.e. dans sa situation
- Prendre en compte les compétences liées aux activités d'aidant
- Aider et accompagner à l'élaboration d'un projet professionnel, à la recherche d'emploi ou de formation, à la validation des acquis de l'expérience.

En 2019, le BAIA a accueilli 27 personnes. Depuis septembre 2019, le BAIA a été mis en place sur l'Eurométropole de Strasbourg.

Par ailleurs, une action portée par le CIDFF a été validée en conférence des financeurs pour répondre aux besoins des aidants sur 2 territoires ruraux : territoire ouest et cantons de Mutzig et Molsheim.

5.2 Habitat, logement et inclusion

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

Dans le cadre de l'accord collectif départemental 2019-2021, 28 critères permettent d'être prioritaire 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 « Parents isolés avec enfants sortants d'un centre parental » (15 demandes validées dont 13 émanant de femmes seules – 10 relogements en 2019) 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 » : (21 demandes validées – 14 concernent des femmes seules ou avec enfants – 9 relogements de femmes en 2019).

En 2019, sur les 181 demandes d'accord collectives départemental validées pour les critères du Conseil départemental, 109 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 à destination des jeunes les plus fragiles basé sur un accompagnement social pluriel afin d'agir sur leur insertion durable dans la vie active. Les données recensées sur les dispositifs Pass'Accompagnement, colocation coachée et Cap'loji montrent que les hommes et les femmes profitent équitablement de ces dispositifs. Si les jeunes femmes bénéficiant de l'accompagnement sont en effet moins nombreuses que les jeunes hommes, elles sont également moins nombreuses en proportion parmi les jeunes sans soutien familial.

Pour l'année 2019 :

Plateforme Jeunes : propose un accueil et un accompagnement social global pour les jeunes en situation de rupture sociale et de précarité. La plateforme Jeunes de l'ETAGE comptabilise 38% de jeunes femmes suivies pour ce dispositif, dont 23 étaient enceintes. Le travailleur social de la MPLPE a accueilli 46,34% de jeunes femmes pour ce même dispositif.

Pass accompagnement : sur les 257 nouvelles demandes instruites en 2019, 43,3% du public accompagné pour une insertion globale vers et dans le logement, est féminin.

CAP'Loji : a accompagné vers et dans le logement 176 jeunes sur l'année 2019, dont 49% sont de jeunes femmes.

Colocation coachée : 2 partenaires interviennent sur ce dispositif ; sur le territoire sud la part des jeunes femmes hébergées et accompagnées dans le cadre de la colocation représente 54,16% et sur le territoire sud, elles représentent 41,17%.

Le montant total de subvention accordé par le Département, en 2019 pour les dispositifs d'insertion et logement jeunes s'élève à 659 838 €

5.4 Un investissement pour l'insertion, l'inclusion et l'emploi des femmes

5.4.1 la levée des freins périphériques pour permettre une remise à l'emploi :

Au-delà des questions d'inégalités salariales, les femmes et les hommes n'ont pas un accès équivalent à l'emploi. Plus souvent exposées à de l'emploi précaire ou à temps partiel, les femmes sont confrontées à différents freins directs (formation, non mixité de l'offre d'emploi...) et indirects (mobilité, garde d'enfants, situation familiale...) dans leur parcours vers l'emploi et ce d'autant plus qu'elles assument toujours la majeure partie du travail domestique. Ces difficultés diffèrent selon les territoires et sont souvent majorées dans les territoires fragiles.

Sur les personnes mises à l'emploi, les femmes représentent 63,28% des recrutements. La mise à l'emploi passe notamment par la levée des freins périphériques qui peuvent empêcher les femmes de travailler. Ainsi l'Aide Départementale à l'Emploi, permet notamment de financer les frais liés à la garde d'enfants et de lever ainsi un frein à l'emploi qui concerne aujourd'hui majoritairement encore les femmes.

La mise en place de Job Connexion en 2019, puis son extension temporaire en 2020 à un public étudiant précarisé a quant à elle permis de faciliter les recherches d'emploi de 476 femmes et de 463 hommes bénéficiaires du RSA.

La mise en place du Service public de l'Insertion permettra à tous les bénéficiaires du RSA d'avoir un accompagnement personnalisé et contribuera à prendre en compte et à lever les freins spécifiques rencontrés par les femmes.

Par ailleurs, une nouvelle action pour l'inclusion numérique est financée par le Département depuis fin 2019 dans le cadre du Fonds d'Appui aux Politiques d'Insertion (FAPI) a débuté sur le secteur de Kaltenhouse. Suite à la numérisation croissante des démarches administratives, l'objectif est d'accompagner le public tzigane sédentarisé vers une autonomisation dans l'usage des outils numériques. L'action permet également de mettre à leur disposition quelques outils.

Les problématiques rencontrées sont majoritairement de l'ordre de l'accès aux droits (ANTS, CAF, Pôle Emploi, ...). Cependant, quelques personnes souhaitent progresser dans

l'apprentissage du numérique pour leur usage personnel.

Cette action se déroule sous forme d'entretiens individuels et d'ateliers collectifs au foyer de Kaltenhouse. D'octobre à décembre, 12 personnes (10 femmes et 2 hommes) ont été rencontré.e.s.

De plus, le Département soutient l'action des « Etoiles et des Femmes », une formation d'excellence pour permettre aux femmes éloignées de l'emploi particulièrement motivées souvent sans qualification et majoritairement issues de quartiers défavorisés de se former et se qualifier pour travailler dans les restaurants gastronomiques. Cette action a permis à douze femmes d'être formées et à trois d'être directement recrutées.

5.4.2 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.

5.4.3 La mobilisation du Fonds Social Européen pour atteindre ces objectifs :

Deux projets méritent d'être mis en lumière :

- L'accompagnement des femmes vers le retour à l'emploi par l'initiation à l'informatique » est réalisé par l'Association Familiale Laïques du Bas-Rhin est soutenu à hauteur de 55530 € pour 2 ans pour permettre à 90 femmes un accès à la formation, leur apporter des compétences en TIC et améliorer leur employabilité. Face à la fracture sociale, à l'inégalité d'accès aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, cette association propose de mettre en place des actions de proximité gratuites, actions d'accompagnement et de soutien pour les femmes issues d'un milieu défavorisé et sans emploi, dans l'optique de leur retour à l'emploi. Ce projet consiste à initier des femmes à l'outil informatique, à les sensibiliser aux savoirs être au travail et à la gestion du temps, tout en leur redonnant confiance, et ce de façon pratique, avec un accueil personnalisé, une approche globale de la personne.

- Un accompagnement des femmes vers l'emploi et une mobilisation vers l'emploi des femmes résidant majoritairement en QPV et/ou bénéficiaires des minimas sociaux est réalisé par Retravailler 67 (financement du Département à hauteur de 72000 €). Dans le contexte économique actuel, les femmes éprouvent plus de difficultés que les hommes à retrouver un emploi et ces difficultés sont encore aggravées lorsqu'elles ont vécu une interruption professionnelle ou qu'elles sont femmes seules cheffe de famille ou qu'elles résident en Quartier Politique de la Ville.

La première action "Accompagnement des femmes vers l'emploi" vise à proposer à des femmes ayant interrompu leur activité professionnelle de bénéficier d'un accompagnement dans la définition d'un projet d'accès ou de retour à l'emploi à court ou

moyen terme, de valider ce ou ces projets par des périodes d'immersion en entreprise et d'acquérir/actualiser les techniques de recherche d'emploi.

La deuxième action "Mobilisation vers l'emploi des femmes résidant majoritairement en QPV et/ou bénéficiaires des minimas sociaux" vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle de femmes résidant majoritairement sur différentes zones classées QPV de l'Eurométropole et/ou bénéficiaires des minimas sociaux et ayant connu une interruption de leur activité professionnelle, en leur proposant un accompagnement renforcé et personnalisé à savoir : faire le point sur leurs parcours scolaire et/ou de formation, professionnel et extra-professionnel, analyser leurs motivations et intérêts, d'identifier les freins et les contraintes liés au retour potentiel à l'emploi et de réfléchir à des solutions viables, explorer le marché de l'emploi, en analyser les offres accessibles et de vérifier les conditions d'exercice des métiers, identifier des pistes de projet professionnel et d'acquérir les techniques de recherche d'emploi. 11 femmes ont participé cette année, issues des QPV de Haguenau et Bischwiller ou bénéficiaires de minimas sociaux. Les résultats positifs sont immédiats en terme d'accès à l'emploi, avec deux personnes en emploi ou bénéficiant d'une promesse d'embauche à la sortie de l'action, et huit personnes souhaitant se former suite à l'action.

La formation permet aux femmes de reprendre confiance en elles. A la fin de l'action elles se sentent prêtes à faire en autonomie les démarches de recherche d'emploi, défendre leurs candidatures en entretien, entreprendre des démarches vers les organismes de formation ou même passer leur permis pour plus de mobilité.

Les objectifs sont les suivants : définition de projet professionnel, validation du projet par deux périodes d'immersion en entreprise de 24 heures puis 35 heures, acquisition de techniques de recherche d'emploi, démarches actives de recherche d'emploi ou inscription dans une action de formation qualifiante ou professionnalisante.

Cette action existe depuis plusieurs années. En 2019, les femmes ayant participé se sont beaucoup impliquées pendant les périodes en centre comme dans leurs recherches de stages, faisant preuve de volonté et d'initiatives. Elles ont été majoritairement actrices de leur projet. Elles ont su créer une bonne cohésion de groupe, de l'entraide et une bonne ambiance de travail.

5.5 L'enfance et la famille

5.5.1 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 (10,5% des femmes enceintes sont vues lors de plus de 2000 visites à domicile.
- Suivi des enfants : consultations, bilans de santé en école maternelle, plus de

870000 visites organisées à domicile par les puéricultrices, dont plus de la moitié en période post-natale, environ 1400 consultations de puériculture réalisées par an. Près de 6 400 bilans de santé, soit 70 % des enfants scolarisés à 3-4 ans. Plus de 10 000 consultations médicales et 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 premier recours et la coordination des parcours de soins, notamment pour des populations vulnérables – 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. Le Département finance, par voie de convention, 8 centres de planification et d'éducation familiale (CPEF). Ce sont ainsi près de 14 000 consultations et entretiens par an et près de 700 actions d'information en milieu scolaire qui sont soutenues par le Département.

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

Près de 14 000 consultations et entretiens par an

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

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

Suivi médical de 300 grossesses très vulnérables par an

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

Plus de 2000 visites à domiciles

Plus de 7 500 vaccinations

- **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

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

- **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

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

Plus de 8700 visites à domicile plus de la moitié en période post-natale

Plus de 260 actions collectives

5.5.2 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 prévention 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 (plus de 400 bénéficiaires en 2019) 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 2019, près de 4 000 enfants sont accompagnés, ainsi que leur famille, dans le cadre de mesures d'Aide Sociale à l'Enfance à domicile, hors aide financière. Ainsi, plus de 1500 enfants ont bénéficié d'une Aide Educative à Domicile (AED) administrative sur décision du Président du Département, et près de 2000 d'une Aide Educative en Milieu Ouvert (AEMO) judiciaire, ordonnée par un magistrat.

5.5.3 Faire une place aux pères

Différents angles peuvent être mentionnés :

- Accompagnement des papas notamment par la prise en compte de leur rôle paternel dans les différentes situations familiales (séparation, accueils parentaux...)
- 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. En 2019, environ 50 familles (monoparentales ou non, chiffre stable) et leurs enfants étaient accueillies par ce dispositif spécifique.

5.6 Des actions de prévention et de sensibilisation dans les collèges

5.6.1 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 qu'il met à disposition des animateurs de structures socioéducatives et des collèges :

- L'expo-quiz : « Egalité filles-garçons, parlons-en ! » ; Outil de sensibilisation et de promotion de l'égalité entre les filles et les garçons.
- La malette « =ité et plus encore »
- L'outil photo-expression « Vivre ensemble »
- Le jeu de cartes « Filles et garçons, question de respect ? »
- Devine quel est mon métier ; mixité professionnelle

Ces 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.

5.6.2 Les actions des services civiques

Depuis 2018, deux volontaires en services civiques sont missionnés chaque saison scolaire pour intervenir auprès des jeunes sur la question de l'égalité filles garçons.

Le 25/04/2019, Nina HUTT et Bilal HIFI, les premiers Ambassadeurs de l'Égalité Filles-Garçons ont présenté leur mission aux élus en commission thématique. Le programme a été renouvelé en 2019-2020 avec Emilie LAJOUX et Lucas PERSON.

Au total, les ambassadeurs de l'Égalité Filles-Garçons ont sensibilisé près de 1312 jeunes de 12 à 25 ans (L'année a été impactée par la période covid- 1752 jeunes sensibilisés l'année précédente).

Leur rôle est de favoriser la réflexion de chacune sur des sujets divers : stéréotypes, discriminations, violences liées au genre. Ils rappellent que ces stéréotypes et discriminations nuisent à la fois aux hommes et aux femmes, et qu'ils s'ancrent dans tous les domaines de la vie (enfance, éducation, orientation scolaire et accès à l'emploi, tâches ménagères et parentalité, relations amoureuses, gestion des émotions...).

Ils utilisent notamment des outils pédagogiques pour leur sensibilisation dans les collèges, lycées, centres socio culturel, et autres structures. »

Ces actions représentent un coût de 3450 euros annuels pour la collectivité.

5.6.3 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.

89 interventions ont été réalisées auprès de 1980 élèves (contre 739 en 2018) dont 911 filles et 1069 garçons. 21 établissements ont été concernés, dont 10 collèges. 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.

La commission Finances et affaires générales, réunie le 9 novembre 2020, a émis un avis favorable.

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.

Strasbourg, le 18/11/20
Le Président du Conseil Départemental



Frédéric BIERRY