

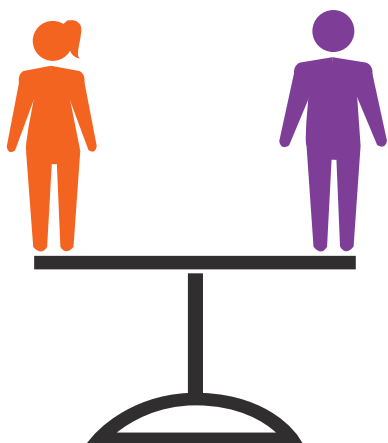
# Égalité | femmes hommes

2 ♀ 16

Rapport de situation sur la politique du Conseil départemental de la Haute-Garonne en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.







Comme le prévoit la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, 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.

Les modalités et contenu de ce rapport sont précisées par le décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

Ainsi, il appréhende la collectivité comme employeur en présentant la politique des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle.

Au-delà de l'état des lieux, il doit également comporter un bilan des actions menées et des ressources mobilisées et il décrit les orientations pluriannuelles. Il présente également les politiques menées par le Département sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le projet de rapport de situation sur la politique en faveur de l'égalité femmes-hommes du Conseil départemental de la Haute-Garonne est présenté préalablement aux débats sur le projet de budget de l'exercice 2017. La partie de ce rapport relative aux politiques des ressources humaines en matière d'égalité professionnelle a été présentée pour information au Comité technique du 7 novembre 2016.



# SOMMAIRE



## **Partie 1 : Politiques des ressources humaines du Département en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....p 5**

- 1- Caractéristiques de l'emploi.....p 6
- 2- Retraite.....p 9
- 3- Compte épargne temps.....p 9
- 4- Don de jour de repos.....p 9
- 5- Temps de travail.....p 10
- 6- Principaux métiers de la collectivité.....p 11
- 7- Recrutements et mobilité.....p 13
- 8- Formation.....p 14
- 9- Promotions.....p 15
- 10- Prestations sociales.....p 15
- 11- Absences.....p 16
- 12- Rémunérations nettes mensuelles moyennes.....p 17
- 13- Les actions déjà mises en oeuvre au sein de la collectivité en matière de ressources humaines.....p 18
- 14- Perspectives.....p 19

## **Partie 2 : Politiques menées par le Département sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.....p 20**

- 1- Bilan des actions menées par le Département.....p 21
- 2- Orientations pluriannualles : propositions d'actions.....p 28

## **Annexe : Liste des associations intervenant auprès des collégiens sur demande des établissements concernés dans le cadre du Parcours Laïque et Citoyen pour des actions de promotion de l'égalité fille-garçon.....p 30**

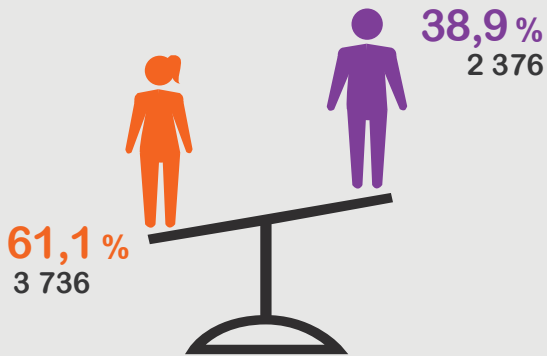
## Partie 1

# Politiques des ressources humaines du Département en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

# 1- CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI

## L'effectif permanent de la collectivité

Tous statuts confondus



Le taux de féminisation de la collectivité est similaire au taux relevé dans l'ensemble de la Fonction Publique Territoriale, à savoir 61,3%

Les titulaires et contractuel.le.s

2015					% de
Titulaires	5 701	3 467	2 234		60,8 %
Contractuel.le.s	411	269	142		65,5 %
Dont contractuel.le.s remplaçant.e.s					65,3 %
Dont contractuel.le.s CDI					65,1 %

La part des femmes parmi les agent.e.s contractuel.le.s est légèrement plus élevée que pour les titulaires.

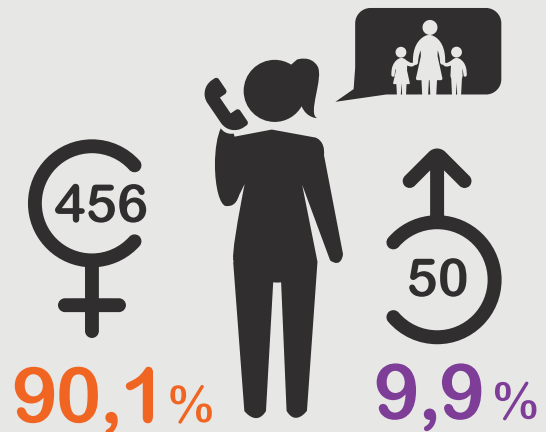
Cela s'explique notamment par le fait que plus de la moitié des remplacements ont lieu dans le secteur de la solidarité, très féminisé.

## Les emplois d'avenir et apprenti.e.s






Emplois d'avenir	
32	23
58,2 %	41,8 %
Apprenti.e.s	
19	1
95 %	5 %

## Les assistant.e.s familiaux.ales



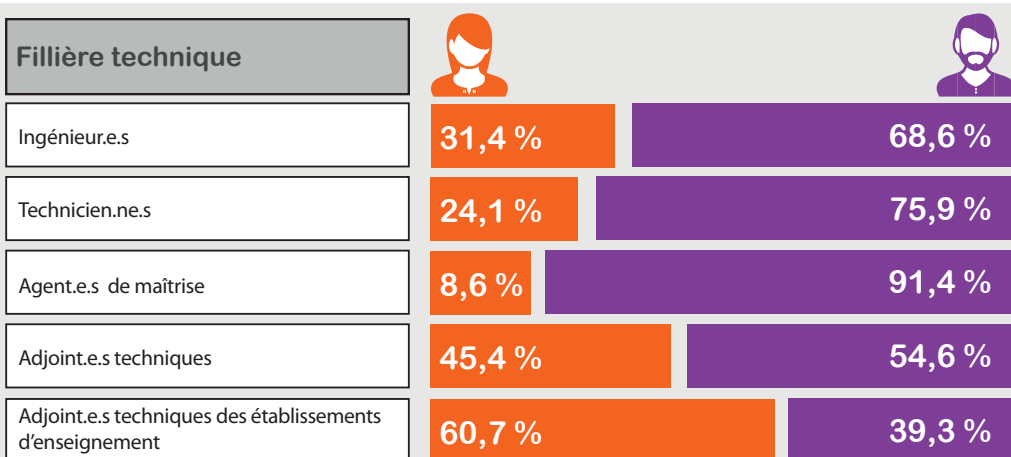
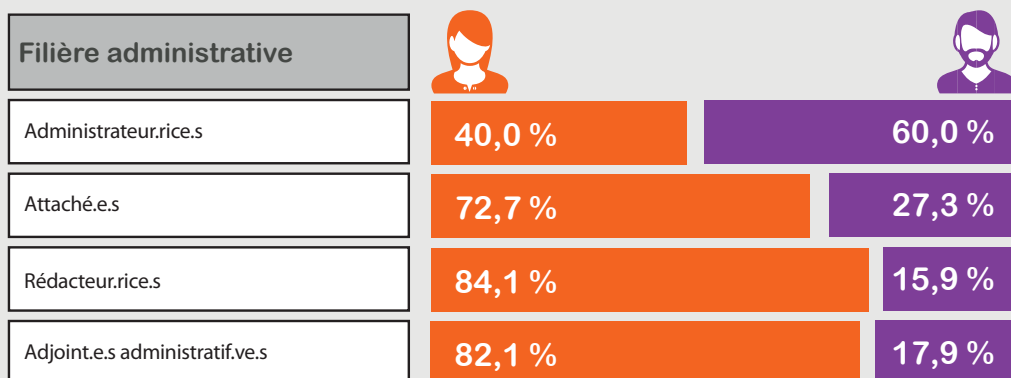
## Les filières

			% de	% de	% de femme dans la FPT
Administrative	1 960	80,6 %	19,4 %	82,0 %	
Technique	3 025	38,2 %	61,8 %	41,0 %	
Culturelle	117	59,0 %	41,0 %	63,0 %	




		% de 	% de 	% de femme dans la FPT
Médico sociale	354	96,9 %	3,1 %	95,0 %
Sociale	650	89,5 %	10,5 %	95,0 %

La répartition par filière est conforme à celle constatée dans la Fonction Publique Territoriale (FPT).

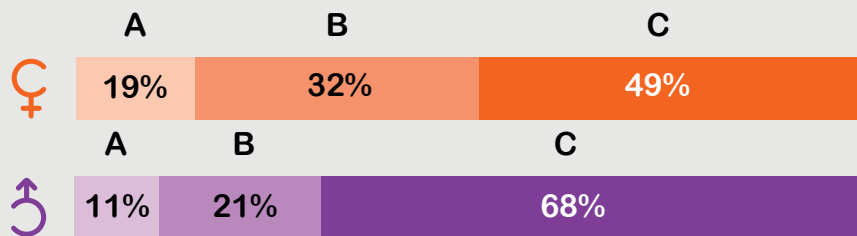
## Zoom sur les filières administrative et technique



## Les catégories

		% de 	% de 	% de femme dans la FPT
Catégorie A	961	26,4 %	73,6 %	61 %
Catégorie B	1 702	29,4 %	70,6 %	63 %
Catégorie C	3 449	47,0 %	53,0 %	60 %

Le poids des métiers du social et médico social, très féminisés et essentiellement de catégorie A et B, impacte fortement la répartition par catégorie.



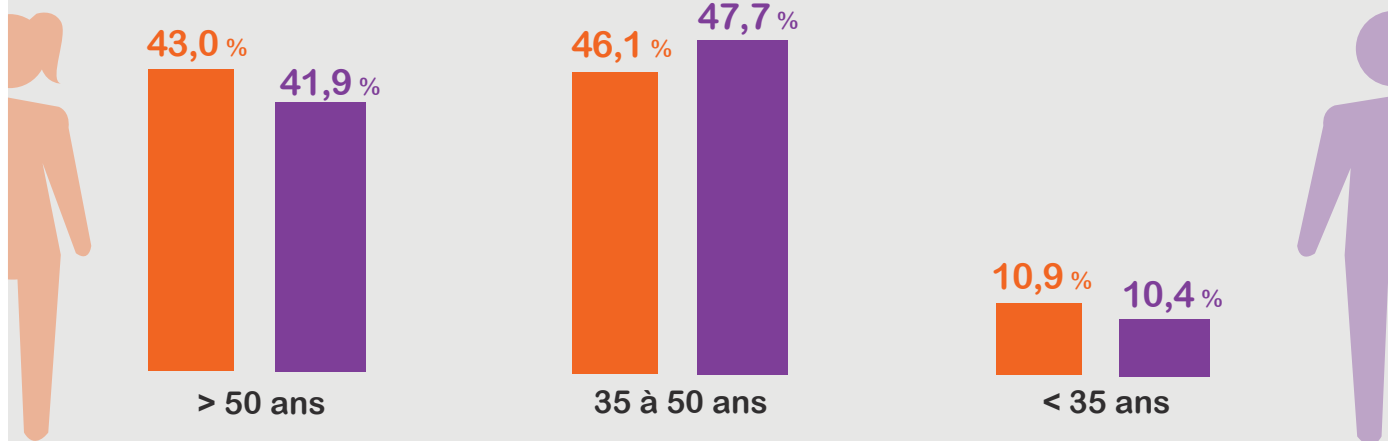
L'effectif féminin se concentre majoritairement en catégorie A et B, contrairement aux hommes, à 68% sur des emplois de catégorie C.

## L'âge moyen

	Femmes (♀)	Hommes (♂)
Titulaires	46 ans et 11 mois	46 ans et 8 mois
Contractuel.le.s	39 ans et 5 mois	40 ans et 6 mois
Assistant.e.s familiaux.ales	54 ans et 7 mois	53 ans

Age moyen des titulaires dans la FPT  
 Femmes : 45 ans 9 mois  
 Hommes : 45 ans 5 mois

## Pyramide des âges des titulaires

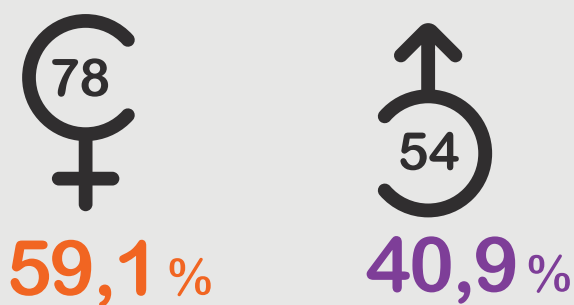


Globalement, la structure par tranche d'âge des femmes est identique à celle des hommes.



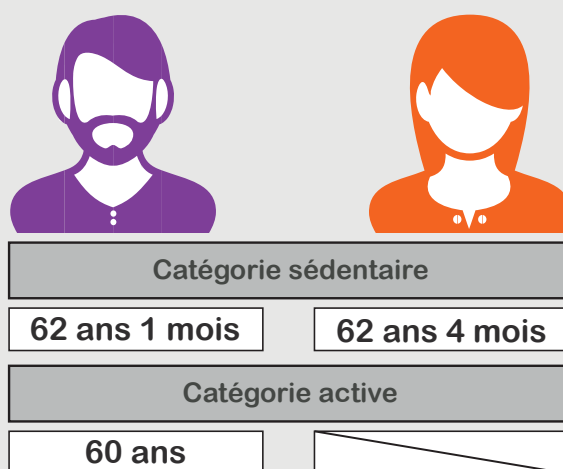
## 2- RETRAITE

### Départs à la retraite





La répartition par sexe des agent.e.s qui partent à la retraite est conforme à la répartition des effectifs.

### Age moyen de l'entrée en paiement de la pension



## 3- COMPTE ÉPARGNE TEMPS

	% de 	% de 
Nombre de CET ouverts	60,8 %	39,2 %
Nombre de jours accumulés	55,6 %	44,4 %
Nombre de jours utilisés	59,9 %	40,1 %

Proportionnellement, les hommes épargnent plus de jours que les femmes.

## 4- DON DE JOURS DE REPOS

Nombre de jours donnés

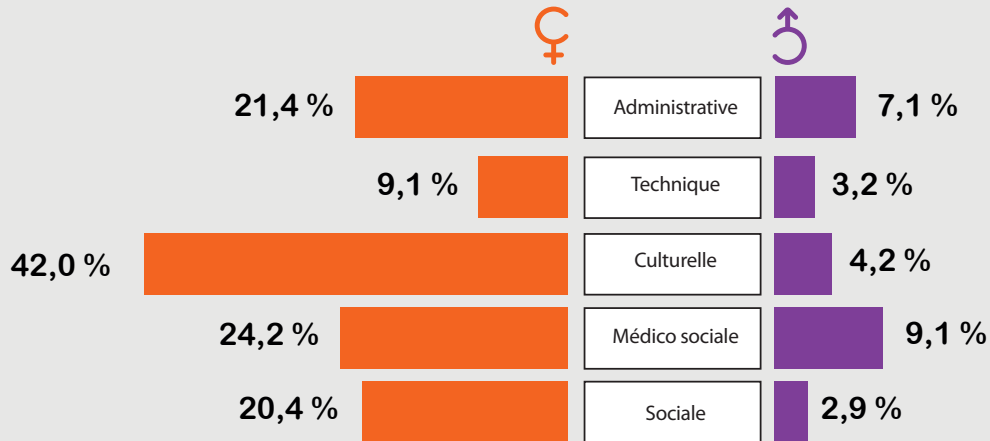


NB : Le don de jours a été mis en place en cours d'année 2015, suite à la parution du décret n°2015-580 du 28 mai 2015.

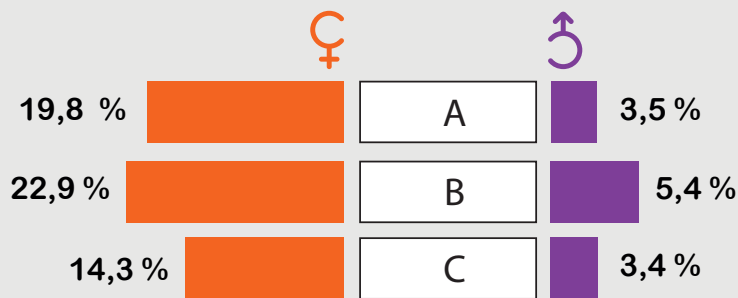
## 5- TEMPS DE TRAVAIL

**18,1 %** des femmes travaillent à temps partiel contre **3,8 %** des hommes. Cette proportion est à nuancer selon les filières et les catégories.

### Part des femmes et des hommes à temps partiel par filière



### Part des femmes et des hommes à temps partiel par catégorie



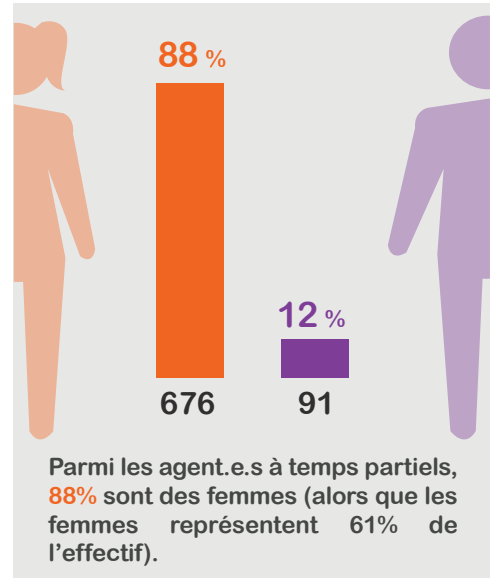
Parmi les femmes à temps partiel, **37%** sont à temps partiel de droit.



Parmi les hommes à temps partiel, **57%** sont à temps partiel de droit.



Proportionnellement, les hommes prennent plus de temps partiel de droit.



## Les congés paternité et d'accueil de l'enfant



11 jours consécutifs au plus pour la naissance d'un enfant.



18 jours consécutifs au plus pour une naissance multiple.



En 2015, tou.te.s les agent.e.s pouvant prétendre au congé paternité en ont bénéficié : **60 agent.e.s** ont pris **667 jours** dans le cadre d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.




## Les congés parentaux



**95%** des agent.e.s en congé parental sont des femmes.




## 6- PRINCIPAUX MÉTIERS DE LA COLLECTIVITÉ

### Les secteurs d'activité




		% de 	% de 
La voirie	744	12,5 %	87,5 %
La solidarité	1 903	86,4 %	13,6 %
Les collègues	1198	58,1 %	41,9 %

### Les métiers

#### 1 - Répartition femme/homme au sein des métiers dits «féminins» :

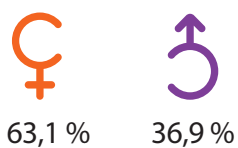
		% de 	% de 
Secrétaire	159	95,6 %	4,4 %
Assistant.e socio éducatif en polyvalence	296	93,9 %	6,1 %
Assistant.e familial.e	506	90,1 %	9,9 %
Référent.e ASE	137	89,1 %	10,9 %
Instructeur.rice	269	81,4 %	18,6 %
Assistant.e administratif.ve	101	80,2 %	19,8 %
Agent.e de propreté	1 015	78,2 %	21,8 %

## 2 - Répartition femme/homme au sein des métiers dits «masculins» :

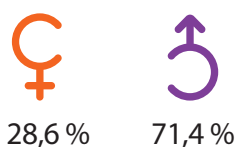
		% de 	% de 
Agent.e routier.ère	324	0,3 %	99,7 %
Chef.fe de centre d'exploitation	41	2,4 %	97,6 %
Agent/e de maintenance	151	2,0 %	98 %
Dessinateur.rice / Projeteur.rice	40	15,0 %	85 %
Cuisinier.ère	178	18,5 %	81,5 %
Technicien.ne support TIC	38	21,1 %	78,9 %

## 3 - Les métiers d'encadrement

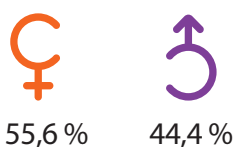
### Total Encadrement



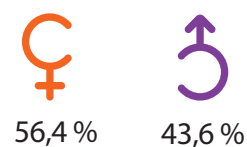
### Encadrement supérieur (DG et DGA)



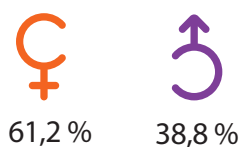
### Directeurs.rices



### Directeurs.rices adjoint.e.s



### Chef.fe.s de service (y compris responsable MDS)




### Adjoint.e.s au/à la chef.fe de service (y compris responsable adjoint.e MDS)



Globalement, la part des femmes dans l'encadrement est légèrement plus élevée que celle constatée dans l'effectif. Toutefois, plus le niveau d'encadrement est élevé, plus la part des femmes diminue.

## 7- RECRUTEMENTS ET MOBILITÉ




### Recrutements externes de titulaires

		% de 	% de 
Catégorie A	18	50,0 %	50,0 %
Catégorie B	22	77,2 %	22,8 %
Catégorie C	14	7,1 %	92,9 %
Total	54	50,0 %	50,0 %

Sur l'ensemble des recrutements externes de titulaires :

- 96 % des femmes ont été recrutées sur des postes de catégorie A et B (contre 52 % d'hommes)
- 48 % des hommes ont été recrutés sur des postes de catégorie C (DVI, DMS, collègues).

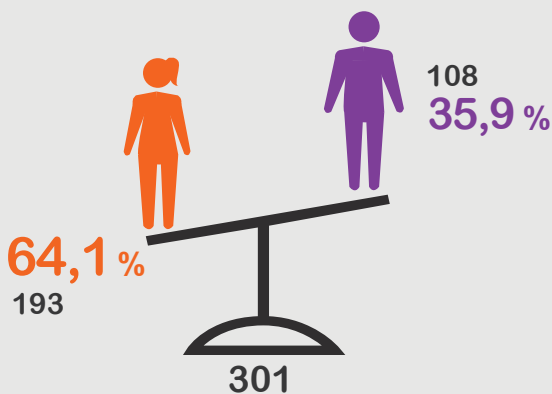
### Recrutements externes de contractuel.le.s sur emploi permanent

		% de 	% de 
Catégorie A	26	65,4 %	A et B 77,8 %
Catégorie B	46	84,8 %	
Catégorie C	92	56,5 %	43,5 %
Total	164	65,9 %	34,1 %

Concernant les recrutements externes de contractuel.le.s sur emploi permanent :

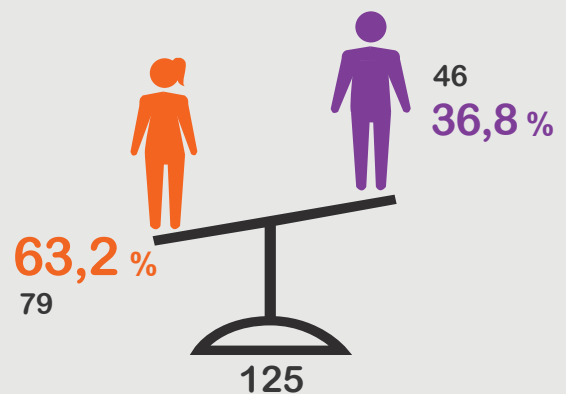
- les recrutements en catégorie A et B concernent 77,8 % de femmes,
- les recrutements en catégorie C sont relativement équilibrés (56,5 % de femmes / 43,5 % d'hommes).

### Mobilité interne de titulaires






Les chiffres sont proches de la répartition F/H de la collectivité

### Contractuel.le.s nommé.e.s stagiaires



Les chiffres sont proches de la répartition F/H des agent.e.s contractuel.le.s

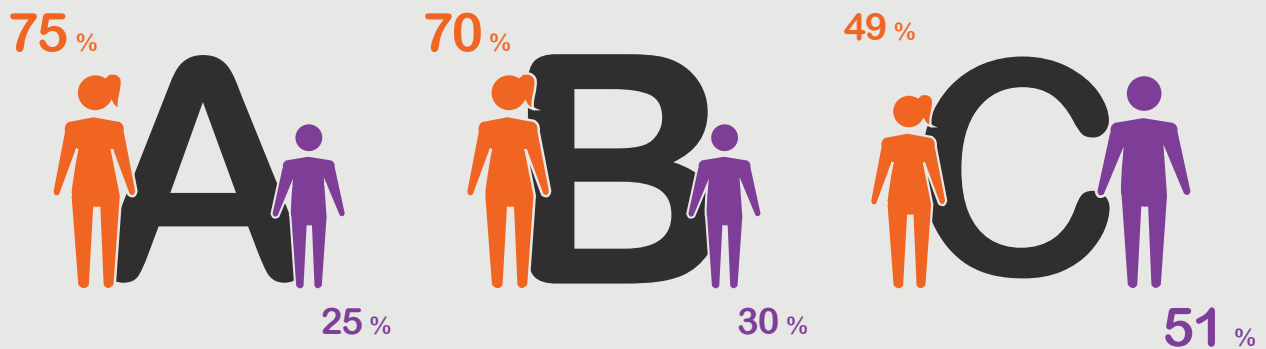
## 8- FORMATION

			% de 	% de 
Nombre de jours de formation suivis	18 394	62,4 %	37,6 %	
Nombre d'agent.e.s ayant participé à au moins une action de formation	4 818	58,6 %	41,4 %	
Nombre d'agent.e.s ayant bénéficié d'un congé formation	10	80,0 %	20,0 %	

Proportionnellement, les femmes sont moins nombreuses à partir en formation mais suivent des formations plus longues que les hommes. 58,6 % des femmes totalisent 62,4 % des jours de formation.

80 % des congés de formation ont été pris en 2015 par des femmes.

### Répartition des agent.e.s ayant participé à au moins une action de formation

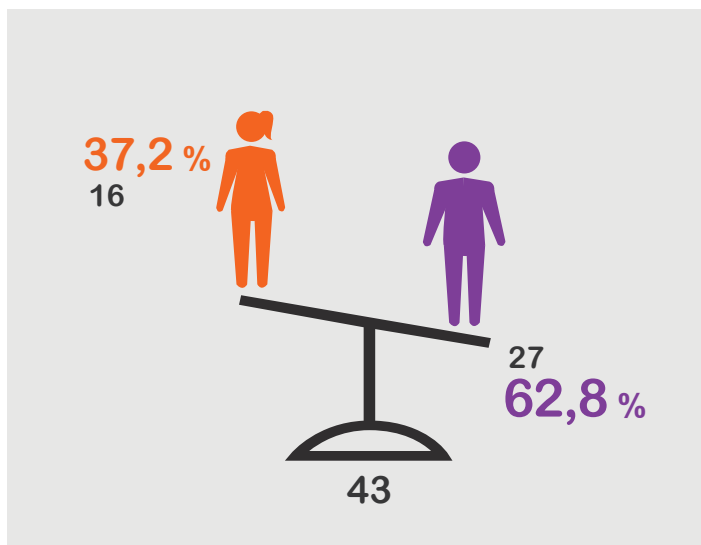


Concernant les agent.e.s de la catégorie A et B, la part des femmes ayant participé à au moins une action de formation est conforme à la répartition des effectifs par catégorie.

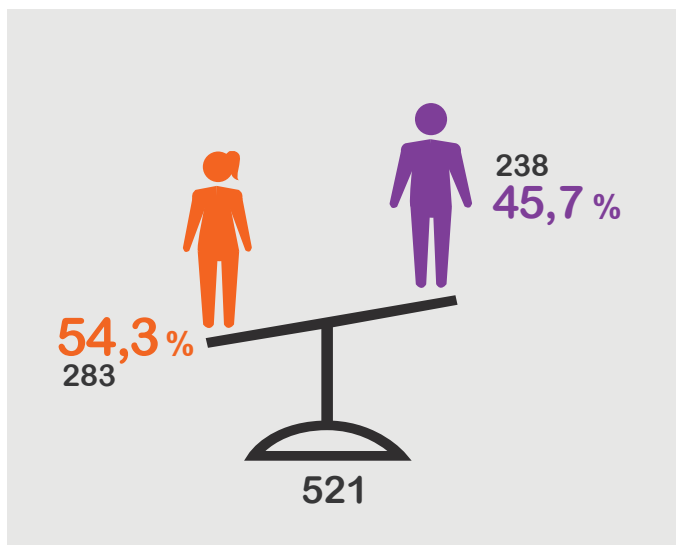
Au sein de la catégorie C, les femmes sont moins nombreuses à partir en formation que les hommes.

## 9- PROMOTIONS

### Promotion interne



### Avancement de grade

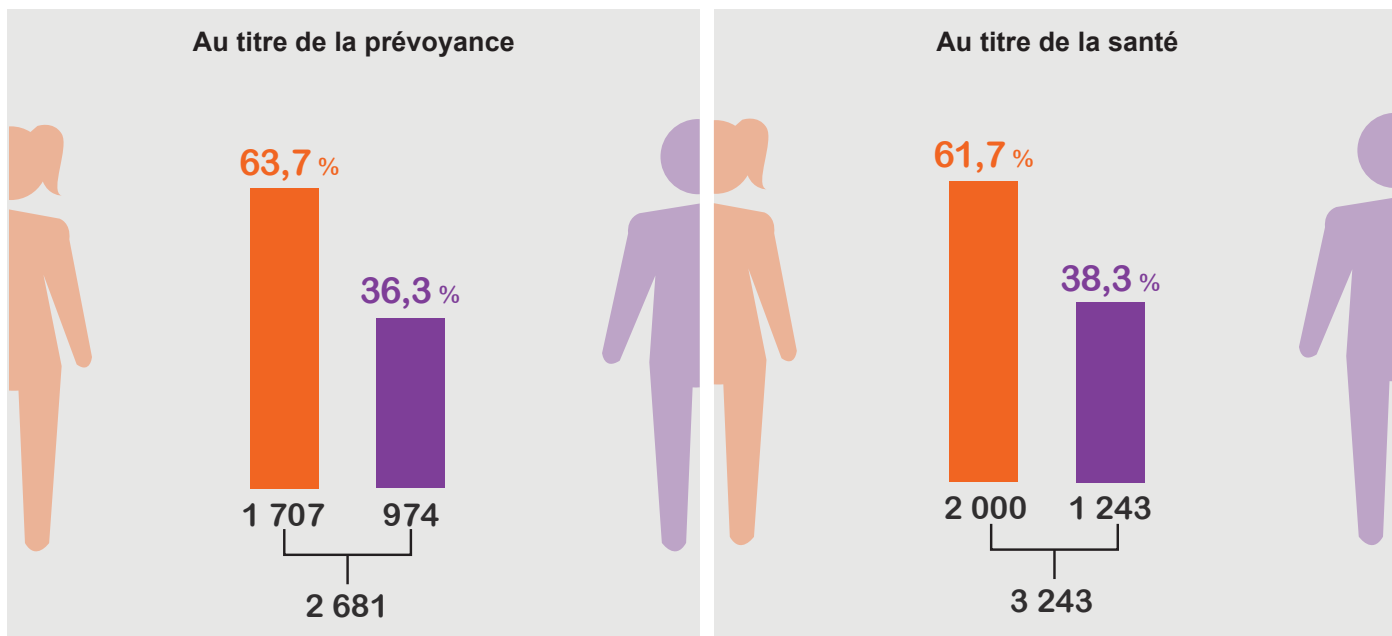


En 2015, les hommes ont proportionnellement plus bénéficié d'une promotion interne que les femmes (63 % d'hommes contre 37 % de femmes).

Ceci s'explique par le fait que ce sont majoritairement des agent.e.s de la filière technique, essentiellement masculine, qui bénéficient de la promotion interne (65% des agents nommés).

## 10- PRESTATIONS SOCIALES

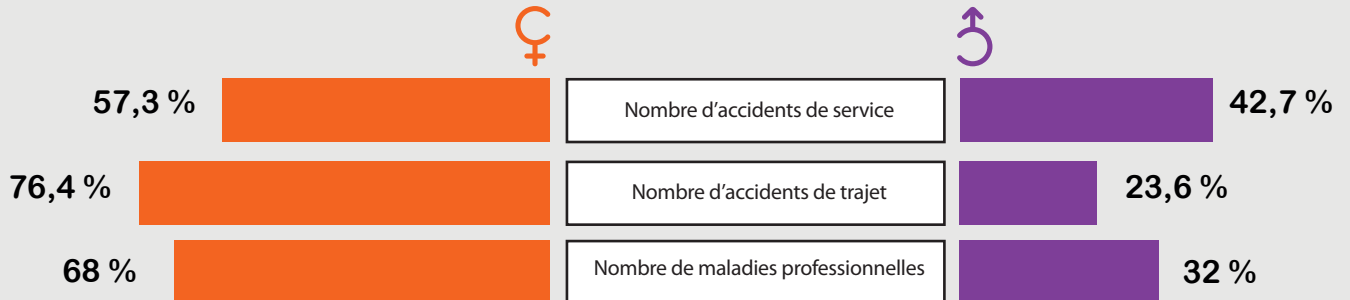
### Nombre d'agent.e.s bénéficiaires de la protection sociale complémentaire



## 11- ABSENCES

### Exposition aux risques professionnels - Accidents\* et maladies professionnelles survenus dans l'année

\*y compris ceux qui n'ont pas donné lieu à un arrêt



### Absences au travail - Nombre de jours d'absences moyen par agent.e

	Femmes	Hommes
Maladie ordinaire	17,0	12,1
CLM (Congés longue maladie), CLD (Congés longue durée)	9,0	5,2
Accidents du travail (service et trajet)	2,8	2,6
Maladies professionnelles	1,4	1,1

Concernant la maladie ordinaire, les femmes totalisent en moyenne 5 jours d'absence de plus que les hommes.

### Absences au travail - Nombre d'agent.e.s ayant été absent.e.s

	Nombre	% de Femmes	% de Hommes
Maladie ordinaire	3 845	65,9 %	34,1 %
CLM, CLD	174	73,0 %	27,0 %
Accidents de service	247	55,9 %	44,1 %
Accidents de trajet	28	71,4 %	28,6 %
Maladies professionnelles	49	71,4 %	28,6 %
Autres (événements familiaux...)	2 594	67,4 %	32,6 %
Dont gardes d'enfant	1 136	76,0 %	24,0 %

Les CLM / CLD concernent majoritairement les femmes.



Les gardes d'enfant sont prises principalement par les femmes.



## 12- RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES

### Dans la Fonction Publique Territoriale

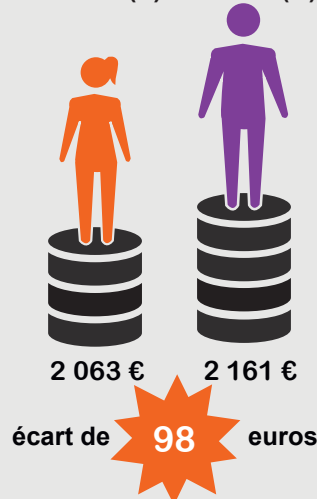
Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - DGAFP - édition 2015

			Ecart en €
Ensemble de la Fonction Publique Territoriale	1 769	1 963	194
Catégorie A	2 987	3 522	535
Catégorie B	2 156	2 286	130
Catégorie C	1 551	1 737	186

### Au Conseil départemental de la Haute-Garonne

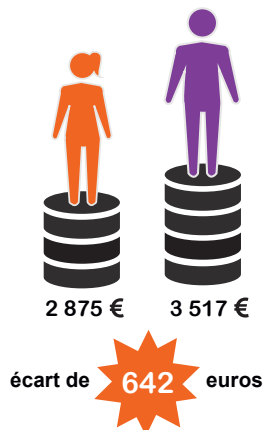
#### Ensemble des agents

Effectif : 3736 (F) 2376 (H)

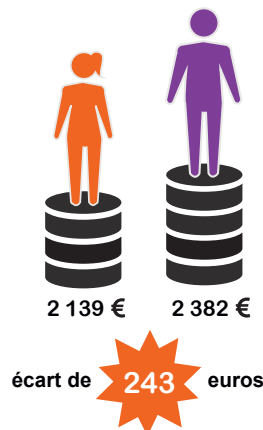


Globalement, le temps partiel impacte à la baisse les rémunérations des femmes et les différences de régime indemnitaire entre filières sont plus favorables aux hommes, principalement en catégorie A.

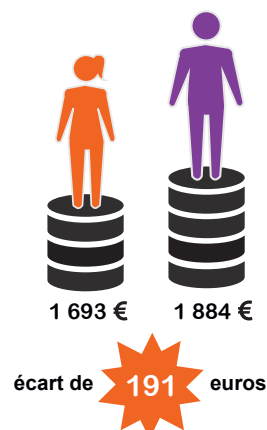
**Catégorie A**  
Effectif : 707 (F) 254 (H)



**Catégorie B**  
1202 (F) 500 (H)



**Catégorie C**  
1827 (F) 1622 (H)



On constate que plus le niveau de rémunération est élevé, plus la différence de rémunération entre les femmes et les hommes est importante.

## 13- Les actions déjà mises en œuvre au sein de la collectivité en matière de ressources humaines

### 13.1 - En matière de recrutement



#### Prise en compte de l'égalité professionnelle dans les procédures de recrutement

- L'emploi public est accessible par le concours en priorité, ce qui permet un traitement égalitaire.
- Les annonces de recrutements externes contiennent la mention F/H.
- La sélection des candidatures s'effectue en fonction des compétences techniques et personnelles, d'après le niveau de diplôme et l'expérience.
- Lors d'un recrutement, un compte-rendu est établi afin d'expliquer le choix du.e candidat.e retenu.e.
- Le service «Emploi, Recrutement et Mobilité» est doté d'outils d'analyse de CV et de présélection, ce qui permet un traitement égalitaire des candidatures.
- Un système de diffusion des offres d'emploi accessible par tou.te.s a été mis en place.

### 13.2 - Concilier vie professionnelle et parentalité



#### Communiquer sur le congé paternité

- Le congé paternité a fait l'objet d'une communication via une publication dans le « Fil info RH » de Mai 2016.



#### Faciliter le retour dans la collectivité

- Des entretiens préalables à la réintégration des agent.e.s ayant pris un congé parental ou une disponibilité sont organisés par le service «Emploi, Recrutement et Mobilité» afin de préparer au mieux leur retour dans la collectivité.



#### L'accueil des jeunes enfants

- Une crèche est accessible aux agent.e.s de la collectivité.



#### Favoriser une organisation du travail favorable à l'articulation des temps de vie


- Les réunions de travail ne sont pas fixées, dans la mesure du possible, après 17h et les jours de RTT.





#### Le temps partiel


- Une volonté politique d'assouplir l'attribution des temps partiels sur autorisation.


## 14- PERSPECTIVES

 Les organisations syndicales seront associées à l'élaboration d'un plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

 Une mission dédiée à l'égalité entre les femmes et les hommes sera créée auprès de la Direction Générale.

 Élaboration d'un questionnaire à destination des agents ayant pour objectif de les sensibiliser aux enjeux de l'égalité, de mesurer les différences de perception et d'aider à prioriser les actions futures.

 Pour les couples engagés dans un parcours de PMA (Procréation Médicalement Assistée), la collectivité propose d'octroyer des autorisations spéciales d'absence pour les agents du CD31 conjoint.e., concubin.e, ou partenaire d'un PACS, de la femmes enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation.

 Une formation sur l'égalité fille-garçon, destinée aux agent.e.s de la crèche du Conseil départemental est prévue dès le 8 décembre 2016.

## Partie 2

Politiques menées  
par le Département  
sur son territoire en  
faveur de l'égalité  
entre les femmes et  
les hommes

# 1- BILAN DES ACTIONS MENÉES PAR LE DÉPARTEMENT

## 1.1- Assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse

Le Centre de Planification et d'Education Familiale du Conseil départemental (CDPEF) assure dans le cadre de la compétence Protection Maternelle et Infantile (PMI) spécifique, des consultations sur 27 antennes réparties sur le territoire de la Haute-Garonne\*, lieux accessibles à toutes personnes mineures et majeures seules ou accompagnées.

<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>&gt; Informations, conseils, prescriptions et délivrances de moyens contraceptifs, suivi de la contraception, écoutes et entretiens de conseil conjugal et familial, réalisation des Interruptions Volontaires de Grossesse (IVG) médicamenteuses.</li><li>&gt; Education à la sexualité et à la vie affective, prévention et dépistage des violences faites aux femmes.</li></ul>
<b>Moyens</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>&gt; Consultations.</li><li>&gt; Séances d'éducation à la sexualité et à la vie affective dans les collèges, auprès de groupes d'adultes, auprès de personnes en situation de handicap.</li></ul>
<b>Acteurs</b>	7 médecins et 9 sages-femmes conseillères conjugales et familiales.
<b>Résultats attendus</b>	Diminution des IVG chez les mineures et baisse du nombre des situations de violence.
<b>Bilan</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>&gt; Nombre de séances de consultations réalisées en lien avec la contraception = 7949 en 2015.</li><li>&gt; Nombre de séances de consultation réalisées en lien avec l'IVG = 589 en 2015.</li><li>&gt; 290 séances d'éducation à la sexualité concernant les élèves de 3ème de 30 collèges du département (soit 3 500 élèves).</li><li>&gt; Thématiques abordées : sexualité, prévention des Infections Sexuellement Transmissibles (IST), prévention des grossesses non désirées, rappel à la loi, respect de l'autre, déconstruction de la pornographie, focus sur les dangers des réseaux sociaux, prévention des addictions, prévention des violences faites aux femmes, etc.</li></ul>

\* La carte d'implantation des antennes est disponible sur le portail opendata du Cd31 : <https://data.haute-garonne.fr>

## 1.2- Soutenir les associations d'accueil et d'accompagnement des femmes victimes de violences

Ainsi, dans le cadre des actions du Programme Départemental d'Insertion, 5 associations (Association pour la Promotion des Initiatives Autonomes des Femmes-APIAF, Centre d'Informations sur les Droits des Femmes et des Familles de la Haute-Garonne-CIDFF31, Association du Côté des Femmes, Association Femmes de Papier, Association Olympe de Gougues) bénéficient notamment du soutien financier du Conseil départemental pour leurs actions d'accueil, d'information et d'accès aux droits des femmes, victimes de violences.

Le montant global des subventions allouées pour 2016 s'élève à 136 100 €.

Ces structures interviennent en complémentarité avec les équipes médico-sociales des Maisons des Solidarités et du Centre Départemental de Planification et d'Education Familiale (CDPEF).

Par ailleurs, dans le cadre du plan d'action en faveur des quartiers urbains, le Conseil départemental soutient le Service d'Aide aux Victimes d'Information et de Médiation (SA-VIM) pour ses actions en direction des victimes, dont les femmes victimes de violence. L'aide attribuée au titre de 2015 s'élève à 16 000 €.

### 1.3- Participer au dispositif de Téléprotection Grave Danger (TGD)

Au regard du bilan positif des expérimentations du «téléphone femmes en grand danger» initiées, dès 2009, dans quatre départements (Seine-Saint-Denis, Bas-Rhin, Val d'Oise et Paris), la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 a consacré dans son article 10 la généralisation de la téléprotection pour les personnes en danger victimes de violences au sein du couple et l'étend aux victimes de viol.

Le dispositif de Téléprotection Grave Danger (TGD) repose sur la mise à disposition d'un téléphone portable disposant d'une touche préprogrammée et dédiée, permettant au bénéficiaire de joindre, en cas de danger, la plateforme du prestataire Mondial Assurance, accessible 7j/7, 24h sur 24.

A l'initiative du Tribunal de Grande Instance (TGI) de Toulouse, volontaire pour expérimenter ce dispositif sur son territoire, le Conseil départemental a signé le 25 novembre 2015 (décision de la Commission Permanente du 22 octobre 2015) la convention formalisant sa participation à plusieurs niveaux :

> participation à la gouvernance du dispositif (membre du Comité de pilotage) ;

> mobilisation de ses agents (travailleurs sociaux) pour fournir les signalements au Service d'Aide aux Victimes d'Information et de Médiation (SAVIM) et participer à la transmission d'information entre les différents acteurs institutionnels ou associatifs afin de faciliter l'identification des victimes de violences exposées à une situation de grave danger ;

> mise en place d'actions d'informations et de formations des personnels sur les violences commises au sein du couple et les violences sexuelles, sur le dispositif, et l'ordonnance de protection (obligation de moyens).

Par ailleurs, le 31 août 2016, à l'initiative du TGI de Saint-Gaudens, le Conseil départemental a également signé la convention de TGD sur ce ressort entre divers partenaires, dont notamment l'association de contrôle judiciaire socio-éducatif (ACJSE) et Association «Femmes de papier».

La signature de ces deux conventions permet ainsi de couvrir l'ensemble des territoires.

### 1.4- Développer la coopération interprofessionnelle en matière de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes

La Direction de la Coordination et du Développement Social a participé, pour le compte du Conseil départemental, au travail conduit par l'Etat et animé par la déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité, concernant la coordination de l'ensemble des acteurs institutionnels et associatifs contribuant à la lutte contre les violences faites aux femmes. Ce travail a permis d'aboutir à la construction d'outils partagés. La déléguée au droit des femmes a annoncé la poursuite de cette démarche partenariale sur le thème de la prise en charge des enfants exposés aux violences conjugales.

<b>Objectifs</b>	Appréhender les mécanismes de la violence, les questions de dépistage de ces situations, d'accompagnement et de prise en charge dans le champ social, judiciaire et médical.
<b>Moyens</b>	Contribution du Conseil départemental à l'élaboration des référentiels professionnels qui seront accessibles sur des sites dédiés.
<b>Acteurs</b>	Pilotage de l'Etat avec l'ensemble des acteurs institutionnels et associatifs.
<b>Résultats attendus</b>	Amélioration de la détection et de la prise en charge des situations de violences faites aux femmes.
<b>Bilan</b>	Lancement officiel par le Préfet de ces outils le 25 novembre 2016.

## 1.5- Mettre en place un protocole de coopération relatif à l'hébergement d'urgence des femmes victimes de violence dans le cadre du contrat intercommunal de sécurité et de prévention de la délinquance du SICOVAL

Lors de la première décision modificative 2015, l'Assemblée départementale avait approuvé le protocole relatif à l'hébergement d'urgence des femmes victimes de violences conjugales que le Président du Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CISPD) du SICOVAL avait adressé au Conseil départemental afin d'expérimenter sur ce territoire un partenariat permettant une mise à l'abri en urgence des victimes et le déclenchement de l'accompagnement social adéquat.

Après une année d'existence, et malgré le faible taux de recours à ce dispositif d'urgence, le SICOVAL a proposé de renouveler le protocole,

afin que ce dispositif continue d'exister pour toutes les situations à venir et que le partenariat perdure. Ce protocole a pour objectif de définir les engagements et les rôles de chacun des partenaires et de préciser le territoire d'application.

Ainsi, la Commission Permanente du 17 novembre 2016 a approuvé ce protocole permettant d'apporter une réponse dans les situations d'extrême urgence et concrétisant une articulation partenariale intéressante sans pour autant engager le Conseil départemental au-delà de ses missions.

## 1.6- Mettre en place un espace de rencontres et d'échanges entre professionnels et bénévoles du champ de l'adolescence (action de la Maison départementale des Adolescents)

Exemples d'intervention :  
Action « QUESTIONS D'ADOS »

<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>&gt; Sensibiliser les adolescent.e.s à la vie amoureuse, la sexualité et la contraception;</li><li>&gt; Favoriser le respect ;</li><li>&gt; Savoir dire non et ne pas subir.</li></ul>
<b>Moyens</b>	Accueil collectif de groupes pré-constitués d'adolescent.e.s
<b>Acteurs</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>&gt; Sages-femmes du CDPEF;</li><li>&gt; Juriste.</li></ul>
<b>Résultats attendus</b>	Permettre aux adolescent.e.s de poser des questions et d'échanger en toute confidentialité avec des professionnel.le.s autour de leur intimité et de leur sexualité naissante.
<b>Bilan 2016</b>	Ces séances recueillent un avis très positif de la part des jeunes et des adultes qui les inscrivent. Sur 16 participants, le taux global de satisfaction s'élevait à 82 % dont 32 % d'avis d'excellents (*).

(\* ) données issues des questionnaires de satisfaction de l'action

## Action « QUID ADOS »

<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>&gt; Amener des informations thématiques aux professionnel.le.s de l'adolescence dans des domaines spécifiques ;</li><li>&gt; Leur permettre de découvrir d'autres réalités et positionnements professionnels.</li></ul>
<b>Moyens</b>	Accueil collectif mensuel sur inscription de professionnel.le.s.
<b>Acteurs</b>	Médecin du CDPEF qui aborde la violence dans les relations à l'adolescence amoureuses.
<b>Résultats attendus</b>	Ne pas banaliser certaines conduites adolescentes = jalousie, emprise, absence de respect dans la pratique quotidienne.
<b>Bilan 2016</b>	Cette intervention avait recueilli un tel succès en 2015 qu'elle a été renouvelée en 2016. Sur 18 participants, 72 % ont attribué une note de 4 ou de 5 sur 5 concernant la satisfaction générale de l'action (*).

(\* ) données issues des questionnaires de satisfaction de l'action

## 1.7- Accompagner et soutenir la parentalité

Deux leviers sont mobilisés :

**1- L'intervention des clubs départementaux de prévention spécialisée** (jusqu'au 31 décembre 2016 sur le territoire métropolitain suite à l'application de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République).

La prévention spécialisée a notamment pour modes d'intervention l'accompagnement individualisé et les actions collectives.

L'accompagnement individualisé vise à construire un parcours satisfaisant les ambitions du jeune, dans la mesure de ses moyens et en tenant compte de ses possibilités. Dans le cadre de ce soutien, les agent.e.s peuvent être amenés à travailler en collaboration avec les familles, dans un but de revalorisation et de renforcement de la fonction parentale.

Les actions collectives ont quant à elles pour fonction de servir d'accroche et de support à la relation éducative. Ces actions sont l'occasion d'un travail autour des codes sociaux et du vivre ensemble, et poursuivent l'objectif de la responsabilisation et de la reconnaissance sociale des jeunes.

La thématique « Egalité femmes/hommes » est transversale à l'ensemble des actions menées dans le cadre de ces deux modes d'intervention.

**2- Le soutien à des associations portant des actions d'aide à la parentalité**

Le Conseil départemental, par ses missions spécifiques obligatoires en matière de Protection Maternelle et Infantile (dont les missions du CDPEF), et son action de manière totalement volontariste en soutenant près de 80 acteurs associatifs ou institutionnels qui proposent des services de soutien à la parentalité (demain regroupés dans un Schéma départemental de service aux Familles et déjà intégrés aux missions), est un acteur incontournable en matière de prévention, de protection et d'accompagnement des parents, et notamment des femmes. Près de 670 000 € sont consacrés à l'accompagnement des structures proposant de l'accompagnement à la scolarité, du soutien à la fonction parentale via le Réseau d'Écoute d'appui et d'accompagnement des parents (café des parents, lieu d'accueil enfants parents, soirées débats...), et de la médiation familiale.



## 1.8- Soutenir et accompagner les associations œuvrant dans le champ de la prévention collective sur la vie sexuelle et affective

Le Conseil départemental, par le biais des subventions allouées à certaines associations, s'implique, dans le cadre d'une politique volontariste, dans la lutte pour l'égalité femmes-hommes, notamment à travers des actions de prévention en milieu scolaire, où d'ores et déjà, des comportements sexistes sont perceptibles dès la pré-adolescence et nécessitent une intervention précoce.

Ainsi, en 2015, le Conseil départemental a notamment soutenu les associations suivantes :

> **Amicale du Nid** : 5 600 € attribués pour la mise en place d'actions de sensibilisation et de prévention dans les lieux fréquentés par les jeunes, tels que les collèges, les lycées, milieux universitaires, maisons d'enfants à caractère social, etc., et d'actions de sensibilisation à destination des professionnels ;

> **Association Couples et Famille** : 5 500 € attribués pour la mise en place d'ateliers d'information et de prévention sur les relations filles/garçons et la vie affective et sexuelle à destina-

tion de groupes de jeunes de 11 à 20 ans scolarisés en collèges, lycées, inscrits en établissements de formation professionnelle, pris en charge en établissements d'accueil ou accompagnés par une association ;

> **Association Du Côté des Femmes** : 6 000 € attribués pour la mise en place d'actions de prévention des comportements sexistes, en travaillant avec les jeunes sur les rapports entre les filles et les garçons, en les informant sur leurs droits et devoirs et en les incitant à se positionner autrement face à la violence ;

> **Association Contact Haute-Garonne** : 1 500 € attribués pour la mise en place d'actions de lutte contre l'homophobie et d'aide aux parents à comprendre et à accepter l'homosexualité.

La Direction Enfance et Famille (DEF) du Conseil départemental veille à un maillage du territoire équilibré en matière d'offre d'intervention dans les collèges, mais également de présence des associations sur le territoire.

## 1.9- Assurer une parité fille/garçon dans la représentation au sein du Conseil départemental des collégiens

Les membres de l'Assemblée du Conseil départemental des collégiens (CDC) sont élus au scrutin mixte paritaire. Chaque collège participant est représenté par un binôme constitué d'une fille et d'un garçon titulaires, issus des classes

de 5<sup>ème</sup> et/ou 4<sup>ème</sup> (cf. article 3-1 du règlement intérieur du CDC31). Seule exception : lorsque les jeunes candidats aux élections sont tous du même sexe.

## 1.10- Soutenir des actions de promotion de l'égalité fille/garçon à destination des collégiens

La question de l'égalité femmes-hommes est abordée par 13 associations (liste ci-jointe en annexe) intervenant auprès des collégiens sur demande des établissements concernés dans le cadre du Parcours Laïque et Citoyen (PLC). La sélection des associations et le financement de leurs interventions sont assurés par le Conseil départemental de la Haute-Garonne.

<b>Objectifs</b>	Promotion de l'égalité fille-garçon auprès des collégiens.
<b>Moyens</b>	Financement d'interventions (informatives, culturelles, artistiques) menées par les associations du PLC dans les collèges.
<b>Acteurs</b>	CD31, associations du PLC, communauté éducative des collèges.
<b>Résultats attendus</b>	Communiquer auprès des collégien.ne.s sur l'égalité fille-garçon.
<b>Bilan</b>	Indicateurs à construire au regard de l'entrée en vigueur du dispositif à la rentrée scolaire de septembre 2016.

## 1.11- Veiller à l'application de la parité dans les dénominations des nouveaux collèges

L'article L.421-24 du Code de l'Education dispose que la dénomination ou le changement de nom d'un Etablissement Public Local d'Enseignement (EPL) relèvent de la compétence de la collectivité territoriale de rattachement, après avis du maire de la commune d'implantation et du conseil d'administration de l'établissement.

En application de cette disposition légale, depuis 2000, la Commission Permanente s'est prononcée sur la dénomination des nouveaux collèges. Elle a, à cette occasion, favorisé la parité en attribuant 50% de noms de femmes.

Depuis 2000, la dénomination des nouveaux collèges favorise la parité : 50% de noms de femmes.

Par exemple :

> Changements de dénomination du collège de Lalande à Toulouse, qui prend le nom de Rosa Parks en 2014, et du collège Croix Daurade à Toulouse qui prend le nom d'Hubertine Auclert.

> Dénominations des nouveaux collèges : collège Adrienne Bolland à Bessières (en 2011), collège Elisabeth Badinter à Quint Fonsegrives (en 2010), collège Irène Joliot Curie à Fontenilles (en 2011). De plus, la Commission Permanente du 17 novembre 2016 a donné un avis favorable pour que le Collège de Saint-Jory ait pour dénomination le nom de Simone Veil.

## 1.12- Intégrer l'égalité femmes-hommes dans la commande publique

Conformément aux articles 45, 46 et 48 de l'Ordonnance n°2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics, sont exclu.e.s de la procédure de passation des marchés publics, les candidat.e.s n'ayant pas mis en œuvre l'obligation de négociation prévue à l'article L 2242-5 du code du Travail en matière d'égalité femmes-hommes.

Le Conseil départemental sollicite donc des candidat.e.s aux marchés publics, la production d'une attestation sur l'honneur incluant cette obligation.

Il exige à ce titre, un formulaire dit DC1 « lettre de candidature », document émanant du Ministère de l'Economie et des Finances qui engage notamment les opérateurs économiques à n'entrer dans aucun des cas, limitativement énumérés, d'interdictions de soumissionner.

## 1.13- Veiller à une représentation équilibrée des artistes dans les programmations culturelles

Conformément à la loi n°2014-873 du 4 août 2014 précisant que la politique pour l'égalité femmes-hommes passe par des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres, le Conseil départemental veille à une représentation équilibrée des artistes dans les programmations culturelles dès qu'il le peut au regard de l'offre culturelle.

Ainsi, dans le cadre de la saison culturelle «Espace Roguet 2016-2017» sont programmées des propositions artistiques engagées autour de

sujets citoyens, de la position de chacun dans la société et qui promeuvent la place des artistes féminines, soit : 12 chorégraphes, metteuses en scène ou leader.e.s féminines et 5 spectacles qui traitent de la place des femmes dans notre société.

Exemples : Cie de la Dame La cuisine de Marguerite et Cie Zart Syndrome Marylin.

Concernant les autres programmations notamment les festivals « 31 notes d'été » et « Laréole, le château se donne en spectacle », la part des artistes féminines représente, en 2016, environ 1/3 des artistes programmé.e.s.

## 1.14- Aider au fonctionnement du Service de Remplacement 31, qui permet notamment le remplacement sur l'exploitation pendant les congés maternité des agricultrices

Le Conseil départemental soutient financièrement cette structure depuis 2012 en allouant une subvention de fonctionnement annuelle de 23 000 €.

Les actions du Service de Remplacement 31 sont pertinentes, efficaces et ont notamment une vocation sociale.

Objectifs	<p>Mettre des agent.e.s de remplacement à disposition d'exploitant.e.s agricoles qui souhaitent ou sont contraint.e.s de quitter momentanément leur exploitation permettant ainsi de :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>&gt; Assurer la pérennité des exploitations ;</li><li>&gt; Faciliter l'engagement professionnel des agriculteurs.rices (mandats électif, professionnel, syndical et formation).</li></ul> <p>Le remplacement en cas d'empêchement lié au congé maternité et d'adoption permet à l'agricultrice de bénéficier de conditions de repos lui permettant de vivre sereinement sa maternité.</p>
Moyens	<p>En 2016, 5 500 journées de remplacement sont prévues dont 780 jours pour le remplacement de congés maternité.</p>
Bilan	<p>En 2015, 4 850 journées de remplacement ont été effectuées dont 44 % des remplacements pour des motifs familiaux (congés, congés maternité et paternité).</p>

## 2- ORIENTATIONS PLURIANNUELLES : LES PROPOSITIONS D' ACTIONS

Au titre des actions précédemment citées, qui pourront être reconduites, il est notamment proposé de réaffirmer et de renforcer l'engagement et le soutien du Conseil départemental au titre des actions suivantes :

**2.1- Assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse.**

**2.2- Soutenir les associations d'accueil et d'accompagnement des femmes victimes de violences**

Par ailleurs, plusieurs actions nouvelles seraient étudiées.

**2.3- Mettre en place les outils permettant d'analyser la situation des femmes et des hommes sur le territoire**

Une meilleure connaissance de la réalité des inégalités est nécessaire pour définir de manière cohérente et efficiente les actions à mener.

Le Département est doté d'outils permettant de mieux connaître la situation de la population sur son territoire, grâce au travail mené par ses différents observatoires.

Sur la base de ces données, une analyse de l'équilibre entre la situation des femmes et des hommes en Haute-Garonne (structure de la population, conditions de vie, etc.) pourrait être conduite, afin de définir et piloter finement les politiques du Département en faveur de l'égalité.

**2.4- Accompagner les associations ayant pour vocation la promotion de l'égalité femmes/hommes**

**2.5- Sensibiliser les Haut-Garonnais.e.s et les agent.e.s du Département à l'égalité entre les femmes et les hommes**

Cette sensibilisation pourrait se traduire par différents vecteurs ;

- > Organisation d'évènements autour de la question de l'égalité ;
- > Création d'un espace de ressources dédié sur le site internet et le site intranet ;
- > Mise en place d'un fonds documentaire itinérant...

Par ailleurs, la DCDS est chargée de programmer courant 2017 une journée de formation à destination des équipes médico-sociales des Maisons des Solidarités, sur le thème de la prise en charge et de l'accompagnement des femmes victimes de violence conjugales.

**2.6- Sensibiliser les collégien.ne.s aux métiers « genrés »**

## 2.7- Veiller, dans les supports de communication du Département, à respecter une représentation équilibrée des femmes et des hommes reposant sur une communication sans stéréotype

Cette action pourrait se traduire par une première étape forte consistant à l'élaboration d'une charte de la communication applicable en interne et en externe sur toutes les productions du Département (papier et multimédias) et au

travers de ses différents canaux de communication (site internet, site intranet, courriers, campagnes d'affichage, etc.).

## 2.8- Rendre lisible le thème de l'égalité femmes-hommes dans les appels à projet et cahiers des charges du Programme départemental d'insertion.

Le Conseil départemental aura le souci, dans le cadre de la formalisation des cahiers des charges des appels d'offres ou des appels à projets à venir en matière d'accompagnement socioprofessionnel des publics, d'engager les

prestataires ou associations retenus à lutter contre les discriminations et les violences faites aux femmes, de faire disparaître les stéréotypes sexistes et de promouvoir la parité et l'égalité professionnelle.

## 2.9- Associer les partenaires économiques, à travers la charte de la commande publique, à l'intégration du principe d'égalité professionnelle

Au-delà de l'aspect réglementaire, il est proposé de mettre en œuvre différentes actions à mener à court et moyen terme :

### 1- Organisation d'ateliers de dialogue avec les entreprises :

- > afin de sensibiliser davantage les opérateurs économiques sur ce sujet ;
- > afin de recueillir leurs observations sur la mise en œuvre de cette disposition.

2- Elaboration d'un questionnaire relatif à la non-discrimination afin d'éclairer le pouvoir adjudicateur et le candidat sur la maturité de l'entreprise en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité, dans un premier temps.

Une évaluation de ce dispositif permettra d'approfondir la mobilisation de la collectivité ou de maintenir une démarche de sensibilisation sur la lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité.

## Annexe

Liste des associations intervenant auprès des collégiens sur demande des établissements concernés dans le cadre du Parcours Laïque et Citoyen pour des actions de promotion de l'égalité fille-garçon.

**ACTIONS EN LIEN DIRECT AVEC L'EGALITE FEMME / HOMME**

Association / Organisme	Activité principale	Nom de l'action	Présentation du projet	Méthodologie	Nombre de classes
ARTEMISIA	Promouvoir l'égalité homme-femme par des act <sup>2</sup> pédagogiques	<b>Citoyens et citoyennes de demain, imaginer une société plus égalitaire</b>	La laïcité en permettant à chacun(e) de s'exprimer doit rappeler qu'aucune conviction ne peut légitimer les discriminations envers les femmes. La question de l'égalité femmes-hommes sera intégrée dans les EPI de l'établissement. Sur ce thème, les élèves devront monter et réaliser une production culturelle.	L'action concernera un groupe de 4 classes (2 de 4ème et 2 de 3ème). Supports utilisés : jeux de mise en situation, films, quizz, travaux en sous-groupe, outils audiovisuels... 5 temps forts : s'informer, choisir, produire, valoriser, faire le bilan : présentation de la production. 22 sessions de 1 h/semaine (ou 11 de 2h tous les 15j) par établissement	3
CIDFF 31	Informier, orienter, soutenir la non discrimination femme/homme	<b>Allô Clichés, vivre l'égalité filles-garçons au quotidien</b>	Parcours participatif, chaque élève sera acteur. Objectif : donner les clés aux élèves pour décrypter les rouages de stéréotypes de genre et pour qu'ils puissent acquérir leur propre mode de penser et de vivre l'égalité femmes/hommes.	Sessions animées par un binôme d'intervenantes, travaux en sous-groupes. 3 séances à un mois d'intervalle : Séance 1 (1h) : Qu'est-ce que l'égalité ? Séance 2 (1h) : Réalité du sexisme ordinaire Séance 3 (1h30) : Vision d'une société égalitaire	1
DU COTE DES FEMMES DE HAUTE GARONNE	Lutte contre les violences faites aux femmes	<b>Souriez, vous êtes clichés</b>	Permettre l'échange autour de l'égalité hommes/femmes, les stéréotypes, les inégalités, les violences et les recours possibles, éclairer les fondements de la République ... afin d'ouvrir le dialogue et simuler leur implication en faveur de l'égalité. Cet outil basé sur des expos et/ de photo-échange a été financé par le CR, la CAM la CAF et la Délégation Dép. aux Droits des Femmes	Uniquement pour les classes de 4°. Travail en 2 groupes de 15. Séance de 1h30. Travail et discussion à l'aide d'une exposition ou un "kit photo-discussion", de vidéo témoignages, statistiques, page Facebook, blog, etc... pour déconstruire les clichés sociaux qui enferment les hommes et les femmes	1
FEMMES DE PAPIER	Accompagnement des femmes en situation d'isolement	<b>Sexisme et musique : d'hier à aujourd'hui</b>	Représentation des femmes et des hommes dans la musique, à travers le visionnage d'extraits de clips musicaux, repérage de modèles féminins et masculins récurrents et réflexion sur les implications de ces modèles dans la construction de soi	2 interventions de 2h. Séance 1 : décryptage du langage des corps dans les clips musicaux Séance 2 : déconstruction des stéréotypes par une mise en jeux inversée	1

## ACTIONS EN LIEN DIRECT AVEC L'EGALITE FEMME / HOMME

Association / Organisme	Activité principale	Nom de l'action	Présentation du projet	Méthodologie	Nombre de classes
ITINERANCE ORALE	Décloisonnement social et culturel de la lecture et lecture publique	<b>Et si Billie Holiday était une sirène</b>	Ce projet associe un spectacle et 2 interventions pédagogiques portées par l'interprète Sika Ghlonoumé et la pianiste Claudine François (cv fournis), et permet d'aborder la <b>question de la double ségrégation, celle des femmes et celle des noires</b> , et donc sur les inégalités générées par nos sociétés contemporaines	Séance 1 (1h40) : de l'esclavage à la naissance du jazz + réalités d'une femme noire en 1930 (outils et supports pédagogiques proposés par l'asso, les problématiques engendrées par les ségrégations de tout ordre) Séance 2 (1h40) : spectacle "Et si Billie Holiday était une sirène" (réalités d'une femme musicienne de jazz + bord de scène. Cette séance peut être suivie par plusieurs classes selon la capacité d'accueil de la salle	2
LIGUE DE L'ENSEIGNEMENT - 5	Education et formation	<b>Laïcité et égalité filles-garçons : déconstruire les stéréotypes</b>	Définir les notions clés pour amorcer un travail d'observation au quotidien et comprendre le mécanisme des stéréotypes pour déconstruire les stéréotypes et préjugés liés au genre	Module de sensibilisation de 3h par groupe (intervention par 1/2 classe, l'intervention pde 2 animateurs permettant de prendre en charge la classe). Appuis théoriques, outils vodéo, quizz, études de situations	les 6 modules dont celui-ci sont proposés à 105 classes
MAISON DE L'EUROPE 2	Actions en faveur de la construction européenne	<b>Elis ton député européen</b>	Jeu de rôle et simulation d'un débat et d'un vote électoral à bulletin secret sur 4 thématiques à l'échelle européenne : Affaires étrangères, droits de l'Homme/Culture et éducation/Libertés civiles et justices/Droits de la Femme et égalité des genres	Séance de 1h30. La classe est séparée en 4 équipes de 3 personnes qui formeront les "partis politique" (sans en porter le nom). Chaque parti prépare 2 idées sur chaque thème au préalable déterminé. Les élèves restant élaborent 2 questions sur chaque thème qu'ils poseront aux partis. A la suite du débat, un vote est fait et le dépouillement est annoncé. Puis conclusion avec l'ensemble de la classe et court débat.	4



ACTIONS EN LIEN DIRECT AVEC L'EGALITE FEMME / HOMME					
Association / Organisme	Activité principale	Nom de l'action	Présentation du projet	Méthodologie	
TA VIE EN MAIN	Prévet Education pour l'accès aux droits des femmes et des filles	<b>Atelier-débat citoyen "Sur un pied d'égalité"</b>	Atelier-débat sur les discriminations sur le genre ou sur l'origine culturelle	Principes et méthodes de pédagogie active dont plusieurs bénévoles sont spécialistes. 2 séances de 2 heures en trois étapes 1) Introduction de la thématique par la présentation d'une saynète de théâtre, d'une vidéo qui met en scène une situation de discrimination 2) un apport de connaissances sur les discriminations à partir des questions et commentaires des collégiens (données statistiques sur les discriminations en France et internationales, le cadre législatif...) 3) une activité -débat (modalités et sujet préalablement discutés avec l'enseignant) avec utilisation d'activités ludiques "jeu des 4 coins", "la rivière" pour structurer les échanges et faciliter la prise de parole. Techniques d'animation spécifiques. La 2ème séance est construite à partir des préoccupations exprimées par les jeunes lors de la 1ère séance.	3
ACTIONS EN LIEN PARTIEL AVEC L'EGALITE FEMME / HOMME					
AFEV	Actions de solidarité jeunes et étudiants dans quartiers prioritaires	<b>Construire son parcours laïque et citoyen - Volontaires en résidence</b>	Objectif : prévenir le "décrochage citoyen" et la perte des fondements de la République, avec la laïcité en élément central. Moyens : 6 temps forts/happenings laïques et citoyens durant l'année scolaire (en amont, ateliers de 3h) et des espaces d'engagement pour favoriser des moments de laïcité et de citoyenneté actives.	Les 6 temps forts : Journées de la laïcité, <u>du sport féminin</u> , sans Facebook, pour l'élimination des discriminations raciales, de la non violence éducative, de la diversité culturelle. Des espaces d'engagement réguliers dans le collège avec des Zones d'Expression Prioritaires (média), les Rencontres de délégués de classes, différents supports (ciné débat, musique, livres...) pour débattre et échanger. Animation du dispositif par 25 volontaires (leur formation est assurée et adaptée par l'Afev - Présence de 12h/semaine en collège et 12h de préparation à l'Afev) en service civique et un référent Afev et constitution de 2 Comités de pilotage (stratégiques et techniques : composés du Cd31 Afev Rectorat) pour ajuster le projet aux spécificités et aux demandes du collège.	98

ACTIONS EN LIEN DIRECT AVEC L'EGALITE FEMME / HOMME					
Association / Organisme	Activité principale	Nom de l'action	Présentation du projet	Méthodologie	Nombre de classes
AMNESTY INTERNATIONAL 3	Défense des droits humains	Un pas en avant avec Amnesty International	Jeu de rôle portant sur plusieurs thèmes, discriminations faites aux femmes, aux migrants, etc. pour faire prendre conscience des inégalités entre les différents pays, entre hommes et femmes.	Jeu de rôles où les collégiens sont actifs et découvrent d'autres façons de vivre, d'autres civilisations.	
COMPAGNIE C'ÉTAIT DEMAIN	Théâtre	RESISTANTES !	Pièce de théâtre sur le rôle des femmes pendant la Résistance (travail de recherche réalisé au Musée de la Résistance)	Pour les 3 <sup>e</sup> . Après le spectacle, temps d'échanges avec les collégiens sur l'impact de ce spectacle aujourd'hui et sur l'écho à notre monde moderne + dossier pédagogique	30
CONTACT HAUTE GARONNE 2	Lutte contre l'homophobie	Quand le regard des autres fait la différence : l'homophobie et les discriminations	Exposition "Quand le regard des autres fait la différence...dans le sport, dans les quartiers, à la campagne" et réflexion sur les enjeux de la diversité, du vivre ensemble, de la lutte contre les discriminations, l'homophobie, l'égalité Homme/Femme, et donc les enjeux de la laïcité....(cf. article 9 de la Charte de la Laïcité à l'école)	L'exposition est un nouveau support de l'association, et est issue de recherches soulignant le rôle majeur joué par l'homophobie dans le phénomène plus global des violences et du harcèlement. L'art.9 de la Charte souligne que la laïcité implique le rejet de toute forme de violence et de discrimination, garantit l'égalité entre filles et garçons et repose sur une culture de respect. Séance de 1h30. L'exposition montre comment l'homophobie est perçue dans les quartiers, à la campagne, dans le sport (témoignages de sportifs locaux de haut niveau). Puis on demandera aux élèves de noter une phrase à propos de l'idée principale qu'ils ont retenue de cette intervention. Ces citations seront ensuite présentées dans un rapport illustré qui sera imprimé et diffusé en 2017	4
THEATRE CORNET A DES	Théâtre	Olympe de Gouges, une femme engagée dans la Révolution Française	L'histoire de cette femme est un prétexte pour amener à une meilleure prise de conscience des valeurs et fondamentaux de la République, percevoir la facilité avec laquelle on peut tomber dans l'intolérance, le racisme, les stigmatisations, le fanatisme religieux. Et ainsi établir un lien direct avec notre monde actuel.	Après une rencontre avec les enseignants (explication du contenu, prise de conscience des problèmes soulevés), une rencontre avec les élèves d'une heure pour comprendre les raisons qui ont amené Olympe de Gouges à son procès puis à la guillotine, puis la représentation du spectacle (45 min) et une discussion-débat (1h) pour établir un lien avec notre actualité, les valeurs de la République, les bienfaits de la laïcité, une envie de vivre ensemble	2



