

Rapport d'activité 2023

Plan d'Actions Départemental pour la Diversité et l'Égalité 2022-2027

Sommaire

Édito du Président et de la Conseillère départementale délégée à la Diversité et l'Égalité	4
Rappel du plan d'actions 2022-2027	6
L'engagement du Département de la Gironde en faveur de la Diversité et de l'Égalité	7
La délégation Diversité - Égalité	7
La mission Diversité - Égalité	7
L'équipe	8
Le réseau Diversité Égalité	9
Un plan d'actions pour lutter contre les inégalités et les discriminations	9
Le plan d'actions se décline en 2023	16
Sensibiliser, animer et former	16
Accompagner les structures, les girondines et girondins	19
Au niveau des Ressources Humaines	20
Ce qui s'est passé en 2023	23
Les événements	23
Le focus LGBT+	31
Orientations 2024	37
Activités prévues en 2024	37
Les grandes orientations pour 2024	41
Pour aller plus loin...	45
Le lexique	45
Bilan social données genrées 2022	50
Quelques ouvrages	57

Édito du Président et de la Conseillère départementale déléguée à la Diversité et l'Égalité



« L'égalité entre les sexes est
l'objectif qui permettra d'abolir la
pauvreté, qui créera des économies
plus égales, des sociétés plus
justes et des hommes, des femmes
et des enfants plus heureux. »

Graça MACHEL

En 2023, la Mission Diversité-Egalité a poursuivi le cap que s'est fixé le Département de la Gironde depuis 2016 en créant une délégation pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Depuis, le spectre de nos actions s'est élargi pour prendre en compte toutes les diversités et lutter contre toutes les formes d'exclusions et de discriminations. C'est ce dont témoignent les temps forts de cette année 2023 dont nous allons vous donner trois exemples :

L'accueil de l'équipe d'audit AFNOR (Mars) qui a confirmé l'engagement et les bonnes pratiques du Département de la Gironde en matière d'égalité réelle dans notre collectivité ;

Le déploiement de l'action en faveur des droits des personnes LGBT+ (Mai) en interne avec l'Autre Cercle et notre Groupe ressources LGBT+. Nous pouvons être fiers d'être la 1ère collectivité à avoir mis en place un tel dispositif !

Le vote à l'unanimité pour expérimenter un meilleur accompagnement de nos agentes souffrant de **menstrues douloureuses** et de symptômes liés à la **ménopause** (Juin).

Ces enjeux de qualité de vie et de travail nous les suivons avec justesse avec toute l'équipe de la Mission Diversité-Egalité, et nous les remercions pour ce travail nécessaire à la dignité et au bonheur de toutes et tous.

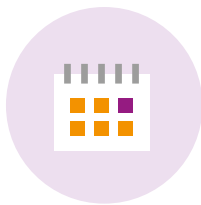
Agent·e·s et élu·e·s, c'est ensemble que nous créerons les conditions d'une société inclusive dans laquelle la diversité entre en résonnance avec l'égalité, la liberté et la solidarité !



Jean-Luc GLEYZE
Président du Département
de la Gironde



Marie RÉCALDE
Conseillère départementale
déléguée à la Diversité et l'Égalité



Rappel du plan d'actions 2022-2027

En 2016, le Conseil départemental de la Gironde adoptait ainsi à l'unanimité son premier « Plan d'Actions en faveur de l'Égalité femmes-hommes », pour lequel, chaque année, un bilan de réalisation est présenté en Assemblée.



Le plan d'actions Départemental pour la Diversité et l'Égalité 2022-2027 a été voté en Assemblée plénière, à l'unanimité, le 27 juin 2022. Constitué de 33 objectifs et de 200 actions, ce plan, d'une durée de 5 ans doit maintenant se déployer pleinement. Pour cela, il est important de répertorier les actions déjà engagées ou réalisées en 2023 et de fixer, dans un premier temps, les orientations uniquement de 2024, orientations qui seront soumises à arbitrage par l'élue. En ce qui concerne les années 2025-2026-2027, les orientations seront déterminées fin 2024, en fonction des priorités choisies par le pouvoir exécutif.

Comme évoqué à plusieurs reprises, la particularité de ce plan est sa construction. Il existe entre le pilier Égalité et le pilier Diversité un parallélisme presque parfait.

Il existe entre le pilier
Égalité et le pilier
Diversité un parallélisme
presque parfait.

Chacun est constitué d'un axe interne et externe avec les mêmes thèmes et objectifs à réaliser. Le seul élément qui diffère est la présence d'un thème 3, dans le pilier Égalité (axe externe), qui est « prévenir et lutter contre les violences » et mis en œuvre essentiellement par la DGAS.

Pilier Diversité

Axe 1 (interne) : Promouvoir la Diversité et la lutte contre les discriminations au sein du Département

- Partager une culture commune
- Placer la promotion de la Diversité et la lutte contre les discriminations au cœur des ressources humaines
- Promouvoir et inscrire une culture de la diversité au cœur de la stratégie institutionnelle

Axe 2 (externe) : Agir pour une Gironde exemplaire en matière de Diversité et de lutte contre les discriminations

- Promouvoir la Diversité auprès des Girondin·es
- Encourager les initiatives locales

Pilier Égalité

Axe 1 (interne) : Promouvoir l'Égalité femmes-hommes au sein du Département

- Partager une culture commune
- Placer l'égalité femmes-hommes au cœur de la gestion des ressources humaines
- Mobiliser les parties prenantes

Axe 2 (externe) : Agir pour une Gironde exemplaire en matière d'Égalité et de lutte contre les violences

- Partager une culture commune
- Encourager les initiatives locales
- Prévenir et lutter contre les violences



L'engagement du Département de la Gironde en faveur de la Diversité et l'Égalité



La délégation Diversité - Égalité

Pour porter cette ambition politique et sociétale, la mission Diversité Égalité peut s'appuyer sur Marie Récalde, conseillère déléguée à la Diversité et l'Égalité, Conseillère départementale du canton de Mérignac 2.

Membre de la commission permanente, en charge de la Délégation Diversité-Égalité.

Promouvoir et
favoriser la diversité
au Département,
c'est reconnaître et
valoriser les différences
individuelles au travers
d'une approche
inclusive.

La mission Diversité - Égalité

Promouvoir et favoriser la diversité au Département, c'est reconnaître et valoriser les différences individuelles au travers d'une approche inclusive. Il s'agit de considérer chaque individu, avec ce qu'il a de singulier ou de différent, comme une valeur ajoutée. C'est cette philosophie que porte et défend la Mission Diversité Égalité.

Créée pour impulser la politique égalité-diversité du Département de la Gironde, elle s'est donnée pour mission de valoriser l'existant pour impulser des actions concrètes et transverses.

Chef de file de la politique publique transversale du département en matière de Diversité et d'Égalité. Elle s'appuie sur l'ensemble des directions qui doivent intégrer les enjeux de diversité et d'égalité dans la mise en œuvre de leurs politiques publiques.

La Mission Diversité-Égalité du Département acte ainsi trois volontés :

- Objectiver la situation du département
- Fédérer autour d'un projet commun et d'une culture commune
- S'engager dans une démarche d'amélioration continue

Elle agit en interne à destination des agent·es, et en externe, à destination des Girondin·e·s. Elle est amenée à construire, coordonner et piloter notamment des actions et des événements en lien avec ces thématiques.

L'équipe de la Mission Diversité-Égalité, placée sous la responsabilité de Madame Caroline Vitel, est composée d'un chargé de pilotage, d'une chargée de coordination projets, d'une chargée de mission Diversité, d'une chargée de mission Égalité, d'un chargé de mission Laïcité et, pour une durée déterminée, d'une chargée de mission LGBT+.

L'équipe

La Mission Diversité Égalité est composée de :

Caroline VITEL, responsable

✉ c.vitel@gironde.fr ☎ 06 56 99 69 76

Estel LIMOUZIN, chargée de coordination de projets

✉ e.limouzin@gironde.fr ☎ 05 56 99 33 33 - poste 21764

Martin TAVER, chargé de pilotage MDE

✉ m.taver@gironde.fr ☎ 05 56 99 33 33 - poste 23167

Sébastien BRINGTOWN, chargé de mission Laïcité

✉ s.bringtown@gironde.fr ☎ 05 56 99 33 16

Bénédicte JOLY, chargée de mission diversité

✉ benedicte.joly@gironde.fr ☎ 05 56 99 33 - poste 21840

Maïté LIZARAZU, chargée de mission égalité

✉ m.lizarazu@gironde.fr ☎ 05 56 99 33 92

Chantal TORRÈS, chargée de mission LGBT+

✉ c.torrès@gironde.fr ☎ 05 56 99 33 33 - poste 26091



L'équipe de la MDE en photobooth sur le Festival « Me parle pas d'âge ! »

10
référent.es pilotes

110
correspondant.es
Diversité-Égalité

Le réseau Diversité Égalité

Le réseau : qu'est-ce que c'est ?

Nos élu.es et notre direction générale ont clairement énoncé leur engagement fort où valeurs et actions s'entremêlent autour de la Diversité et de l'Égalité. C'est dans ce contexte qu'a été créé un réseau constitué de 10 référent.es pilotes au niveau de chacune des Directions Générales Adjointes et de 110 correspondant.es Diversité-Égalité au sein des directions et services ayant pour missions de participer et de contribuer au Plan d'Actions Diversité Égalité 2022-2023 ainsi que d'être des interlocuteurs et interlocutrices entre la Mission Diversité Égalité et les directions et services du Département.

Cela montre l'ambition de notre collectivité pour promouvoir la Diversité, lutter contre les inégalités et toutes les formes de discriminations.

Un plan d'actions pour lutter contre les inégalités et les discriminations

Dans notre société actuelle, les inégalités existent et persistent. Pour lutter contre toutes les formes de discriminations et avancer sur l'échelle de la justice sociale, il est nécessaire de prendre conscience des inégalités dans lesquelles s'inscrivent ces discriminations et de comprendre que ces discriminations vont à l'encontre du principe d'égalité des droits de tou-te-s les citoyen-ne-s.

Nous pouvons tou-te-s être discriminé-e-s, dans diverses situations et en raison de différents critères, cependant, selon les études, certaines personnes peuvent être plus touchées que d'autres, comme les femmes, les personnes racisées, les personnes en situation de handicap, etc. Et surtout nous pouvons également être tou-te-s discriminant-e-s.

Les inégalités : qu'est-ce que c'est ?

« on peut parler d'inégalités quand une personne ou un groupe détient des ressources, {...} qu'une partie des autres ne détient pas. »

Définir les inégalités n'est pas simple. L'Observatoire des inégalités propose la définition suivante « on peut parler d'inégalités quand une personne ou un groupe détient des ressources, exerce des pratiques ou a un accès à des biens et services socialement hiérarchisés, sous-entendu : et qu'une partie des autres ne détient pas. » Il est important de préciser que ces accès doivent être hiérarchisés, dans le cas contraire, on parle de différences. Le champ des inégalités est large, il s'étend à de nombreux domaines qui représentent le fonctionnement de la société comme par exemple le revenu ou l'emploi. Et ces inégalités s'observent entre différentes catégories de population, regroupant des personnes à partir de certains critères, comme par exemple le sexe, l'âge, le milieu social ou l'origine.

Une discrimination
relève d'une
situation visée
par la loi.

Les inégalités
ne sont pas des
discriminations car
elles ne sont pas
toutes illégales.

Les inégalités ne sont pas toutes des discriminations.

Une discrimination, en termes juridiques, est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi et relever d'une situation visée par la loi¹. Les critères définis par la loi sont aujourd'hui au nombre de 25² : l'âge, le sexe, l'origine, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée à une nation, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée à une prétendue race, la grossesse, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les opinions politiques, les activités syndicales, les opinions philosophiques, les croyances ou appartenances, ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée, la situation de famille, l'apparence physique, le nom, les mœurs, le lieu de résidence, la perte d'autonomie, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français et la domiciliation bancaire.

Quant aux situations visées par la loi, elles sont les suivantes³ : l'accès à l'emploi, la carrière, la sanction disciplinaire, le licenciement, la rémunération, les avantages sociaux, l'accès aux biens et services privés (logement, crédit, loisirs), l'accès aux biens et services publics (école, soins, état civil, services sociaux), l'accès à un lieu accueillant du public (boîte de nuit, préfecture, magasin, mairie), l'accès à la protection sociale et l'éducation et la formation (condition d'inscription, d'admission, d'évaluation, etc.).

En définissant les discriminations comme une différence de traitement interdit par la loi, alors on comprend que toutes les inégalités ne sont pas des discriminations car elles ne sont pas toutes illégales.

Les discriminations peuvent s'illustrer de différentes manières.

La discrimination directe

Elle est constituée lors d'une situation dans laquelle, sur le fondement d'un critère mentionné par la loi, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre, ne l'a été ou ne l'aurait été dans une situation comparable⁴.

Exemple :

Une personne d'origine étrangère se voit refuser l'accès à un commerce sans raison valable.

1. Défenseur des droits.

2. Critères de discrimination reconnus par l'article 225-1 du Code Pénal.

3. Articles 225-2 et 432-7 du Code Pénal et article 2 de la loi du 27 mai 2008.

4. Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

La discrimination indirecte

Elle est une disposition, un critère, une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, sur le fondement d'un critère mentionné par la loi, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres⁵.

Exemple :

Un directeur de société organise des réunions systématiquement le mercredi, sachant qu'une majorité de son personnel féminin ne travaille pas le mercredi.

La discrimination par association

Elle vise à s'appuyer sur un critère mentionné par la loi, mais qui ne touche pas directement la personne concernée, sinon un-e proche⁶.

Exemple :

Un couple travaille dans une même entreprise. Le mari est délégué syndical. Sa femme n'exerce aucune activité syndicale mais subit le harcèlement de son employeur en raison des activités syndicales de son époux.

Inciter une personne à adopter un comportement discriminatoire constitue une discrimination.

Le harcèlement discriminatoire

Il se définit comme « Tout agissement lié à un motif prohibé, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »⁷

Le seul fait d'inciter une personne à adopter un comportement discriminatoire constitue une discrimination⁸.

L'égalité en droit et l'égalité réelle

Le principe d'égalité a une valeur constitutionnelle. L'article 1er de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen dispose que « les Hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits », tandis que l'article 6 affirme que « la loi doit être la même pour tous ». Néanmoins, il semble encore aujourd'hui nécessaire de distinguer cette égalité de droit et l'égalité réelle, c'est-à-dire dépasser l'égalité formelle, juridique et statutaire afin d'atteindre l'égalité concrète des citoyen·ne·s afin d'atteindre une égalité vérifiable et tangible au quotidien. Pour cela, il est donc important de donner les mêmes chances à tou·te·s d'accéder aux biens et aux positions, mais également de veiller à ce que ces accès soient effectifs.

Egalement, on considère que l'égalité ne doit pas forcément toujours être appliquée de manière stricte. En effet, il est parfois nécessaire de s'adapter aux besoins individuels des personnes en étant justes et équitables. C'est ce qu'on appelle l'équité.

Il peut être aussi indispensable de mettre en place des différences de traitement afin de « discriminer positivement » les personnes défavorisées.

Il peut être aussi indispensable de mettre en place des différences de traitement afin de « discriminer positivement ».

5. Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

6. Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

7. Art. 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008.

8. Article R625-7 du code pénal.

Ces règles inégalitaires sont appelées des discriminations « positives » constituent une forme d'action de lutte contre les discriminations en imposant l'égalité par la loi.

Promouvoir la diversité : une nécessité

Notre société continue de faire face à d'importants défis pour atteindre son objectif de justice et d'égalité. Le mouvement #Metoo a mis en évidence à quel point nos environnements de travail sont encore loin d'être sûrs, et l'importance cruciale de la diversité et de l'inclusion dans le monde professionnel.

autonomiser
les personnes
tout en exigeant
le respect.

La diversité englobe tous les aspects qui nous permettent de distinguer les groupes et les individus. Elle vise spécifiquement à autonomiser les personnes tout en exigeant le respect et l'appréciation de leurs différences en termes d'âge, de sexe, d'origine, de handicap, d'orientation sexuelle, d'éducation et d'origine nationale.

Quant à l'inclusion, elle se réfère aux efforts et aux pratiques visant à accueillir et traiter équitablement des groupes ou individus de différentes origines culturelles et sociales. Ces différences peuvent être évidentes, telles que l'origine nationale, l'âge, l'origine ethnique, la religion ou les croyances, le sexe, l'état civil et le statut socioéconomique, ou plus subtiles, comme le niveau d'instruction ou la formation.

La diversité dans le monde professionnel

Les employés issus
de diverses origines
{...}peuvent souvent
ressentir un sentiment
d'exclusion

Les employés issus de diverses origines ethniques et sociales peuvent souvent ressentir un sentiment d'exclusion en raison d'expériences passées ou avoir l'impression que leur employeur actuel les met de côté. L'absence de liens sociaux et émotionnels avec les collègues peut entraîner des départs prématurés. Ces employés soulignent souvent le manque d'opportunités de réseautage et de possibilités pour prendre davantage de responsabilités. Ils et elles ressentent que les opportunités d'obtenir une promotion ou d'exercer plus de responsabilités ne leur sont pas communiquées de manière équitable.

les comportements
masculins ont
tendance à exclure
les femmes

Consciemment ou non, les comportements masculins ont tendance à exclure les femmes des réseaux informels, limitant ainsi sérieusement leurs chances de bénéficier d'un mentorat ou d'un partenariat, et empêchant leurs idées et leurs questions d'être pleinement prises en compte lors des réunions.

En ce qui concerne l'inclusivité en matière d'identité sexuelle et d'identité de genre, les entreprises tendent à s'emparer du sujet. "Les nouvelles générations refusent de se cacher et affirment ouvertement leur orientation sexuelle. En parallèle, la société se montre plus ouverte aux revendications et à la visibilité de la communauté LGBT. L'entreprise s'adapte donc logiquement à ces transformations sociétales", constate Catherine Tripon, porte-parole de l'association de professionnels LGBT, l'Autre Cercle.

D'autres facteurs viennent expliquer cette volonté de créer un environnement de travail inclusif, apparue dès les années 1980 dans le monde anglo-saxon et dans les années 2000 en France.

La charte de l'Autre Cercle [...] définit des leviers d'actions pour à la fois promouvoir la diversité et sensibiliser à la question LGBT+.

Favoriser une culture d'ouverture et de compréhension mutuelle.

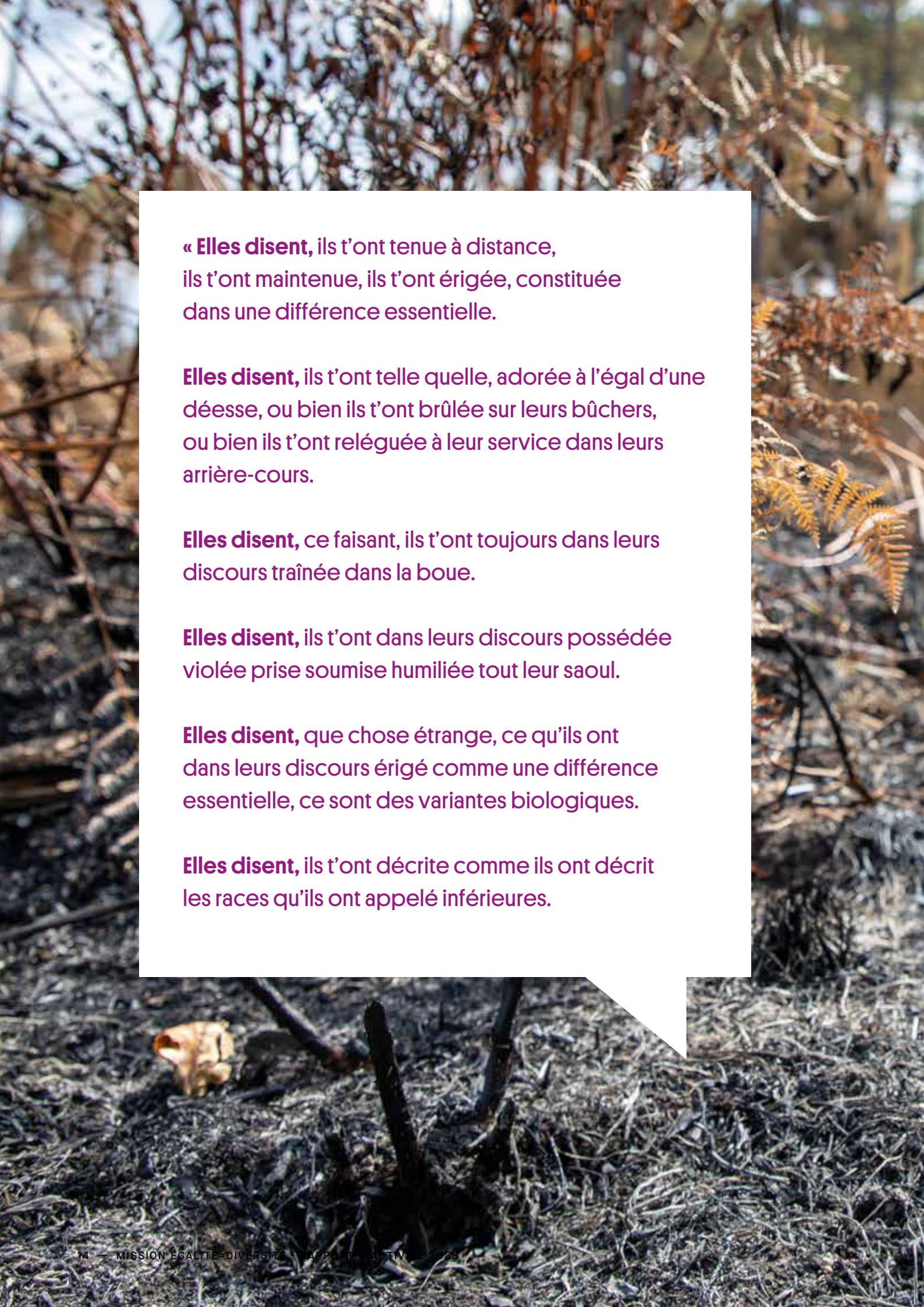
« Le durcissement de la loi avec la directive européenne anti-discriminations de 2000, qui mentionne l'orientation sexuelle, et l'émergence des politiques RSE, avec leur volet sociétal, ont responsabilisé les grands groupes », poursuit Catherine Tripon.

La charte de l'Autre Cercle, qui compte plus de 250 signataires, définit des leviers d'actions pour à la fois promouvoir la diversité et sensibiliser à la question LGBT dans l'univers professionnel.

Pour promouvoir ces valeurs d'inclusion et d'égalité, il est essentiel que la direction de l'entreprise s'engage pleinement dans cette démarche. En effet, l'exemplarité doit venir d'en haut de la hiérarchie. Laure Châtillon, responsable de l'initiative Glee (Gay, lesbians and everyone else), qui vise à attirer les talents LGBT+ dans le cabinet d'audit et de conseil, souligne l'importance de nommer explicitement les minorités sexuelles, en utilisant le terme LGBT+ dans le code de conduite signé par les collaborateurs. Cela permet de les rendre visibles et de reconnaître leur identité.

En outre, la communication de l'entreprise doit clairement exprimer un soutien inconditionnel envers les droits des membres de la communauté LGBT+. En affichant publiquement cet engagement, l'entreprise envoie un message fort et rassurant à ses employés et futurs collaborateurs LGBT+, créant ainsi un environnement de travail inclusif et accueillant pour tou.t.e.s. Cette approche de la diversité et de l'inclusion contribue à créer un milieu de travail où chacun se sent respecté et valorisé, indépendamment de son orientation sexuelle. En favorisant la visibilité et en promouvant activement les droits des minorités sexuelles, l'entreprise peut attirer des talents diversifiés, renforcer la cohésion entre les équipes et favoriser une culture d'ouverture et de compréhension mutuelle.





« **Elles disent**, ils t'ont tenue à distance,
ils t'ont maintenue, ils t'ont érigée, constituée
dans une différence essentielle.

Elles disent, ils t'ont telle quelle, adorée à l'égal d'une
déesse, ou bien ils t'ont brûlée sur leurs bûchers,
ou bien ils t'ont reléguée à leur service dans leurs
arrière-cours.

Elles disent, ce faisant, ils t'ont toujours dans leurs
discours traînée dans la boue.

Elles disent, ils t'ont dans leurs discours possédée
violée prise soumise humiliée tout leur saoul.

Elles disent, que chose étrange, ce qu'ils ont
dans leurs discours érigé comme une différence
essentielle, ce sont des variantes biologiques.

Elles disent, ils t'ont décrite comme ils ont décrit
les races qu'ils ont appelé inférieures.

Elles disent, oui, ce sont les mêmes oppresseurs dominateurs, les mêmes maîtres qui ont dit que les nègres et les femelles n'ont pas le cœur la rate le foie à la même place qu'eux, que la différence de sexe, la différence de couleur signifient l'infériorité, droit pour eux à la domination et à l'appropriation.

Elles disent, oui, ce sont les mêmes oppresseurs dominateurs qui ont écrit des nègres et des femelles qu'ils sont universellement fourbes hypocrites rusés menteurs superficiels gourmands puisillamines, que leur pensée est intuitive et sans logique, que chez eux la nature est ce qui parle le plus fort et caetera.

Elles disent qu'il faut tout recommencer.

Elles disent qu'un grand vent balaie la terre.

Elles disent que le soleil va se lever.

Elles affirment triomphant que tout geste est renversement. »

Extrait des Guérillères
de Monique Wittig



Le plan d'actions se décline en 2023

Sensibiliser, animer et former



Séminaire du réseau Diversité Égalité à Cap Sciences

Le séminaire du réseau Diversité Égalité qui s'est tenu le 2 février 2023 à Cap Sciences a permis de rassembler et mobiliser les membres du réseau autour d'une ambition commune : faire vivre ensemble notre réseau. Cette journée a marqué une étape importante pour le Réseau. En effet, elle a permis d'asseoir une dynamique en développant des pistes de réflexion ayant pour vocation de mobiliser et rendre actif le Réseau.

A l'issue de ce séminaire, trois priorités ont été soulevées : l'accueil des nouveaux et nouvelles arrivant.e.s., la mise en place d'une action de sensibilisation autour de l'Égalité et de la Diversité et la nécessité de former des référent.e.s et correspondant.e.s.

Ateliers Remue Méninges - suite au séminaire du réseau de février 2023

et afin d'accompagner cette dynamique, la MDE a souhaité mettre en place des ateliers « REMUE – MENINGES » le 27 avril 2023. Animés par les agent.e.s de la MDE et le soutien des référent.e.s MDE, ces ateliers s'articulaient autour de trois grandes thématiques : l'accueil des nouveaux arrivant.es, l'identification et légitimité du réseau et les besoins de formation des membres du réseau MDE.

Les ateliers organisés en petits espaces ont permis discuter, de débattre et de faire émerger des propositions à partir de thématiques identifiées et ont montré l'implication des membres du réseau diversité égalité en mobilisant leur perception et leur vision proactive de la situation et des enjeux transversaux qui les animent.

Comité référent·e·s

La MDE s'appuie sur les référent.es Diversité Égalité pour déployer la politique en matière de lutte contre les discriminations, la promotion de l'Égalité entre les femmes et les hommes, la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes. Ils et elles jouent le rôle d'ambassadeurs et d'ambassadrices de la politique Diversité Égalité de notre collectivité pour faire pour la faire vivre au quotidien, en étant au plus près des agent.e.s et réaliser des retours.

Dans ce cadre, elle a instauré des temps d'échanges réguliers avec les référent.e.s du réseau Diversité Égalité tous les mois. Ces rencontres permettent des échanges d'informations, des points d'étapes sur la vie du réseau et les échéances futures, la préparation de l'Audit de surveillance AFNOR, du rapport d'activité 2023.

Communauté

C'est dans l'objectif d'approfondissement de la dimension participative du réseau Diversité-Égalité que prend son sens la communauté du réseau créée sur Mascaret à l'initiative de la MDE.

Cette communauté s'adresse aux membres du réseau, à la direction de la documentation ainsi qu'à la communication interne. L'idée est de construire ensemble, de valoriser la pluralité des expériences, de proposer un espace de réflexion collective, de rester au courant des actualités en matière de Diversité et Égalité.

Aujourd'hui ce sont 124 personnes qui consultent régulièrement cette communauté et plus de 100 contenus mis à disposition.

Cette mise en réseau permet, ainsi, une grande transversalité nécessaire au bon fonctionnement de la MDE et à son intégration dans les politiques publiques départementales.

Sensibilisation à la lutte contre les discriminations auprès des agent·e·s des collègues

Depuis 2019, la Mission Diversité Égalité et la Direction des collègues du Département de la Gironde proposent des actions de formation auprès des agentes et agents des collègues afin de les sensibiliser à l'égalité entre les femmes et les hommes d'une part, et à la lutte contre les discriminations d'autre part.

L'association AROEVEN a proposé des actions de sensibilisation en matière de prévention et de lutte contre les discriminations sous forme d'ateliers en s'appuyant sur les 6 critères (âge, activités syndicales, état de santé, appartenance réelle ou supposée à une religion, sexe, handicap) de discriminations retenus par le Département en 2023.

124
personnes
qui consultent
régulièrement
cette communauté
et plus de
100
contenus mis à
disposition.

L'objectif a été de mieux définir les différents termes importants autour de la thématique : stéréotypes, préjugés, discriminations afin d'en comprendre les enjeux et les questionnements mais aussi d'apporter des notions en termes de légalité sur les discriminations.

Ces rencontres se sont déroulées cette année auprès de 30 agent.e.s techniques des collèges de Cadaujac et du Haillan durant les vacances de février 2023. Elles ont permis, de nouveau, de mettre en lumière l'importance du rôle des agent.e.s des collèges dans leurs missions et dans la relation qu'ils pouvaient avoir avec les élèves.



SPOC

Au-delà de l'existence de l'ensemble des dispositifs mis en place par la collectivité, la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité se jouent également au niveau individuel. C'est pourquoi il est indispensable que chaque agente et agent s'engage en ce domaine et se forme pour prendre conscience de ses propres stéréotypes et changer ses pratiques si nécessaires. Pour inscrire cette démarche volontariste, la sensibilisation est apparue être un outil clé permettant d'inscrire dans la durée une culture de la diversité et de l'inclusion.

C'est dans ce contexte que le SPOC a été proposé à partir d'avril 2022 à l'ensemble des agentes et agents de la collectivité. Le Département a choisi l'humour et l'esprit décalé pour combattre les préjugés et sensibiliser à la lutte contre les discriminations au travers d'une formation en ligne obligatoire « l'Ascenseur ».

Ce dispositif original reprend, au travers de mises en situation, les 6 critères de discriminations retenus par le Département.

Ce dispositif original reprend, au travers de mises en situation, les 6 critères de discriminations retenus par le Département que sont l'âge, les activités syndicales, l'état de santé, l'appartenance réelle ou supposée à une religion, le sexe et le handicap.

Cette formation permet d'acquérir un socle commun de connaissances sur la question des discriminations et doit permettre à tous les agents et à toutes les agentes de comprendre le fonctionnement des préjugés, des stéréotypes et les conséquences des comportements discriminatoires.

Promouvoir la mixité des métiers

La mixité est le point de départ de l'égalité. Faire connaître et valoriser des talents de femmes qui exercent des métiers traditionnellement



Faire connaître et valoriser des talents de femmes qui exercent des métiers traditionnellement dévolus aux hommes.

dévolus aux hommes, participe à casser les codes et à créer de nouvelles vocations offrant des perspectives professionnelles aux jeunes filles et aux femmes.

C'est pour cela que le 16 novembre 2023 la collectivité a participé au Vernissage de l'Exposition « Mixité des métiers » dans le cadre de la 10^{ème} Quinzaine de l'Égalité et de la Diversité de Bordeaux 2023. Il s'agissait d'une création photographique d'envergure portant sur 26 femmes dans des secteurs d'activité traditionnellement masculins.

Accompagner les structures, les girondines et girondins



Le « guide : harcèlement scolaire, comment s'en sortir ? »

L'année 2023 a été également particulièrement riche puisqu'un certains projets ont été concrétisés, portés notamment par les élu.es du Conseil départemental des jeunes.

En tant qu'animatrice à la commission CDJ « solidarités et lutte contre les discriminations », la MDE a co-construit avec les collégien.ne.s et le partenariat éducatif un « Guide : harcèlement scolaire, comment s'en sortir ? ». A destination des jeunes et des moins jeunes, ce « guide de survie » a pour objectifs d'identifier les situations de harcèlement, de ses conséquences sur la santé et la scolarité et de donner les bons réflexes pour s'en sortir. Il est indiqué également toutes les ressources pour alerter sur les situations des collégien.ne.s victimes ou témoins de harcèlement. Accessible sur gironde.fr, il va être également distribué à tous les collèges de Gironde pour la prochaine rentrée scolaire 2023/2024.

Nouvel accueil à l'Immeuble Égalité

Mise en place du nouvel accueil à Égalité Gironde qui permet l'accessibilité physique à tous et toutes et qui propose un espace améliorant davantage la prise en charge des usager·es, proposant des espaces de confidentialité pour ceux et celles qui en auraient besoin. Ce nouvel aménagement permet également au Département

de renforcer son engagement pour la lutte contre les discriminations via la mise à disposition d'un « espace d'accompagnement numérique » si nécessaire.

De plus, les agent.e.s d'accueil disposent désormais d'un logiciel adapté à l'accueil des personnes malentendantes et/ou aphasiques ainsi qu'un équipement de traduction instantanée pour les usagers allophones. Cette démarche est expérimentale et doit être évaluée prochainement.



Au niveau des Ressources Humaines

Le Département inscrit le bien-être au travail au cœur des ressources humaines. Dans ce cadre, les instances et les dispositifs d'écoute, d'alerte « SIRENE » et « CESAME » mis à disposition des agent·e·s, doivent être plus visibles pour le/la salarié·e et être améliorés (recommandation AFNOR).

La Cellule SIRENE

Un dispositif spécifique de signalement et de prise en charge a été également créé en interne dans cet objectif. Il s'agit du dispositif SIRENE, ayant notamment pour vocation de recueillir la parole des agent·e·s.

En 2022, 34 nouveaux dossiers ont été enregistrés dont 19 clôturés, 6 sans suite, 2 ne relevant pas du dispositif SIRENE, 3 n'ayant pas donné suite après prise de contact et une personne a stoppé la procédure.

Ce dispositif a permis de mener 2 enquêtes au sein de 2 services. Dans les situations signalées, 4 situations ont fait état d'agissements sexistes.





2701
télétravailleurs au
31/12/2022

Cet outil a pour
objectif d'analyser
et de mesurer
l'avancée de la
collectivité dans la
réduction des écarts
en matière d'égalité
professionnelle.

La cellule CESAME

La cellule CESAME, Cellule d'écoute externe et de soutien aux agent·e·s et managers. Ce service d'écoute et d'accompagnement est assuré par le Cabinet PSO, spécialisé dans les interventions en matière de vie au travail. Il s'agit d'une prise en charge ponctuelle.

En 2022, le bilan CESAME fait état entre janvier et décembre 2022 d'une moyenne de 46 appels et au 31 mars 2023, ce sont 13 appels qui ont été enregistrés.

Développement du télétravail

Grâce à la mise en place du télétravail à domicile, un grand nombre d'agent.es ont pu constater une amélioration de leurs conditions de travail (stress du trajet, sorties d'école, etc.).

2 701 télétravailleurs au 31/12/2022

Cartographie des risques

A l'appui du cahier des charges de l'AFNOR, une cartographie des risques adaptée et évolutive aux réalités des directions a été élaborée, sous le pilotage de la MDE avec les référent.e.s Diversité Égalité et la direction du Contrôle et de la Transformation (DCT).

La cartographie des risques de la MDE contribue à identifier, analyser et hiérarchiser les risques auxquels seraient soumis la collectivité (risque = possibilité qu'un événement se produise et ait une incidence défavorable ; sur les thématiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte des discriminations).

Par définition, cet outil a pour objectif d'analyser et de mesurer l'avancée de la collectivité dans la réduction des écarts en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations.

L'actualisation collective de cet « état des lieux » se réalise tous les dix-huit mois, depuis l'audit initial de l'AFNOR (décembre 2020, juillet 2022) autour des critères suivants :

- En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : l'égalité salariale entre les femmes et les hommes (à profils équivalents : qualité, filière, âge) et la mixité dans les emplois de directions générales adjointes et dans les jurys de recrutements.
- En matière de lutte contre les discriminations : le handicap, l'état de santé, l'appartenance à une croyance ou à une religion réelle ou supposée, l'âge, l'activité syndicale.

Des temps de travail ont été également organisés avec la DCT et les Référent.e.s pour définir les modalités pratiques de ce suivi régulier au sein des directions générales adjointes concernant notamment la formation des agent·e·s à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou la sensibilisation des néo-arrivant·e·s.

La MDE a invité
chacune des
organisations
syndicales à
désigner un de
ses membres à
rejoindre le réseau.

Consultation des organisations syndicales

Sur invitation du secrétariat du dialogue social, la MDE présente, chaque année aux organisations syndicales, son rapport d'activité afin de recueillir avis et remarques de leur part quant à la mise en œuvre du plan d'action départemental diversité-égalité.

En 2023, les organisations syndicales (OS), présentes lors de l'ouverture et la clôture de l'audit de surveillance AFNOR, ont respectivement rencontré les auditeurs. Le rapport d'audit fait état de l'association des OS par la direction aux exercices et thématiques, tels que la rémunération, le RIFSEEP, la qualité de vie au travail, le recrutement, tout en préconisant de renforcer le dialogue social par la prise en compte plus concrète des propositions des organisations syndicales.

Afin de maintenir, en dehors des instances, ce fonctionnement de proximité, la MDE a invité chacune des organisations syndicales à désigner un de ses membres à rejoindre le réseau diversité égalité, 2 ont répondu à l'appel à cette date.

Journée des nouvelles et nouveaux arrivants

Depuis mai 2023, un temps est réservé à la Mission Diversité Égalité afin de présenter son organisation et action aux nouvelles et nouveaux arrivants. Là encore, c'est l'occasion, pour la Collectivité, de réaffirmer son engagement pour l'égalité et la lutte contre les discriminations et ainsi d'associer, dès leur arrivée, les agentes et agents à cette démarche. C'est l'occasion de présenter l'outil interne de sensibilisation aux discriminations : l'Ascenseur et le Groupe ressources LGBT+.



Ce qui s'est passé en 2023

Les événements

Janvier

Équipement des collèges de distributeurs de protections hygiéniques



Alors que près de 12% des collégiennes sont touchées par la précarité menstruelle. Soit autant de jeunes filles qui chaque mois pendant leurs règles, ne se rendent pas au collège faute de protection adaptée.

À l'issue de cette enquête menée dans les collèges en 2021, en janvier 2023, le Département a décidé de pourvoir les 111 collèges de Gironde d'un à deux distributeurs de protections périodiques écologiques. Pas moins de 167 distributeurs ont ainsi été livrés courant décembre 2022. Ce sont ainsi près de 33 000 collégiennes girondines qui bénéficieront d'un accès libre et gratuit à des protections respectueuses de la santé et de l'environnement. En effet, ces dernières sont composées de produits biologiques, sans chlore ni plastique, conformément aux labels et certifications de santé publique.

Cette décision traduit la volonté forte du Département de lutter contre la précarité menstruelle et au-delà, de lever le tabou des règles.

Le Département finance intégralement l'opération, pour un montant de 1 200 000 € sur 4 ans. C'est l'entreprise Marguerite&Compagnie qui a remporté l'appel d'offre pour mener à bien ce projet.



8 mars

Rencontre du Président du Conseil Départemental, la Conseillère déléguée à la Diversité et l'Égalité, les élu·e·s concerné·e·s du territoire avec les équipes du PTS Porte du Médoc

Le 8 mars 2023, le Président du Conseil Départemental, la Conseillère déléguée à la Diversité et l'Égalité ainsi que les élu.es concerné.es du territoire ont rencontré les équipes du PTS Porte du Médoc. Il a été notamment question des difficultés rencontrées par les travailleurs sociaux pour accompagner les femmes victimes de violences conjugales et leurs enfants ainsi que leurs mises à l'abri et les pistes possibles d'améliorations. Cette rencontre a permis aussi de présenter le Protocole d'accueil, d'orientation et d'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales commun à l'ensemble des MDS.

8 mars

Inauguration du collège Gisèle Halimi



Le 8 mars 2023 avait lieu l'inauguration du collège Gisèle Halimi par le Président du Conseil Départemental. A travers cette « rebaptisation » de cet établissement, auparavant appelé Jules Ferry, le Département a voulu célébrer Gisèle Halimi, avocate, militante, féministe, femme politique, femme de lettres, qui a marqué le 20^{ème} siècle par son courage, en luttant toute sa vie pour le droit des femmes.

8 mars

Journée de la jupe

A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars, la MDE a organisé la diffusion du film « La journée de la jupe » à l'amphithéâtre Badinter entre 12h et 14h. Une cinquantaine d'agent.es ont assisté à la projection.

Ce film aborde notamment la discrimination dont les filles sont victimes. Ce sujet est encore d'actualité aujourd'hui puisque le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes dresse dans son rapport sorti le 23-01-2023 un constat alarmant : « la société française demeure très sexiste dans toutes ses sphères ».



Amener le plus grand nombre de jeunes à comprendre le fonctionnement des préjugés, des stéréotypes.

Un festival des jeunes, par la jeunesse. C'est le défi qu'a décidé de relever le Département de la Gironde en organisant le festival « Me parle pas d'âge ! ». Ce festival traduit la volonté du Département de laisser à la jeunesse une place pour clamer ses maux, ses envies et ses passions.

Ces journées, lancées par Jean-Luc Gleyze, Président du Département de la Gironde, Martine Jardiné, Vice-Présidente en charge du développement social, de la

prévention et de la parentalité de la petite enfance à la jeunesse, et Valérie Guinaudie, présidente de la commission enfance et jeunesse, ont été rythmées par des tables-rondes, mais également par des ateliers et des stands festifs, pour mettre en avant les jeunes girondines et girondins porteurs de projets, proposer des solutions pour toutes les jeunes autour de l'insertion professionnelle, du sport, de la culture et du handicap.

La Mission Diversité Égalité accompagné de personnes du groupe LGBT+, a tenu un stand le mercredi 17 mai. L'objectif était de présenter les missions portées par la MDE en matière de promotion de l'Égalité, de la Diversité et de la lutte contre les discriminations mais également de proposer une sensibilisation à ces thématiques sous un format original et ludique : un jeu de cartes autour des questions de discriminations et d'égalité réalisé par l'équipe de la MDE.

La volonté étant d'amener le plus grand nombre de jeunes à comprendre le fonctionnement des préjugés, des stéréotypes et de les sensibiliser aux comportements discriminatoires et aux conséquences des comportements discriminatoires.

26 juin

Vote à l'unanimité de la délibération visant à prendre en compte l'impact des règles, de la pré-ménopause et de la ménopause au travail

Lors de l'assemblée départementale du 26 juin 2023, les conseiller-e-s départementaux-ales ont adopté le « congé menstruel », qui suppose la prise en compte des aménagements possibles pour les agentes souffrant de règles menstruelles douloureuses et de symptômes incapacitants liés à la ménopause. Plus précisément, il s'agit de lancer deux études préalables :

- La première vise à mettre en place trois mesures cumulables (l'aménagement du poste de travail, des facilités horaires et la possibilité de recourir au télétravail hors dispositions habituelles lors de la période menstruelle).
- La deuxième souhaite engager une réflexion sur les conséquences de la pré-ménopause et de la ménopause en matière de qualité de vie au travail.

La Gironde est le premier Département de France à prendre une telle initiative. Cette délibération a été adoptée à l'unanimité des élu-es... sous les applaudissements.

8 juin

Nuit des relais



La Nuit des Relais est une course solidaire organisée par la Fondation des Femmes, l'occasion d'éveiller les consciences mais également de collecter de l'argent afin de soutenir les associations agissant sur le terrain pour faire progresser les droits des femmes et lutter contre les violences dont elles sont victimes. Le 8 juin 2023, la deuxième édition de la Nuit des Relais à Bordeaux avait lieu à Darwin Eco Système. Ce sont près de 420 coureuses et

coureurs réparti-e-s en 90 équipes ont pris le départ de la course et plus de 45 000€ récoltés.

Pour cette édition, la Fondation des Femmes a pu bénéficier du soutien de nombreux mécènes dont la Mission Diversité Égalité (MDE) du Département (10 000 €). En effet, la MDE a su mobiliser et rassembler 8 équipes pour cette course solidaire contre les violences faites aux femmes, chacune dotée de cinq membres, qui ont couru en relais pendant 1 heure et demie.

13 juillet

Conférence débat de Francis Carrier, fondateur de la Grey Pride à l'EPHAD village Terre Nègre pour aborder le sujet « Vieillir comme je suis » sur la vie affective et sexuelle des seniors en établissement

En plein questionnement sur le statut de nos aînés dans la société une conférence débat passionnante s'est déroulée au village Terre Nègre en compagnie de Francis Carrier. Militant de longue date, au sein d'Aides puis en tant que bénévole avec les Petits Frères des pauvres où il accompagne des personnes isolées en grande précarité, Francis Carrier s'est donné pour mission de faire entendre la parole des plus âgés.

Le Département a pris part à cette conférence-débat, représenté par la conseillère départementale à la diversité et à l'égalité, Marie Récalde, le vice-président du Conseil Départemental, Romain Dostes, ainsi que par la responsable de la MDE, Caroline Vitel.

programme commun
pour l'inclusion des
seniors LGBTQIA+

Dans le droit fil conducteur des valeurs de partage et de lutte contre l'injustice des préjugés, le Département de la Gironde et la Mairie de Bordeaux ont présenté le lancement d'un programme commun pour l'inclusion des seniors LGBTQ+. Cet engagement s'inscrit dans la continuité de l'implication du Département en matière de promotion de l'Égalité, de la Diversité et de la lutte contre les discriminations, tant sur le volet interne que le volet externe avec l'adoption du PADDE 2022-2027, porté par la MDE.

13 septembre

Inauguration du projet d'obtention du label tourisme et handicap pour l'ENS forêt de Migelane et domaine de Blasimon



Inaugurée ce 13 septembre après plusieurs mois de travaux, l'Allée de Boissière sillonne sur 2,8 km entre forêts et zones humides, accessibles à toutes et tous grâce à son platelage de bois sur une large partie de l'itinéraire. C'est le meilleur des deux mondes : toute la magie d'une forêt profonde mais une voie de circulation que chacun et chacune peut emprunter sans peine.

11 octobre 2023

« Sport ensemble »



Initiée par le Département de la Gironde en partenariat avec la commune d'Eysines, le Comité Départemental Olympique et Sportif, les Comités Girondins Sport Adapté et Handisport, cette journée a pour objectif de favoriser la pratique sportive en mixité valides-handicapés au sein des clubs labellisés girondins.

Durant cette journée, plusieurs activités physiques et sportives des clubs labellisés « Valides-Handicapés » ont été proposées, en présence d'athlètes paralympiques de Paris 2024 pour une démonstration.

De nombreuses communes étaient représentées, 400 personnes y ont participé.

24 novembre

Matinale lutte contre les violences faites aux femmes

- Dans le cadre de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, la MDE et la DGAS, ont proposé une matinale le 24 novembre 2023 de 9h à 12h00 à l'amphithéâtre Badinter.
- Cette année encore, le Département a montré son engagement dans cette lutte et ce fléau. Les professionnel.les, les actrices et les acteurs en lien avec cette thématique ont été conviés afin d'aborder la question de la prise en compte de la parole de la femme victime de violences conjugales ainsi que de sa reconstruction.
- Cette matinale était présidée par Marie Récalde, Conseillère départementale déléguée à la Diversité et l'Égalité, et Céline Gœury, Conseillère départementale déléguée à la Citoyenneté et la Laïcité.

Cet événement était structuré autour de 2 tables rondes :

2 tables rondes :
« Parler pour
se défendre » et
« Raconter pour se
re-construire »

- La première : « Parler pour se défendre ». Quelle est la prise en compte du témoignage dans notre société ? Du récit dans le cadre judiciaire ? Le discours peut-il être constitutif de la preuve ? Est-ce que « parler » c'est être reconnue comme victime ? Quels sont les éléments de langage nécessaires dans le champ judiciaire pour que soit pris en compte le témoignage de la femme victime de violences conjugales et qu'il ne soit pas remis en cause ?
- La deuxième : « Raconter pour se re-construire ». Au sein de la société et auprès de la justice, le récit des femmes victimes de violences est indispensable dans la reconnaissance de leur statut de victime. Il faut « raconter », « se raconter » pour être entendu-e, cru-e afin d'obtenir une protection et une réparation légitimes. Le récit, le témoignage est un processus vital dans le chemin de la reconstruction suite au trauma des femmes victimes de violences conjugales.

**114 prénoms des
femmes victime
de féminicides
ainsi que leur
âge depuis le 1^{er}
janvier 2023.**

- Dans chaque table ronde, était présente une femme ayant été victime de violences conjugales. Leurs témoignages ont suscité beaucoup d'émotion de la part des participant.es ainsi que du respect pour ces femmes ayant vécu l'« enfer » et pour le chemin parcouru.
- Une centaine de personnes ont participé en présentiel à cette matinale ainsi qu'une cinquantaine en visioconférence.

Suite à ce temps fort, une cérémonie d'hommage aux femmes victimes de féminicides était organisée sur le parvis de l'hôtel du Département avec une prise de parole de la Conseillère départementale déléguée à la Diversité et l'Égalité, de la Préfète déléguée pour l'égalité des chances en Nouvelle Aquitaine, de la représentante de la Région Nouvelle- Aquitaine, de la Métropole et de la Mairie de Bordeaux.

Cet hommage a rassemblé une centaine de personnes, parmi elle, se trouvait les associations de lutte contre les violences faites aux femmes qui ont, à tour de rôle énoncé les 114 prénoms des femmes victime de féminicides ainsi que leur âge depuis le 1^{er} janvier 2023. Après le dépôt de gerbe, cette cérémonie s'est clôturée par une chanson composée et interprétée par Lolla, victime de violences conjugales et qui a témoigné lors de la matinale.



4 ,5 et 6 décembre

Fresque sur le sexisme

Le 4,5 et 6 décembre, LaBase, laboratoire d'innovation publique territoriale et la Mission Diversité Égalité ont organisé 4 ateliers fresque du sexisme, 2 sur les territoires(PTS du Médoc et PTS des Graves) et 2 à LaBase à Bordeaux.

La fresque du sexisme est un atelier qui permet de détricoter la mécanique sexiste et de se projeter dans une société égalitaire. La pédagogie de ces ateliers est inspirée de la fresque du climat.

Le but de l'atelier est d'accompagner les personnes dans la compréhension des instances de pouvoirs et d'identifier les moyens d'enrayer la mécanique sexiste.

Ces fresques étaient destinées aux agentes et agents du Département, aux différents acteurs et actrices du territoire et aux girondins et girondines. Ceux sont 47 personnes au total qui ont participé à ces ateliers.

8 décembre

Journée de la laïcité

La journée nationale de la laïcité célèbre la promulgation de la loi du 9 décembre 1905 relative à la séparation des églises et de l'État. Celle-ci garantit la liberté de conscience et offre aux non-croyants et aux croyants le même droit à la liberté d'expression de leurs convictions dans les limites du respect de l'ordre public.

Cette année, le 9 décembre étant un samedi, le Département de la Gironde a proposé aux agents et agentes de la collectivité un temps de sensibilisation le vendredi 8.



Cette manifestation a été organisée en partenariat avec l'Association du Lien Interculturel Familial et Social (ALIFS) et en présence de Madame Céline GOEURY, Conseillère départementale déléguée à la citoyenneté et à la laïcité.

Dans le hall de l'immeuble Gironde, une quarantaine d'agents et d'agentes ont, notamment, découvert l'exposition : « Voyage au Pays la laïcité, Sacrée histoire ! », prêtée et animée par deux représentants d'ALIFS.

Un stand « livresque » a également été mis à disposition par le service documentation de la collectivité.

Concomitamment des informations et des questions-réponses ont été diffusées sur les différents écrans vidéo présents dans le hall.

Enfin, dans l'amphithéâtre BADINTER, les agentes et agents ont pu découvrir une série de supports vidéos abordant le principe de laïcité sous différents angles (approche historique, philosophique, juridique, politique).

Focus LGBT

Le Département est fortement engagé depuis 2021 en matière de lutte contre les discriminations liées plus spécifiquement à l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

Par ailleurs, tout au long de l'année 2023, un des enjeux majeurs a été d'asseoir le groupe ressources interne LGBT+ en poursuivant leur structuration et en accentuant la communication interne spécifique à la création de ce groupe.

Après plus d'un an d'existence, un bilan peut être dressé à plusieurs niveaux.



Activités réalisées en 2023

Structuration du groupe



Logo, espace dédié sur Mascaret et boîte fonctionnelle

La création d'un logo, d'un espace dédié sur Mascaret ainsi qu'une boîte fonctionnelle ont permis d'informer plus précisément les agents et agentes des objectifs, de la mise en lien avec le groupe, des actions développées...

Depuis son ouverture en mars 2023, cette boîte a généré le traitement d'environ 100 mails. Ces derniers concernaient notamment des demandes d'informations sur l'évolution de l'état civil, d'intégration au groupe ressources et au réseau d'allié.e.s, de relais vers des associations, de précisions suite aux interventions du groupe ressources, mais aussi des témoignages de soutien et des encouragements.



Création d'un groupe d'allié.e.s

Un groupe d'allié.e.s (les allié.e.s sont des personnes, concernées ou non, qui soutiennent et défendent les causes des personnes LGBT+) a été également constitué via un canal Teams spécifique. Il est animé par un des membres du groupe qui diffuse les actualités, répond aux questions liées à la thématique. Au démarrage, il était composé de 25 agent.e.s. A ce jour, on en compte une soixantaine.

87,5%
des répondant.e.s
comprennent et
soutiennent le groupe

Lancement d'un Questionnaire par le Groupe Ressources

Parallèlement, en avril 2023, le groupe ressources a souhaité recueillir le ressenti et les attentes des agent.e.s quant à l'existence du groupe. Un questionnaire, dont les réponses sont anonymes, a été diffusé pendant 15 jours. 324 agent.e.s ont répondu. 87,5% des répondant.e.s comprennent et soutiennent le groupe pour différents motifs : soutien et lutte contre les discriminations, importance de rendre lisible cette cause, nécessité de sensibiliser l'entourage professionnel. Toutefois, certaines réponses ont démontré que du travail reste à accomplir.

Création d'un outil de communication

De format « dépliant », le GR LGBT+, avec l'appui du service de communication interne, a créé un outil de communication interne qui pourra être distribué afin de faire connaître au plus grand nombre son existence et ses missions.

Interventions dans les directions

A la demande de 4 Directions (D2ASJ, DCT, DVRT, DDoc), le GR LGBT+ a été amené à présenter les raisons de son existence, ses missions, ses projets. Le Groupe ressources se met à disposition d'autres Directions pour des interventions de même nature.

Formation / sensibilisation

« Déconstruisons nos préjugés pour un environnement de travail inclusif et bienveillant pour toutes et tous »

Dans l'objectif d'acquérir un socle commun de connaissances, la Mission Diversité Égalité a organisé, en avril et mai 2023, 3 sessions de sensibilisation sur le thème « Déconstruisons nos préjugés pour un environnement de travail inclusif et bienveillant pour toutes et tous ».

Animés par l'association le Girofard, ces temps ont été proposés tout d'abord aux membres du Réseau Diversité Égalité, au Groupe ressources LGBT+ et ses allié.e.s, à la Direction des ressources humaines, à la Direction Générale des Services Départementaux ainsi qu'à la Mission Diversité Égalité.

49
agent.e.s ont
participé à cette
sensibilisation.

Au total, 49 agent.e.s ont participé à cette sensibilisation. Ces temps ont permis d'appréhender les différentes composantes des LGBT+, d'échanger autour des représentations, préjugés. Ils ont également permis, de mieux comprendre les différentes identités de genre et ses moyens d'expression. Les différentes formes de transition ont également été abordées ainsi que le rôle d'un.e allié.e.

Formation « Écoute active »

Le 16 novembre 2023, les agent.s.e du Groupe Ressources ont participé à un temps de formation spécifique « écoute active ». Ce module de formation a permis aux membres du Groupe, en contact avec des agent.e-s victimes ou témoins de propos ou d'actes LGBTphobes, d'assurer une écoute et un accompagnement dans les meilleures conditions.

Projets

Engager une réflexion autour des parcours de transition avec la DRH

Le Groupe ressources a réalisé un benchmark auprès de 8 collectivités ou ministères, afin de connaître leur stratégie RH quant au parcours de transition. Un document de synthèse des choix opérés par ces 8 entités ainsi qu'un rappel sur la réglementation en la matière et sur la position du Défenseur des Droits (qui va au-delà de la réglementation) ont donné lieu à un document de travail. Ce document permettra d'avancer dans le travail déjà engagé avec la DRH afin de définir la stratégie du Département en la matière.

Réflexion autour des questions de santé affective et sexuelle des personnes âgées en EHPAD

Un travail autour de la santé affective et sexuelle des personnes âgées en EHPAD a été initiée par Romain Dostes et les services du PSA.

Dans ce cadre, le Département et la Mairie de Bordeaux ont organisé, à l'EHPAD Terre-Nègre, une rencontre avec Francis Carrier, fondateur de l'association Grey Pride, co-organisateur du contre salon des vieux, activiste du bien vieillir.

Les LGBT+ n'étant qu'une des composantes du thème abordé, le Groupe Ressources ne sera pas chef de file sur ce projet. Ce seront la MDE et les services du PSA qui porteront ce projet. Le Groupe Ressources pourra intervenir ponctuellement, en fonction des besoins.

Événements internes et externes

31 janvier 2023

Signature de la charte d'engagement LGBT+ de l'Autre Cercle



Le pouvoir exécutif a, tout au long de l'année, montré à travers des événements, des manifestations symboliques, son engagement inconditionnel pour soutenir, encourager la Diversité.

C'est dans ce cadre que le mardi 31 janvier 2023, la MDE a organisé la cérémonie de Signature de la Charte d'engagement LGBT+ avec l'Autre Cercle dans les salons de l'Hôtel du Département. Cet

événement a réuni les acteurs associatifs historiques avec lesquels les services du Département sont en lien mais aussi des agents et agentes de la collectivité. Au total, 70 personnes étaient présentes.

La signature de cette charte donne un cadre formel en incluant la thématique LGBT+ dans une politique de promotion de la diversité et de prévention des discriminations.

La signature de cette charte donne un cadre formel en incluant la thématique LGBT+ dans une politique de promotion de la Diversité et de prévention des discriminations.

Cette signature permet au Département de la Gironde d'adhérer à l'association l'Autre Cercle ce qui permettra de bénéficier d'outils afin de bâtir un socle commun de connaissances et alimenter et partager les réflexions sur l'inclusion des personnes LGBT+.

13 mai au 10 juin

Mois des Fiertés

Entre le 13 mai et le 10 juin 2023 s'est déroulé le Mois des Fiertés. Le Groupe Ressources a participé activement aux nombreuses actions portées par les associations locales, coordonnées par Le Girofard, avec pour objectif de marquer plus largement l'engagement de la collectivité dans la lutte contre les LGBTphobies sur le territoire girondin.

16 mai

Participation à une table ronde au Conseil départemental de Loire-Atlantique

L'aboutissement du travail engagé sur la thématique LGBT+ plaçant le Département de la Gironde première collectivité territoriale à avoir créé un groupe LGBT+ interne, le Département de la Loire Atlantique a invité le 16 mai la MDE et le GR LGBT+ pour témoigner autour d'une table ronde de sa politique et des moyens mis en place pour œuvrer en faveur des personnes LGBT+.

Journée internationale de lutte contre l'homophobie, la lesbophobie, la biphobie et la transphobie

Afin de marquer cet événement et de rappeler la volonté du Département de lutter contre toutes formes de discrimination, la MDE, le groupe ressources LGBT+, le service Europe et la Direction de la Documentation ont donné rendez-vous à leurs collègues entre 11h30 et 14h dans le hall de l'immeuble gironde.

Ce rendez-vous a permis :

- ▶ d'expliquer et d'échanger sur la raison d'être du groupe ressources, ses moyens d'actions, ses missions et ses objectifs, dont le principal étant d'assurer à toutes et tous un environnement de travail non discriminant.
- ▶ de présenter un état des lieux sur les droits des personnes LGBT+ en Europe.
- ▶ de présenter une sélection d'ouvrages et de références sur le sujet.

Cette rencontre a suscité un certain intérêt, cinquante personnes sont venues. Les collègues ont pu à travers un quizz LGBT+ tester leur connaissance sur cette thématique, approfondir et/ou découvrir la démarche engagée par la collectivité pour lutter contre les LGBTphobies. Elles et ils ont pu aussi se documenter sur les droits LGBT+ en Europe et consulter une sélection d'ouvrages en lien avec cette thématique. Des témoignages écrits de collègues confirment que la création de ce groupe ressources et sa finalité peuvent permettre de faire évoluer le regard porté sur les personnes LGBT+, de favoriser un environnement de travail bienveillant et non discriminant.



10 juin

Marche des Fiertés

Le Département poursuit son engagement actif dans la lutte contre les LGBTphobies afin de lutter et de sensibiliser sur les discriminations subies par la communauté LGBTQI+ tout en célébrant une convergence des combats contre toute forme de discriminations. Le 10 juin 2023, le Département participait pour la première fois à la Marche des Fiertés coordonnée à Bordeaux par l'association Le Girofard.

A cet effet, une banderole « Face à l'intolérance, à nous de faire la différence » a été spécialement conçue et portée par des élu.e.s, des membres du Groupe Ressource interne LGBTQI+, des agent.e.s et des allié.e.s identifiables par un t-shirt arborant les couleurs LGBTQI+ ainsi que le logo du Département.

10 octobre

Cérémonie de présentation des lauréat·es rôles modèles Autre Cercle à Paris

Chaque année, l'Autre Cercle organise la cérémonie des « Rôles Modèles LGBTQI+ et Allié·es », une cérémonie honorant celles et ceux qui contribuent par leur engagement et leur visibilité à une représentation positive des LGBTQI+.

Cette année et pour la première fois, le Département a transmis la candidature d'une membre du Groupe Ressources pour devenir « Rôle Modèle » dans la catégorie « Leaders LGBTQI+ ». Le jury a retenu cette candidature.

Cette cérémonie, qui se déroule le jour du « coming out day » est le rendez-vous incontournable des professionnel·les de la diversité et de l'inclusion des personnes LGBTQI+ au travail.



Orientation pour 2024



Activités prévues en 2024

Structuration du groupe

Mise en place d'un réseau d'allié.e.s

Dès la signature d'engagement interne de mars 2021, des agent.e.s se sont spontanément manifestés pour apporter leur soutien au Groupe Ressources LGBT+. Au fil des événements, leur nombre n'a cessé de croître.

Après leur avoir offert un canal de communication via Teams, il semble important de les fédérer en réseau afin de leur apporter les moyens qui leur permettront d'être de bon.ne.s allié.e.s.(« guide des allié.e.s », signalétique,...). Ce réseau, animé par le Groupe Ressources LGBT+ permettra un échange de pratiques et une formation continue.

Réalisation d'un outil de communication au format carte postale

Le Groupe Ressources a souhaité travailler sur un outil de communication qui reprendrait les images de l'exposition « Pourquoi je marche » d'Antoine Blacard et qui reprendrait les informations de contact du groupe.

Cet outil permettra de valoriser l'exposition et de servir de cartes de visite pour le Groupe Ressources lors d'interventions externes et lors de rencontres avec les associations locales.

Une première proposition sera soumise au Groupe fin janvier 2024 et la version finale devra être disponible, au plus tard, pour la journée du 17 mai 2024.

2^{ème} enquête Groupe Ressources LGBT+

Comme l'an dernier, le Groupe Ressources lancera son 2^{ème} questionnaire à direction de l'ensemble des agent.e.s afin d'analyser :

- ▶ la connaissance de l'existence du GR LGBT+
- ▶ la connaissance de ses missions
- ▶ l'intérêt que voient les agent.e.s à l'existence d'un tel groupe

Une récurrence de ce questionnaire permet d'évaluer, dans le temps, les évolutions et la pertinence des travaux menés par le GR.

Formation/sensibilisation

Nouvelles sessions de sensibilisation

De nouvelles sessions de sensibilisation seront proposées par le Groupe Ressources LGBT+, dans un premier temps, aux membre du réseau de la MDE ainsi qu'aux allié.e.s. du Groupe. Dans un second temps, ces sessions de sensibilisation pourront couvrir un public plus large.

Interventions dans les Directions

Le Groupe Ressources LGBT+ souhaite aller à la rencontre des Directions et de leurs agent.e.s afin de que chacun.e connaisse l'existence de ce groupe et de ses missions.

E-learning de l'Autre Cercle

Dans le cadre de la signature de la charte de l'Autre Cercle, le Département a pu acquérir un certain nombre d'outils.

Un e-learning sera être mis à disposition, dans un premier temps, aux membres du réseau MDE avec un accompagnement du Groupe Ressources, si nécessaire.

Les allié.e.s bénéficieront, très rapidement après, de cet outil avec le même accompagnement du Groupe Ressources.

Dans un troisième temps, l'ensemble des agent.e.s auront accès à cet outil et pourront être accompagné.e.s par leur correspondant MDE, les allié.e.s de leur Direction/service. Le Groupe Ressources sera toujours en appui.

Projets

Parcours de transition

Une fois la stratégie départementale arrêtée, un travail sera mené avec de la DSIN notamment si des besoins d'évolution de nos outils s'avéraient nécessaire.

Une sensibilisation des acteurs RH sera indispensable. En effet, les agents RH devront non seulement connaître les aspects fonctionnels que le choix de la stratégie RH impliquera mais également les modalités d'accompagnement des agent.e.s en parcours de transition, afin que ces parcours se déroulent dans les meilleures conditions.

Vie affective et sexuelle des personnes âgées en EHPAD

Le Groupe Ressources continuera d'être en appui des services du PSA et de la MDE, sur les sujets qui le concernent.

Événements internes et externes

Matinale 17 mai 2024

Comme l'an dernier, le Groupe Ressources souhaite « fêter » la journée internationale de lutte contre l'homophobie, la lesbophobie, la biphobie et la transphobie.

La cible de cette matinale est l'ensemble des agent.e.s de la collectivité.

Les animations mises en place l'an dernier dans le Hall de l'immeuble Gironde seront reconduites (Service Europe, Direction de la Documentation, Groupe Ressources). Le Groupe Ressources pourra mettre à disposition des documents de communication, de sensibilisation réalisés courant 2023 et début 2024.

Les flyers des associations présentes seront également disponibles.

Cependant, le Groupe Ressources souhaite aller plus loin, tout en tenant compte de nos contraintes budgétaires. L'idée est de créer une matinale qui viserait à sensibiliser le plus grand nombre d'agent.e.s en proposant :

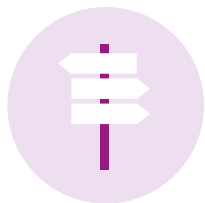
- ▶ en ouverture : une projection du micro-trottoir de l'INA datant de 1979 pour se replonger dans la France de cette époque et réaliser le chemin parcouru.

Toutefois, du travail reste à accomplir et c'est ce que démontreront les interventions des invités pressentis :

- ▶ SOS homophobie et son rapport annuel sur les actes LGBTphobes recensés par l'association au niveau national,
- ▶ le Girofard pour un zoom sur les actes LGBTphobes en Nouvelle Aquitaine,
- ▶ l'association Contact pour présenter ses actions (aider les familles et ami.e.s à comprendre et accepter l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre de leurs proches, aider les personnes LGBT+ à communiquer avec leurs parents et leur entourage)
- ▶ Trans 3 .0 : retour d'expériences sur leurs missions d'écoute, entraide pour les personnes trans.
- ▶ le Groupe Ressources : « c'est quoi être un.e. bon.ne allié.e au travail ? »
- ▶ Un.e. sociologue de l'Université de Bordeaux (Johanna Dagorn ? Arnaud Alessandrin ?, Marc Mace ?) pour évoquer leurs travaux sur le genre et sur les discriminations, leurs conclusions sur les thématiques LGBT+ avec un focus sur les transitions de genre.
- ▶ et pour finir : un temps de questions/réponses avec la salle

Marche des Fiertés juin 2024

Deuxième participation du Département de la Gironde à la Marche des Fiertés. Les modalités mises en œuvre seront semblables à celles initiées en 2023.



Les grandes orientations pour 2024

Parce que la prévention, et ce dès le plus jeune âge, est un levier pour changer les mentalités, En 2024, la mission Diversité-Egalité-femmes, à l'appui du plan d'action Diversité-Égalité, développera des actions de formation et de promotion en faveur de l'égalité et de la diversité.

Poursuivre la sensibilisation, la formation de tous et de toutes les agentes

Parce que la prévention, et ce dès le plus jeune âge, est un levier pour changer les mentalités

Le Réseau diversité égalité sera mobilisé pour déployer des actions de formation basées sur les notions d'Égalité, de Diversité et d'engagement ainsi que les valeurs qui les accompagnent. Au préalable et en réponse aux besoins exprimés par ses membres, un plan de formation diversité-égalité leur sera proposé comprenant une formation de formatrice et formateur interne.

La création et mise à disposition d'outils de communication interne est également prévue pour appuyer leur action au sein des services. Il s'agit de présenter les outils et dispositifs de la collectivité tels que guides, SIRENE, CESAME, groupe ressources LGBT, groupe action Handicap, congés parentaux, et ceux à venir tels que la prise en compte de congés menstruels, etc.

Pour animer des temps internes ou externes au Département, les membres du Réseau diversité égalité disposeront d'un outil de sensibilisation « La roue de la diversité et de l'égalité » spécialement conçu à cet effet par les Jeunes Volontaires en Service Civique accueilli-e-s à la MDE.

En 2024, il s'agira de proposer à la Collectivité la saison 2 de « l'Ascenseur », outil de sensibilisation à la lutte contre les discriminations, en ligne sur l'intranet. Il s'agit à travers de 9 nouvelles vidéos de traiter des critères de discriminations suivants: l'identité de genre, la situation de famille, l'appartenance ou non, vraie ou supposée à une prétendue race, l'apparence physique, le nom – patronyme, l'orientation sexuelle, la perte d'autonomie, les opinions philosophiques et dialogues, le sexisme. Pour chacune des vidéos, 3 formats seront proposés: une sans sous-titrage, une avec sous-titrage et une traduite en langue des signes (incrustation). Il est à souligner que les 6 premières vidéos (saison 1) seront également déclinées de la sorte.

Parce que le bilan dressé en 2023 fait apparaître qu'un certain nombre de managers et d'agent.e.s n'ont pas visionné la saison 1 du SPOC, une des priorités en 2024 sera de les inciter.

Ainsi, des temps d'animation et de présentation seront programmées avec les référente-e-s du réseau diversité égalité pour accompagner les managers qui le souhaitent dans la promotion de cet outil de sensibilisation auprès de leurs équipes. Une attention particulière sera

également portée pour les agentes et agents en situation d'illettrisme, d'illectronisme.

La MDE déploiera, avec les services formation et de la commande publique, un plan de formation à l'intention de ses agents et agents basé sur les notions d'égalité, de diversité et d'engagement ainsi que les valeurs qui les accompagnent. Il s'adressera, dans un premier temps aux membres du réseau DE pour être proposé ensuite aux managers, aux organisations syndicales et à l'ensemble du personnel.

Des actions de formation « égalité et lutte contre les discriminations » auprès des agentes et agents des collèges dispensés sont à poursuivre et à déployer vers d'autres directions comme les agent·e·s d'entretien, telle l'initiative de la direction des infrastructures.

La prévention et le combat contre les inégalités et la lutte contre les discriminations, le harcèlement dans le cadre professionnel demeurent une priorité. Pour cela, il s'agira de faire mieux connaître et maîtriser les différents dispositifs, outils mis à la disposition des agent·es (comme Sirene, Césame, médecine du travail, service social...) à destination de l'ensemble des agent·e·s. Il pourrait être envisagé une sensibilisation spécifique pour les managers.

En 2024, le groupe ressources LGBT+ poursuivra ses interventions

En 2024, le groupe ressources LGBT+ poursuivra ses interventions dans les directions, au central comme sur les territoires, afin de présenter ses missions et d'être identifié par toutes et tous.

Plus précisément, il participera à l'élaboration d'un plan de formation en direction des élu·e·s, du CODG et des organisations syndicales et élaborera des supports de sensibilisation pour l'ensemble de la collectivité.

En collaboration avec l'Autre Cercle, le Groupe Ressources LGBT+ mettra en place un outil de formation en ligne, à destination de toutes les agent·e·s. Il accompagnera sa prise en main avec la contribution des Référent·e·s et les Correspondant·e·s de la MDE.

Il souhaite s'ouvrir à davantage d'allié·e·s. Des temps d'animation leur seront consacrés. L'objectif est de mettre à disposition les ressources nécessaires afin qu'ils soient le relais du groupe au sein des Directions, au plus près des agent·e·s.

Favoriser l'exercice de la citoyenneté de chacun·e, dans le respect de l'Égalité des droits et des convictions.

La structuration de l'organisation du plan d'action de l'action départementale en faveur du respect du principe de Laïcité sera également menée en 2024.

Il s'agira tout d'abord de sensibiliser les agent·e·s et les Girondin·e·s à la notion de laïcité et à sa complexité, à son histoire à travers les époques ; mettre en relation la notion de laïcité avec les grandes valeurs de liberté, d'Égalité et de fraternité ; Élargir la question du vivre ensemble.

Favoriser l'exercice de la citoyenneté de chacun·e, dans le respect de l'Égalité des droits et des convictions.

Promouvoir l'Égalité et la Diversité

1/4
des 25-34 ans estiment
qu'il faut parfois être
violent pour se faire
respecter

En 2023, dans son rapport sur l'état du sexisme en France, Le Haut Conseil à l'Égalité constate que le sexisme dit « ordinaire » perdure en France et ses manifestations les plus violentes s'aggravent, en dépit d'une sensibilité plus grande aux inégalités depuis Me Too. Le rapport fait état que parmi les hommes de 25 à 34 ans, près d'un quart estime qu'il faut parfois être violent pour se faire respecter, et tous âges confondus 40% trouvent normal que les femmes s'arrêtent de travailler pour s'occuper de leurs enfants. En ce qui concerne les femmes, 80% estiment être moins bien traitées que les hommes en raison de leur sexe et 37% disent avoir déjà subi des rapports sexuels non-consentis.

Pour traiter et sensibiliser efficacement les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral et sexuel, un bilan anonymisé des dispositifs d'alerte et de signalement (cellule SIRENE et CESAME) sera nécessaire et à diffuser aux élu·es, aux services et aux organisations syndicales.

L'amélioration de ces dispositifs s'avère primordiale pour mieux détecter et agir contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral et sexuel au sein de notre institution.

Il s'avère nécessaire de mettre en place des groupes de travail pluridisciplinaire (direction des ressources humaines, MDE, agent.e.s, organisations syndicales, managers) au sein desquels seraient abordés des études de cas ce qui permettra une meilleure prise en charge des personnes.

Le Groupe Ressources LGBT+ accueille, écoute et oriente tout agent qui rencontre des difficultés dans son environnement professionnel en lien avec son orientation sexuelle et/ou son identité de genre. Si besoin, il redirige les agent.e.s. vers les dispositifs existants et/ ou les associations locales.

En termes d'accueil et d'écoute, il répond à toute question portant sur l'orientation sexuelle et d'identité de genre, autant dans le cadre professionnel que privé. De plus, il constitue un appui pour les managers si des difficultés, en lien avec les thématiques LGBT+, se présentent dans les équipes.

Le Groupe Ressources LGBT+ accompagnera les agent.e.s. dans leur parcours de transition. A ce titre, la DRH sera accompagnée dans la rédaction d'une procédure autour des parcours de transition de genre, notamment sur l'utilisation d'un prénom d'usage.

Dans le cadre du PADDE, en 2024, une des priorités proposées par la MDE est la réalisation, pilotée par la DRH avec le concours de la direction du contrôle et de la transformation, d'une enquête de satisfaction afin de contribuer au baromètre de la qualité de vie au travail proposé par la DRH. La collectivité continuera à développer des modes de travail facilitants (télétravail à domicile, décalage de plages horaires fixes) afin de favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

En concertation avec les organisations syndicales, l'institution la charte des temps qui a pour objectif de promouvoir des principes et bonnes pratiques relatif à la gestion du temps des agent.e.s sera réalisée.

**Le Groupe Ressources
LGBT+ accueille,
écoute et oriente tout
agent qui rencontre
des difficultés.**

**Favoriser l'articulation
entre vie professionnelle
et vie personnelle.**

La vie affective
et sexuelle
des personnes
âgées en EHPAD.

Pour visualiser, comprendre et réduire les écarts entre les femmes et les hommes notamment en termes de discrimination, deux grands axes ont été sélectionnés : analyser les impacts du temps partiel sur le déroulement de carrière, ainsi que favoriser la titularisation des contractuell.es.

Sous l'impulsion du vice-président chargé de la politique des aîné.e.s et du lien intergénérationnel et de la déléguée Égalité Diversité, la MDE, participe au projet du Pôle Solidarité Autonomie sur la thématique de vie affective et sexuelle des personnes âgées en EHPAD en prenant en compte les personnes âgées LGBT+.

Les actions de communication que cela soit sur l'égalité femme homme et/ou la lutte contre les discriminations continueront à être diffusées tant en interne qu'en externe. En lien étroit avec les services de la communication, les canaux utilisés seront intranet Mascaret, la communauté pour le réseau mais aussi gironde.fr, les communiqués de presse ainsi que les réseaux sociaux.

Une réflexion est à mener en 2024, pour trouver des « canaux innovants » permettant d'intéresser, d'impliquer davantage les collègues et les Girondin·e·s aux actions initiées par la collectivité autour de la diversité et de l'égalité.

La MDE a pour
projet de travailler,
avec le Réseau
diversité égalité,
un guide
pédagogique
et pratique.

La MDE a pour projet de travailler, avec le Réseau diversité égalité, un guide pédagogique et pratique pour sensibiliser à l'égalité femmes-hommes, à la diversité, dans la vie professionnelle comme personnelle. Une attention sera portée aux violences sexuelles et sexistes et à la LGBTQIAphobie. Ce support pourrait être déployé lors de manifestations organisées, soutenues par le Département comme les Scènes d'été ou les manifestations sportives par exemple.

Les temps-événements forts en faveur de l'égalité et de la diversité seront reconduits tels que la journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes, le Printemps de la diversité en interne, la journée internationale du droit des femmes et la Journée de la Laïcité. Plus spécifiquement, le Groupe Ressources LGBT+ organisera des événements autour de dates significatives telles que le 17 mai journée internationale de lutte contre l'homophobie, la lesbophobie, la biphobie et la transphobie ou le 11 octobre journée du coming-out.

Il participera à des événements en partenariat avec les associations (Marche des Fiertés par exemple) ainsi qu'avec d'autres collectivités (Mairie de Bordeaux, Conseil Régional d'Aquitaine, Bordeaux Métropole).

Enfin, L'analyse des risques sera poursuivie.

La mise en place d'un baromètre de la perception ressentie par les agent·e·s, dans le champ professionnel, sera proposé, chaque année, en matière de diversité et d'égalité.

L'objectif est de permettre une meilleure connaissance du ressenti du personnel départemental, de la partager et de proposer, en fonction, des actions de sensibilisation ou de communication pour appuyer et consolider la prise en compte de chacune et chacun des principes d'égalité entre les femmes et les hommes et de la diversité.



Pour aller plus loin...

Lexique

Discrimination

Une discrimination, en termes juridiques, est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi et relever d'une situation visée par la loi. Les critères définis par la loi sont aujourd'hui au nombre de 25 : l'âge, le sexe, l'origine, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée à une nation, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée à une prétendue race, la grossesse, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les opinions politiques, les activités syndicales, les opinions philosophiques, les croyances ou appartenances, ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée, la situation de famille, l'apparence physique, le nom, les mœurs, le lieu de résidence, la perte d'autonomie, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français et la domiciliation bancaire.

Quant aux situations visées par la loi, elles sont les suivantes : l'accès à l'emploi, la carrière, la sanction disciplinaire, le licenciement, la rémunération, les avantages sociaux, l'accès aux biens et services privés (logement, crédit, loisirs), l'accès aux biens et services publics (école, soins, état civil, services sociaux), l'accès à un lieu accueillant du public (boîte de nuit, préfecture, magasin, mairie), l'accès à la protection sociale et l'éducation et la formation (condition d'inscription, d'admission, d'évaluation, etc.).

En définissant les discriminations comme une différence de traitement interdit par la loi, alors on comprend que toutes les inégalités ne sont pas des discriminations car elles ne sont pas toutes illégales.

Les discriminations peuvent s'illustrer de différentes manières. **La discrimination directe** est constituée lors d'une situation dans laquelle, sur le fondement d'un critère mentionné par la loi, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre, ne l'a été ou ne l'aurait été dans une situation comparable.

Exemple : une personne d'origine étrangère se voit refuser l'accès à un commerce sans raison valable.

La discrimination indirecte est une disposition, un critère, une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, sur le fondement d'un critère mentionné par la loi, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres.

Exemple : un directeur de société organise des réunions systématiquement le mercredi, sachant qu'une majorité de son personnel féminin ne travaille pas le mercredi.

La discrimination par association vise à s'appuyer sur un critère mentionné par la loi, mais qui ne touche pas directement la personne concernée, sinon un·e proche.

Exemple : un couple travaille dans une même entreprise. Le mari est délégué syndical. Sa femme n'exerce aucune activité syndicale mais subit le harcèlement de son employeur en raison des activités syndicales de son époux.

Le harcèlement discriminatoire se définit comme « Tout agissement lié à un motif prohibé, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant. » Le seul fait d'inciter une personne à adopter un comportement discriminatoire constitue une discrimination.

Égalité entre les femmes et les hommes

Observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée.

Équité

L'équité est synonyme de justice, c'est-à-dire que les personnes, quelle que soit leur identité, sont traitées de manière juste. Cela veut dire qu'il faut veiller à ce que les mécanismes d'affectation des ressources et de prise de décision soient justes pour tou-te-s et qu'ils n'introduisent pas de discrimination en fonction de l'identité.

Les stratégies d'équité sont différentes des stratégies d'égalité. Pour différencier ces deux types de stratégies, on utilise l'énoncé suivant : « l'équité est un moyen, l'égalité est une finalité ». En d'autres mots, il ne s'agit pas d'offrir exactement le même traitement à chaque individu, mais plutôt d'adapter les stratégies en fonction de besoins spécifiques pour atteindre l'égalité. En effet, il peut s'avérer inéquitable de traiter les gens comme s'ils étaient égaux dans un contexte où le système a longtemps désavantagé certaines personnes, si bien que ces personnes ne pouvaient pas fonctionner comme des égaux. Il manque alors la justice inhérente à une situation véritablement équitable .

Féminicide

Meurtre d'une ou plusieurs femmes ou filles en raison de leur condition féminine. Intégré dans le droit de plusieurs pays d'Amérique Latine, le terme – apparu au XIX^e siècle -, ne figure pas dans le code pénal français et son importation éventuelle divise.

Genre

Le genre se réfère à l'identité personnelle et sociale d'un individu en tant qu'homme, femme ou personne non binaire (une personne qui n'est pas exclusivement homme ni femme). Le genre d'une personne peut différer de son sexe à la naissance et de la mention qui figure sur ses pièces d'identité ou documents juridiques. Le genre d'une personne peut changer au fil du temps. Certaines personnes peuvent ne pas s'identifier à un genre en particulier.

Handicap

De manière générale, le terme handicap désigne l'incapacité d'une personne à vivre et à agir dans son environnement en raison de déficiences physiques, mentales, ou sensorielles. Il se traduit la plupart du temps par des difficultés de déplacement, d'expression ou de compréhension chez la personne atteinte. Il ne faut cependant pas oublier qu'un handicap n'est pas toujours visible. 80% à 85% des personnes handicapées sont atteintes d'un handicap invisible.

Hétéronormativité

L'hétéronormativité est « la présomption que l'hétérosexualité est la norme valide, et que les relations hétérosexuelles sont la référence pour la détermination de ce qui est normal (valide) ou non ». On parle également de cisnormativité, quand on considère que les personnes cisgenres sont la norme (donc ceux et celles qui sont en accord avec leur sexe assigné à la naissance).

Inclusion

L'inclusion se rapporte à la création d'un environnement où tous les gens sont respectés de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités. À l'échelle de l'organisation, l'inclusion exige qu'on recense et supprime les obstacles (physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non intentionnels) qui nuisent à la participation et à la contribution des personnes. Elle exige également une affirmation des valeurs et des principes d'équité, de justice et de respect en se montrant ouverts à différentes opinions et perspectives, en acquérant une compréhension des autres cultures, expériences et communautés et en faisant un effort conscient pour être accueillants, serviables et respectueux de tous.

Inégalité

Définir les inégalités n'est pas simple. L'Observatoire des inégalités propose la définition suivante « on peut parler d'inégalités quand une personne ou un groupe détient des ressources, exerce des pratiques ou a un accès à des biens et services socialement hiérarchisés, sous-entendu : et qu'une partie des autres ne détient pas. » Il est important de préciser que ces accès doivent être hiérarchisés, dans le cas contraire, on parle de différences. Le champ des inégalités est large, il s'étend à de nombreux domaines qui représentent le fonctionnement de la société comme par exemple le revenu ou l'emploi. Et ces discriminations s'observent entre différentes catégories de population, regroupant des personnes à partir de certains critères, comme par exemple le sexe, l'âge, le milieu social ou l'origine.

Injustice

Caractère de ce qui est injuste ou contraire à la justice, ce principe moral impliquant le respect de ce qui est conforme au droit.

Laïcité

La laïcité garantit la liberté de conscience. De celle-ci découle la liberté de manifester ses croyances ou convictions dans les limites du respect de l'ordre public. La laïcité implique la neutralité de l'Etat et impose l'égalité de tous devant la loi sans distinction de religion ou conviction. La laïcité garantit aux croyants et aux non-croyants le même droit à la liberté d'expression de leurs croyances ou convictions.

LGBTQIA+ (lesbienne, gay, bisexuel.le, transgenre, queer, intersexe et les autres minorités sexuelles et de genre)

Acronyme pour désigner toutes les minorités sexuelles et de genre. La communauté LGBTQIA+ rassemble également les non-binaires, les asexuel.le.s, et bien d'autres.

LGBTPhobie

Sentiment ou manifestation de rejet, de mépris ou de haine envers les personnes perçues comme LGBTI (lesbiennes, gays, bies, trans et intersexe) et tout ce qui est supposé s'y rattacher.

Mixité

Mélange de tout ce qui peut être différent, par extension. Cohabitation entre personnes de religions, de genres, de races, de pays, de catégories socio-professionnelles différents par exemple.

Mégenrer

Utiliser un pronom ou des accords qui ne sont pas ceux utilisés et souhaités par la personne. Si le mégenrage est volontaire, il s'agit d'un acte transphobe. L'usage délibéré d'un deadname est également un acte transphobe (prénom assigné à la naissance et indiqué à l'état civil, mais abandonné par la personne pour choisir un nouveau prénom qui correspond mieux à son identité de genre.)

Neurodiversité

Le concept de neurodiversité se réfère à la variabilité neurologique influençant plusieurs fonctions cognitives telles que la sociabilité, l'apprentissage, l'attention et l'humeur. La neurodiversité définit la variabilité neurologique (l'autisme, le TDA/H, la douance, la dyslexie, la dysphasie, la dyscalculie, le syndrome de Gilles de la Tourette, etc.) comme une différence plutôt que comme une maladie. Elle s'ancre dans le modèle social du handicap où les barrières sociétales sont le principal facteur qui crée le handicap pour les personnes neurodivergentes. Certains chercheurs exposent que la cognition et la biologie de l'autisme ne représentent pas des preuves de dysfonctionnement mais plutôt des preuves de différence.

Orientation sexuelle

L'orientation sexuelle est l'attraction affective et sexuelle, ou non, pour une autre personne, chacun est libre de la définir ou non. Elle n'est pas nécessairement figée dans le temps, elle peut évoluer au cours de la vie.

Parité

La parité signifie que chaque sexe est représenté à égalité dans les institutions.

C'est un instrument au service de l'égalité, qui consiste à assurer l'accès des femmes et des hommes aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir, conditions matérielles tout en respectant leurs spécificités.

La notion de parité constitue le fondement des politiques de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes.

Au nom de ce principe ont été édictées plusieurs lois visant à réduire les disparités dans les domaines des salaires, de l'emploi, de l'éducation, de la représentation des femmes dans les instances de pouvoir politique et économique.

Préjugés

Un préjugé est une opinion préconçue portant sur un sujet, un objet, un individu ou un groupe d'individus. Il est forgé antérieurement à la connaissance réelle ou à l'expérimentation : il est donc construit à partir d'informations erronées et, souvent, à partir de stéréotypes.

Racisme

Idéologie fondée sur la croyance qu'il existe une hiérarchie entre les groupes humains, selon la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique. Par extension : attitude d'hostilité systématique à l'égard d'une catégorie de personnes, déterminée selon son origine.

Sexisme

Selon le haut conseil à l'Égalité, le sexisme est une idéologie qui repose sur le postulat de l'infériorité des femmes par rapport aux hommes, d'une part, et d'autre part, est un ensemble de manifestations des plus anodines en apparence (remarques, blagues, etc.) aux plus graves (viols, meurtres, etc.). Ces manifestations ont pour objet de délégitimer, stigmatiser, humilier ou violenter les femmes et ont des effets sur elles (estime de soi, santé psychique et physique et modification des comportements).

Stéréotypes

Ce sont des caractéristiques que la société attribue à un groupe de personnes pour les classer instinctivement, par exemple selon leur âge, leur poids, leur métier, leur couleur de peau ou leur sexe. Nous sommes tou-te-s susceptibles d'entretenir les stéréotypes dans la mesure où il s'agit d'un processus devenu naturel de notre cerveau qui constitue à classer notre environnement en grands groupes de caractéristiques semblables afin d'organiser le monde, de se comprendre et de communiquer facilement.

Cependant, ces catégorisations sont en réalité des idées préconçues et des images caricaturales qui ont un impact négatif sur notre perception des autres, et donc sur nos interactions avec eux et elles ainsi que sur notre manière de les traiter. Ces schématisations enferment l'autre dans un rôle précis, l'empêchant d'exprimer réellement sa personnalité.

Ainsi, les stéréotypes limitent nos réalités et ont tendance à la déformer, nous amenant à inférioriser et/ou stigmatiser un groupe de personnes et à justifier les inégalités.

Violences conjugales

Elles se définissent comme « toute forme de violences (physiques, sexuelles, psychologiques etc.) commises par un conjoint ou un ex-conjoint, cohabitant ou non avec la victime. »

Violences intrafamiliales ou violences dans le cadre familial

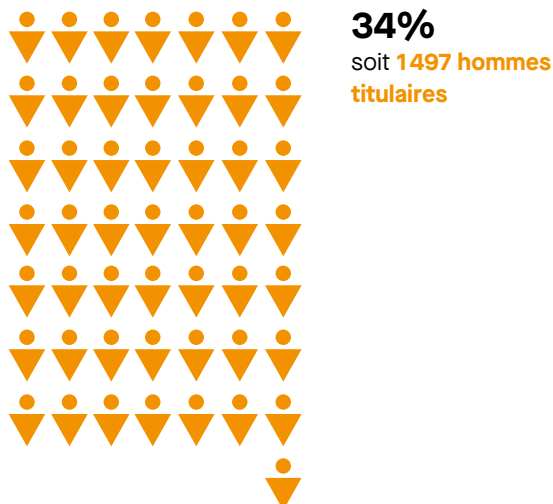
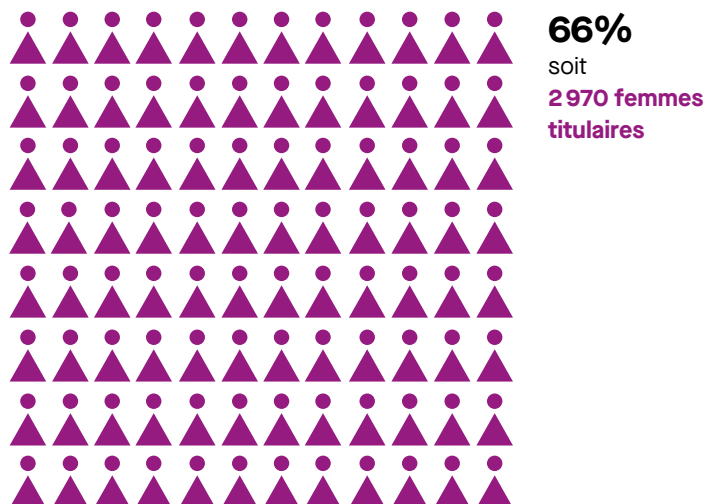
Ce terme désigne « toute forme de violences commises par une personne ayant un lien de famille au sens large avec la victime (conjoint, ex-conjoint, père, mère, fille, fils, oncle, tante, etc.) que cette personne réside ou non avec la victime. Elles incluent les violences conjugales. » Ce terme décrit également les expériences vécues par les enfants dont les parents sont victimes de violences conjugales, et les conséquences associées.

Données du bilan social 2022

Effectifs

 = 30 femmes  = 30 hommes

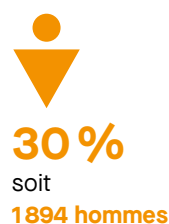
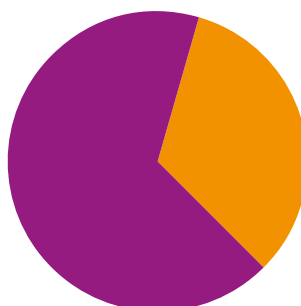
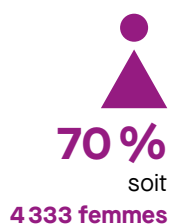
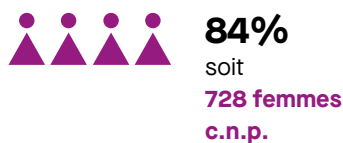
FONCTIONNAIRES (4467)



CONTRACTUEL·LES PERMANENT·ES (890)

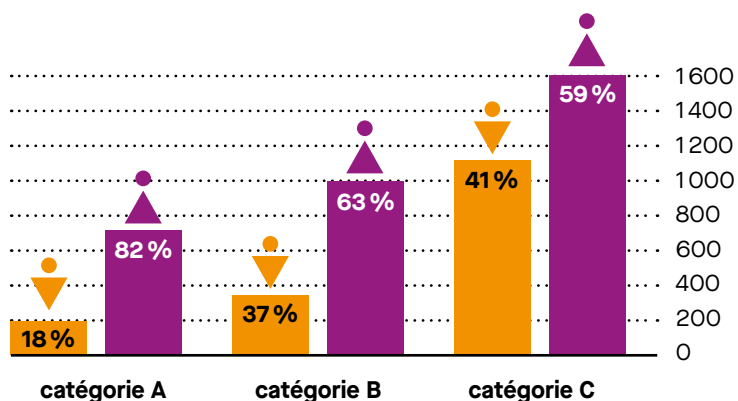


CONTRACTUEL·LES NON PERMANENT·ES Y COMPRIS ASSFAM (870)

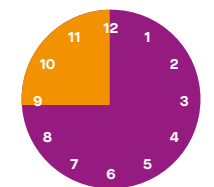


Catégories

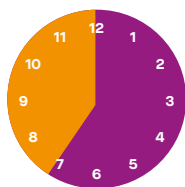
► Répartition des effectifs par catégorie et par sexe



Temps de travail



94 %
des personnes à
temps partiel sont
des femmes



75 %
des personnes à
temps non complet
sont des femmes

Télétravail



77 %
des personnes
en télétravail sont
des femmes
(sur 3534 agents)

Congé parental



100 %
des personnes en
congé parental sont
des femmes

Âge des agent•e•s

ÂGE MOYEN

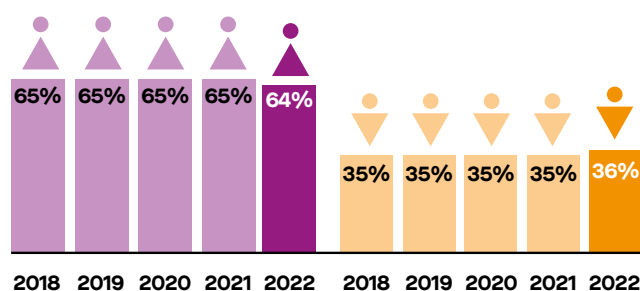
46 ans
et 6 mois
pour les femmes

48 ans
pour les hommes

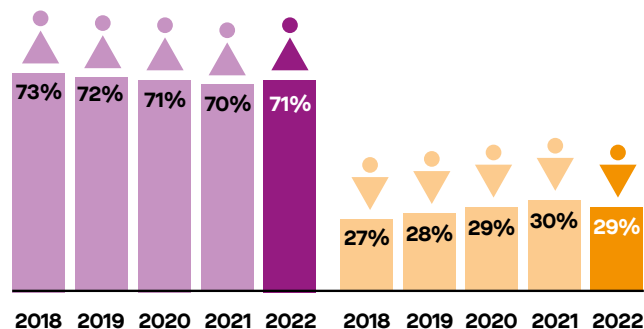
SOIT

47 ans

55 ANS ET +



30 ANS ET -



Filières

Effectifs en ETP (Equivalent Temps Plein)

► ADMINISTRATIVE



84 %

soit **1 429 femmes**
dans la filière
administrative



16 %

soit **269 hommes**
dans la filière
administrative

► CATÉGORIE A



► ANIMATION

21 %

soit **1 femme**
dans la filière
animation



79 %

soit **3 hommes**
dans la filière
animation

► CULTURELLE



soit **65 femmes**
dans la filière culturelle



25 %

soit **22 hommes**
dans la filière culturelle

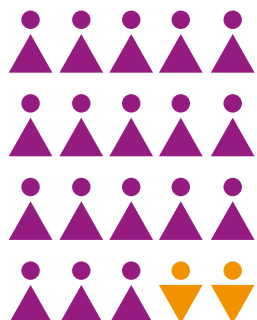
► MÉDICO-SOCIALE



= 10 femmes



= 10 hommes (environ)



95 %

soit **272 femmes**
dans la filière
médico-sociale

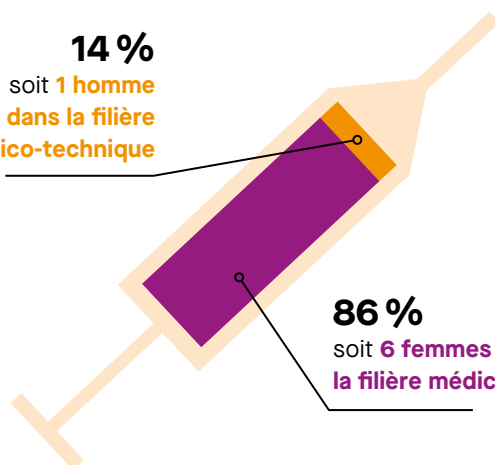
5 %

soit **15 hommes**
dans la filière
médico-sociale

► MÉDICO-TECHNIQUE

14 %

soit **1 homme**
dans la filière
médico-technique



86 %

soit **6 femmes** dans
la filière médico-technique

► SOCIALE

93 %
soit **615 femmes**
dans la filière
sociale



7 %
soit **47 hommes**
dans la filière
sociale

► SPORTIVE

17 %
soit **6 femmes**
dans la filière sportive



82 %
soit **28 hommes**
dans la filière
sportive



► TECHNIQUE

44 %
soit **1 065 femmes**
dans la filière technique



56 %
soit **1 366 hommes**
dans la filière technique

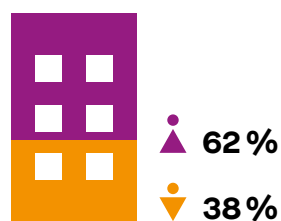


Répartition des effectifs femmes/hommes

DGAS*
1785 ETP



DGAJ*
1487 ETP



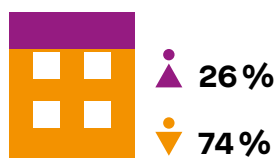
CAB
34 ETP



FSL
5 ETP



DGAT*
721 ETP



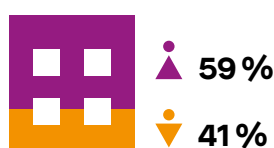
DGAC*
417 ETP



HDGA
99 ETP



DGAR*
654 ETP



DGSD*
149 ETP

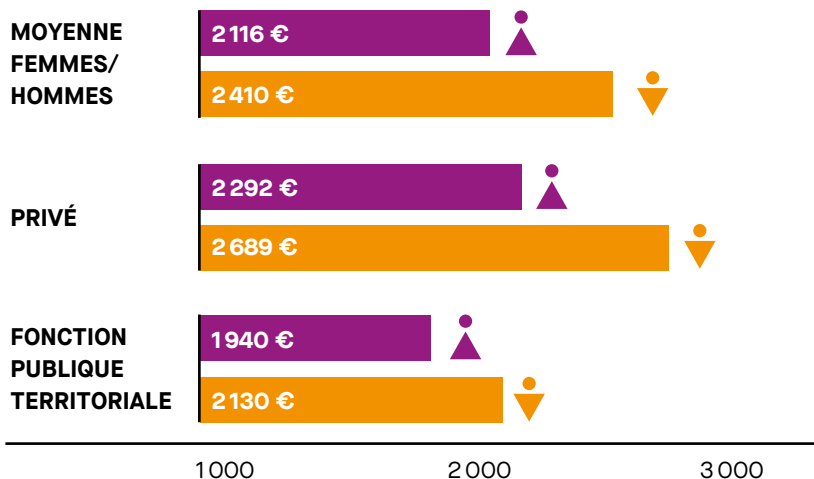


BOE*

Femmes	73 %
Hommes	27 %

*cf. Lexique p.88

Salaire net moyen en France



Au Département de la Gironde

Pour **les fonctionnaires**, l'écart de salaire brut entre les femmes et les hommes est de **293 €** sur l'année 2022 par mois en faveur des hommes.

Pour **les contractuels**, l'écart de salaire brut entre les femmes et les hommes est de **314 €** par mois en 2022, en faveur des hommes.

Absences maladie



71 %



29 %

FEMMES AYANT ÉTÉ ARRÊTÉES AU MOINS 1 JOUR

Fonctionnaires 70 %

Contractuels permanents 76 %

Contractuels non permanents 67 %

AT 61 %

MO 70 %

CLM 85 %

HOMMES AYANT ÉTÉ ARRÊTÉS AU MOINS 1 JOUR

Fonctionnaires 30 %

Contractuels permanents 24 %

Contractuels non permanents 33 %

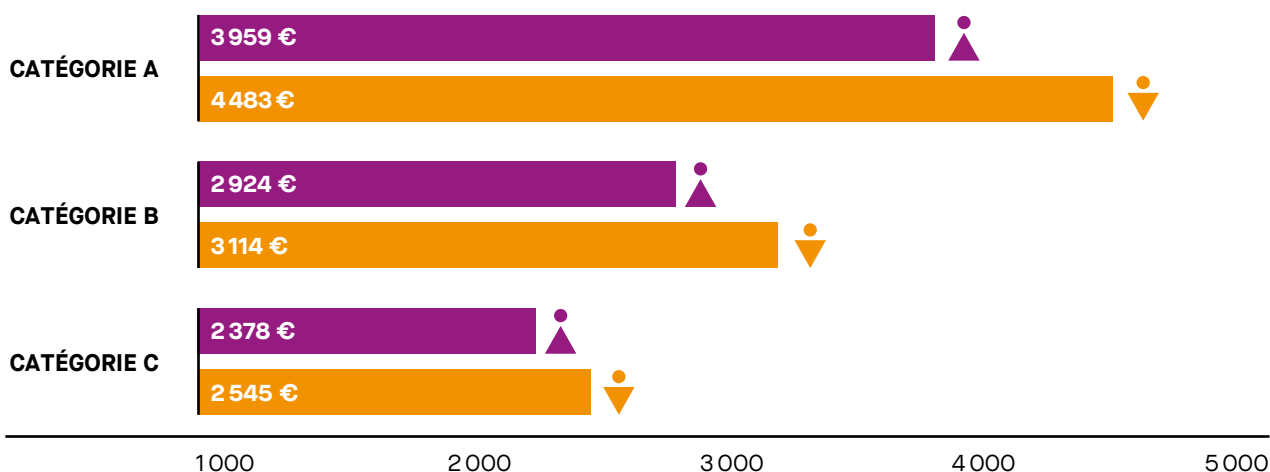
AT 39 %

MO 30 %

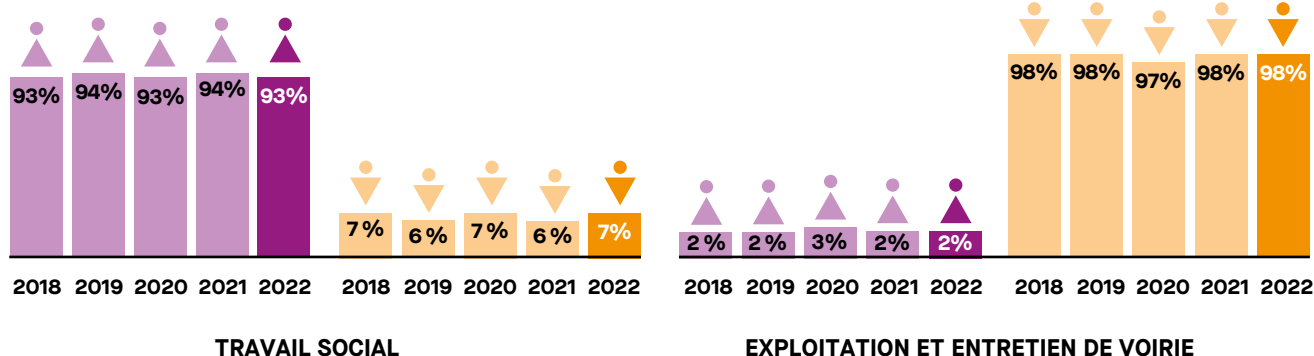
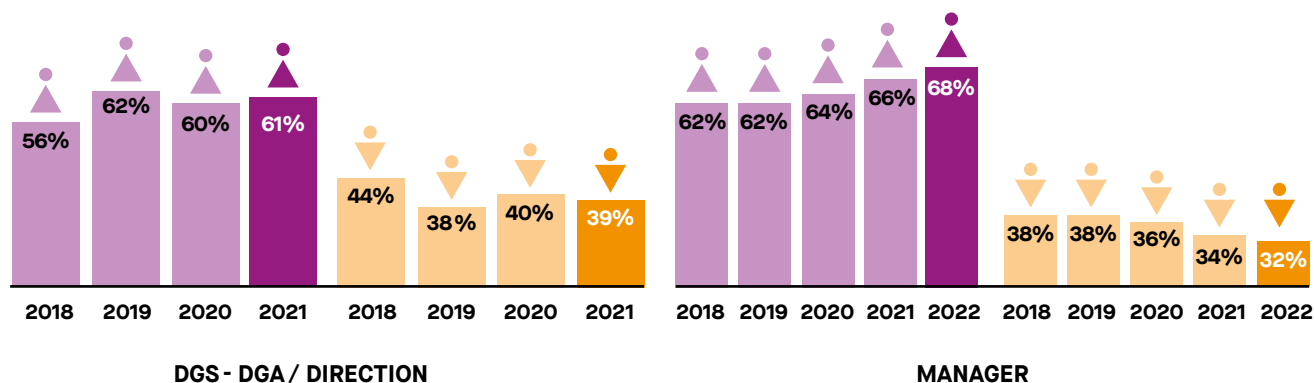
CLM 15 %

Salaire brut moyen par catégorie au sein du Département

FONCTIONNAIRES

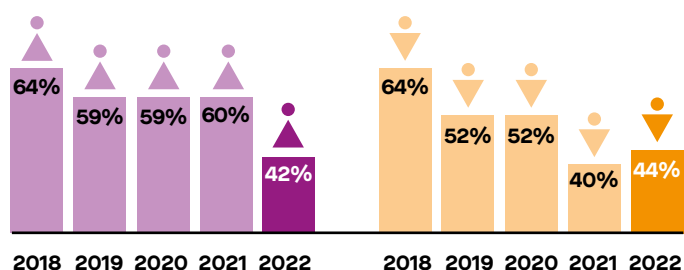


Fonctions / Métiers



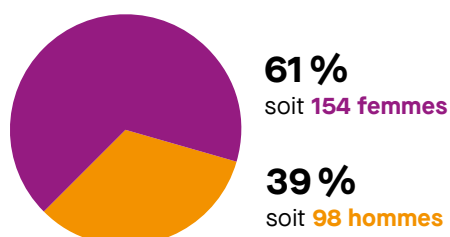
Formation

TAUX DE DÉPART

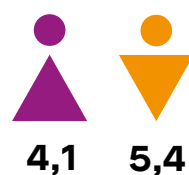


Certains métiers restent très marqués par la séparation des genres. Pour les emplois de direction, les femmes sont majoritaires à l'exception des emplois fonctionnels de DGS/DGA.

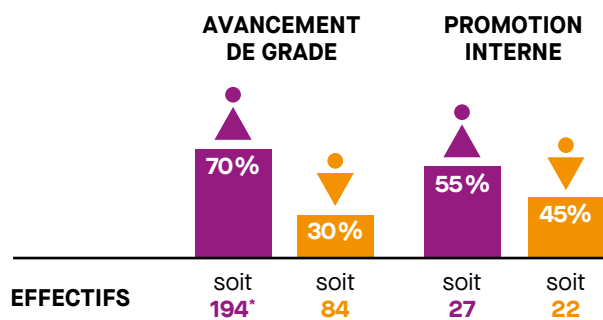
Accidents du travail



TAUX D'OCCURENCE

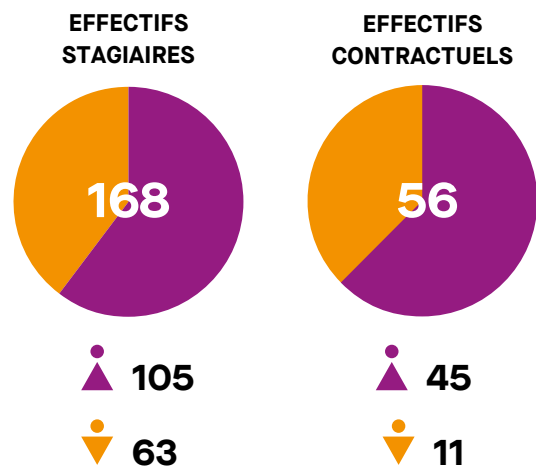


Avancement de carrière



* L'écart constaté entre les agentes et les agents est lié au plus grand taux de "promouvables" chez les hommes que chez les femmes.

Titularisation



Bibliographie

Annexe 1 - violences faites aux femmes

Introduction

« Mal nommer les choses, c'est ajouter au malheur du monde », a écrit Albert Camus.

Aujourd'hui les mots émergent, s'assemblent dans des récits glaçants, donnant à voir l'horreur devenue ordinaire, à peine dissimulée derrière les portes closes de nombre de foyers.

Plus ces mots sont précis, plus ils sont libérateurs pour les victimes de ces violences conjugales.

Aujourd'hui les mots laissent entrevoir l'espoir qui regagne peu à peu du terrain. Les paroles des victimes de violences conjugales sont de plus en plus audibles. Il n'est plus possible de les ignorer.

Mais combien de temps encore faudra-t-il pour que les mots ne trouvent plus de nouvelles incarnations terrifiantes, qu'ils ne soient que souvenirs et résilience colorant la vie de confiance ?

Toutes ces questions irriguent les deux tables rondes que le Département organise lors de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

Afin d'accompagner et de prolonger ces échanges, vous trouverez dans ce recueil une sélection de références et ressources documentaires.

Sommaire

Introduction.....	3
Sommaire.....	4
I - Repères juridiques et dispositifs	5
II - Recueillir, écouter : l'affirmation d'une parole pour se défendre	8
III - Entre réalité et œuvres artistiques : une parole pour se reconstruire.....	13

#1

Repères juridiques et dispositifs

« Pour que l'auteur des violences conjugales que vous avez subies soit poursuivi en justice, et qu'il soit condamné pour son acte, vous devez porter plainte.

En cas de violences, vous disposez d'un délai de 6 ans pour porter plainte. »

Service-Public.fr – 27/04/2021

« Le dépôt de plainte des victimes est l'élément déclencheur de tout processus judiciaire. (...) Mais la complexité des violences conjugales et la spécificité du profil sociologique des victimes rendent particulièrement important ce dépôt de plainte, ainsi que la prise en charge de ces victimes par le secteur associatif. »

Justice et femme battue - François Dieu, Pascal Suard, Ed. L'Harmattan 2008

« La loi n° 2023-140 du 28 février 2023 créant une aide universelle d'urgence pour les victimes de violences conjugales a été publiée au Journal Officiel du mercredi 1^{er} mars 2023. »

Actu-Juridique.fr-01/03/2023

« Différents outils existent pour accompagner les professionnelles et professionnels dans le repérage et la prise en charge des femmes victimes de violences : des outils pédagogiques adaptés aux différentes formes de violences, des modèles d'écrits professionnels ou encore divers outils de communication. »

arretonslesviolences.gouv.fr 2020

Suis-je victime de cyberviolences conjugales ?

05/07/2023

Un outil d'auto-évaluation dans la lignée des outils sur les cyberviolences conjugales du Centre Hubertine Auclert.

[Lire](#)



Je verrai toujours vos visages

Jeanne Herry, 29/03/2023, film, 1h48

« Depuis 2014, en France, la justice restaurative propose à des personnes victimes et auteurs d'infraction de dialoguer dans des dispositifs sécurisés, encadrés par des professionnels et des bénévoles comme Judith, Fanny ou Michel. »

Aide universelle d'urgence pour les victimes de violences conjugales

Service public, 02/03/2023

« La loi n° 2023-140 du 28 février 2023 crée une aide universelle d'urgence pour les victimes de violences conjugales.

Le dispositif entrera en vigueur à une date qui sera fixée par décret, et au plus tard le 30 novembre 2023. »

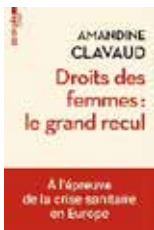
[Lire](#)

La nouvelle aide financière aux victimes de violences conjugales en onze questions

Patrick Lingibé – Actu Juridique, 01/03/2023

« La loi n° 2023-140 du 28 février 2023 créant une aide universelle d'urgence pour les victimes de violences conjugales a été publiée au Journal Officiel du mercredi 1^{er} mars 2023. Ce texte résulte d'une proposition de loi n° 875 créant une aide universelle d'urgence pour les victimes de violences conjugales, enregistrée à la présidence du Sénat le 17 janvier 2023, présentée par la sénatrice Valérie Létard et plusieurs autres sénateurs. Me Patrick Lingibé détaille les nouveautés créées par cette réforme. »

[Lire l'article](#)



Droits des femmes : le grand recul

Amandine Clavaud – Editions de l'Aube, 2023, 40 p.

« Explosion des violences conjugales et intrafamiliales, accès à la contraception et droit à l'avortement entravés, professions du « care » dévalorisées, sous-représentation dans les instances de décision, santé mentale affectée... : les confinements successifs des populations, et plus généralement la crise sanitaire, ont eu et continuent d'avoir des répercussions dramatiques sur les droits des femmes en Europe. »



Guide méthodologique normand pour la constitution et l'animation de groupes de parole à destination des femmes victimes de violences conjugales/intrafamiliales

28/11/2022

« Conscientes de l'importance des enjeux et de la portée des groupes de parole ouverts aux femmes victimes de violences, l'ARS et la DRDFE Normandie ont souhaité co-rédiger ce guide méthodologique à destination des structures mettant en œuvre ces espaces d'expression collective ou désirant en créer. »

[Lire le guide](#)



Dominer jusqu'à la mort, du "crime passionnel" au féminicide

France Culture - Série « Histoire des violences faites aux femmes » - 22/11/2022

En 1804, le Code civil napoléonien légitime l'incapacité juridique des femmes et écarte la justice pénale de l'intimité du couple. Alors que l'idée fallacieuse de crime passionnel envahit la sphère médiatique, quel cheminement fait émerger le concept de féminicide ?

[Ecouter](#)



Comment avez-vous su ?

01/01/2016

Un guide d'aide à l'entretien avec des femmes victimes de violences.

« Ce guide est un outil supplémentaire pour enrichir la politique de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes. L'Observatoire des violences envers les femmes reste convaincu que la formation de professionnel-le-s ressources sur le département de la Seine Saint-Denis est indispensable afin de répondre aux attentes et aux besoins des acteurs du champ médical, social, de l'éducation nationale, de la justice mais aussi des agents de collectivité et de l'État. Un point particulièrement intéressant sur « comment mener un entretien avec une victime ». »

[Lire le guide](#)

ANNA un outil pédagogique à destination des professionnel-le-s

Ce kit de formation se compose d'un support audiovisuel (court-métrage « Anna ») et d'un livret d'accompagnement.

[Lire le livret](#)



France Victimes

« L'objet de la Fédération est de promouvoir et de développer l'aide et l'assistance aux victimes, les pratiques de médiation et toute autre mesure contribuant à améliorer la reconnaissance des victimes. »

[Consulter le site](#)



Justice et femme battue – Enquête sur le traitement judiciaire des violences conjugales

François Dieu, Pascal Suhard, Ed. L'Harmattan, 01/11/2008, 130 p.

« Cette recherche-action examine le traitement des violences conjugales par le système judiciaire, en explorant la façon dont l'infraction est caractérisée, le contexte dans lequel les violences ont été commises, pour ensuite analyser la manière dont le parquet traite ces affaires, les alternatives aux poursuites, les sanctions pénales prononcées et l'opportunité d'une enquête sociale. »

#2

Recueillir, écouter : l'affirmation d'une parole pour se défendre

« L'objectif général d'un groupe de parole est de favoriser la restauration et le renforcement des compétences psychosociales de femmes ayant fait l'objet de violences conjugales/intra-familiales. »

Guide méthodologique normand pour la constitution et l'animation de groupes de parole à destination des femmes victimes de violences conjugales/intrafamiliales – Préfecture de la Normandie 2022

« Le gaslighting désigne originellement une relation conjugale reposant sur la manipulation d'une femme par son époux »

Le gaslighting ou l'art de faire taire les femmes – Hélène Frappat, Ed. de l'Observatoire 2023

« Lorsque mon procès sera terminé, quand j'aurai accompli ma peine, je rêve de faire des interventions dans des collèges et des lycées pour témoigner, raconter les violences conjugales afin de sensibiliser les jeunes, leur apprendre à faire la différence entre ce qui est normal et ce qui ne l'est pas. »

Tout le monde savait - Valérie Bacot, Ed. Fayard 2022



Sambre

Alice Géraud, Marc Herpoux, Jean-Xavier de Lestrade – Série diffusée sur France 2, novembre 2023

« Fin des années 80, dans le Nord de la France, des femmes sont violées tôt le matin, toujours de la même manière, sur la même route, le long de la rivière Sambre. Les policiers ne prennent pas la mesure de ces agressions et ne font pas le lien entre elles. La justice est débordée devant les dossiers qui s'accumulent. Il faudra trente ans pour arrêter un homme qui n'a jamais cessé d'agresser les femmes et qui est responsable d'au moins 54 viols ou agressions sexuelles. »

[Visionner les épisodes](#)



Qu'est-ce que le "gaslighting"

Hélène Frappat – France Culture, Le Book Club - 01/11/2023, 58 mn

« Qu'est-ce que le "gaslighting", ce concept forgé à partir d'un film de George Cukor en 1944 et élu mot de l'année en 2022 par un dictionnaire américain ? On en parle avec la philosophe et romancière Hélène Frappat, dont le livre "Le gaslighting ou l'art de faire taire les femmes" vient de paraître. »

[Écouter](#)



Le gaslighting ou l'art de faire taire les femmes

Hélène Frappat – Ed. de l'Observatoire, coll. La relève, 01/10/2023, 284 p.

« Une étude historique, politique, sociale et philosophique du gaslighting, terme désignant à l'origine une relation conjugale reposant sur la manipulation d'une femme par son époux, avant récemment de définir un type de langage politique mensonger et la violence qui en découle. »



Classées sans suite

Violaine De Filippis-Abate – Ed. Payot, 2023, 208 p.

« En France, l'écrasante majorité des violences faites aux femmes reste impunie et ignorée : ce scandale doit cesser. « Classée sans suite » : trois mots qui signifient qu'aucun procès ne se tiendra jamais. Aujourd'hui, seul 1 % des viols aboutissent à une condamnation et 80 % des plaintes des femmes pour violences dans le cadre conjugal sont classées sans suite par manque d'investigations. Le système judiciaire se montre donc incapable de garantir aux femmes, non pas seulement un procès équitable, mais un procès tout court – leur refusant la reconnaissance de leur statut de victimes et épargnant aux hommes leur statut d'agresseurs. »



Nos pères, nos frères, nos amis : dans la tête des hommes violents

Mathieu Palain – Ed. Les Arènes - 12/01/2023, 237 p.

« La petite graine de la violence, elle pousse, elle pousse, et je pense que cette graine est en moi depuis longtemps, elle fait partie de mon bagage, de ce que m'ont transmis mes parents. La violence surgit comme un instinct animal, et vous murmure à l'oreille : "C'est la faute de l'autre." »

Pendant quatre ans, le journaliste Mathieu Palain s'est rendu dans des groupes de parole, dans une Maison des femmes, à des auditions judiciaires. Il a eu accès à des histoires et des témoignages d'une rare puissance.

Nos pères, nos frères, nos amis est une enquête immersive, un livre essentiel pour comprendre un point aveugle de notre société. »



Quand dire, c'est guérir

Alain Blanchet – Ed. Dunod, 2023, 208 p.

« Pourquoi la plupart des patients pris en charge dans des dispositifs de soin par la parole guérissent-ils de leurs maux, alors que la plupart de ces dispositifs pratiquent des types de soins qui semblent très éloignés les uns des autres ? Dans quelle mesure la psychothérapie est-elle un moyen "rationnel" d'aider à guérir ? Quel est le pouvoir de la parole dans le processus de guérison ? Autant de questions auxquelles cet ouvrage tente de répondre en faisant un état des lieux des pratiques et en étudiant leurs supports communicatifs, leurs cadres d'expérience, les types d'engagement demandés aux patients et les modes d'intervention des thérapeutes. »



Judith Chemla : "Mesdames, ne retirez jamais, jamais, jamais une plainte que vous déposez"

France Inter, 06/07/2022, 11 min

Invitée de Léa Salamé, « l'actrice Judith Chemla accuse son ancien compagnon, condamné pour violences conjugales, de continuer à exercer des pressions sur elle. Après avoir pris la parole sur les réseaux sociaux, elle témoigne sur France Inter. »

[Ecouter](#)

Droit de réponse de Yohan Manca disponible à la fin de l'article.

[Lire](#)

La libération de la parole

Christine Bard – Silomag, Septembre 2021

« L'explosion mondiale de témoignages publics de femmes ayant subi des violences sexuelles constitue sans aucun doute l'un des faits les plus marquants des cinq dernières années. Dans le sillage du mouvement MeToo, de nombreuses voix, anonymes pour la plupart, se sont élevées pour dénoncer harcèlements, viols et féminicides. Christine Bard discute ici des précédents de cette prise de parole féminine, amplifiée par les réseaux sociaux, en la restituant dans l'histoire des luttes féministes. La question du viol suscite dès la fin des années 1970 une mobilisation pour sa criminalisation et la levée du tabou qui l'entoure. Depuis, cette réalité, désormais mieux informée par la recherche, est devenue, pour beaucoup, inacceptable. L'ampleur du mouvement actuel semble bien indiquer un profond changement des mentalités. »

[Lire l'article](#)



Tout le monde savait

Valérie Bacot – Fayard, 2021, 206 p.

« Tout le monde savait. Tout le monde se doutait. Beaucoup de gens avaient leur petite idée de ce qui pouvait m'arriver dans l'intimité du foyer. Les coups, la violence banalisée, les humiliations quotidiennes... Tous les invariables de cette vie qui n'en est pas vraiment une. Un jour, pour qu'il ne nous tue pas, je l'ai tué. Je pense à mon procès. Ces cinq jours devant la cour d'assises de Chalon-sur-Saône, au cours desquels la société va me demander de raconter mon histoire. C'est encore un combat entre lui et moi. Est-il possible qu'on me comprenne ? Vais-je être écoutée, ou entendue ? Est-il encore capable de me faire du mal, de m'envoyer finir ma vie en prison ? »

Violences faites aux femmes : comment recueillir la parole des victimes ?

Nourhane Mahmoudi, Cédric Hermel – France Bleu, 25/11/2021

« Sonia a rencontré son ex-compagnon il y a huit mois. Leur relation en a duré six et elle a subi des violences tout le long. Insultes, coups, viols. Elle raconte son calvaire, ce jeudi 25 novembre, journée contre les violences faites aux femmes.

Attention, certains propos peuvent choquer. »

[Lire l'article](#)



Quand la parole déconfin

Pascal Kayaert – Yapaka.be, 2021, 50 p.

« Quelle place pour la parole aujourd'hui ? Paradoxalement, dans un contexte interconnecté et mondialisé, repli sur soi et peur de l'autre nous détournent généralement de l'élan de parole et d'écoute. Parler, c'est créer des liens, ingrédients essentiels du vivre ensemble. Mais, parler c'est aussi s'exposer, prendre un risque : celui de ne pas trouver les mots, de ne pas être entendu. La parole et l'écoute sont l'affaire de tous. Particulièrement en situation de fragilité, en contexte de détresse, de danger, de maladie, de crise... une parole adressée à quelqu'un qui écoute est l'occasion d'un soutien, d'une aide, d'une reconnaissance. »

[Lire le livre](#)



La parole libératrice

Roland Coutanceau, Pierre Canouï, Boris Cyrulnik, Rachid Bennegadi – Ed. Dunod, 2019, 210 p.

« Champ libre à chacun des auteurs pour décrire le cheminement qui va de la libération de la parole à la parole libératrice, du trauma à la résilience. Thérapies spécialisées ou non (EMDR, ICV, hypnose, hauto-psychothérapie...), écoute de l'enfant, de l'adolescent, de l'adulte et du sujet âgé, accompagnement du couple et de la famille, mais aussi questionnement de problématiques sociales (harcèlement, aspect transculturel, enjeux cybernétiques...). L'esprit est celui d'une thérapie humaniste, qui place l'humain en chacun au cœur de l'écoute. Dans un langage accessible à tous, cet ouvrage aborde les nouveaux paradigmes de la psychothérapie du XXI^e siècle. Au-delà de la diversité des approches, il s'agit de développer l'esprit des thérapies humanistes. »



Et pourtant je l'aimais (BNT)

Sarah B., Christophe Buchard – Editions du Rocher, 2017, 214 p.

« Ce que raconte Sarah alors, c'est l'histoire d'une véritable descente aux enfers. Ce témoignage-choc, commenté par le psychiatre Roland Coutanceau, est suivi d'un entretien avec le procureur Montgolfier. »

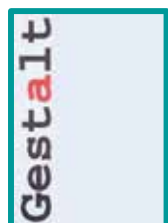


Entendre la parole des victimes

Bertrand Cassaigne – Revue Projet 2014/3 (N° 340), 16/06/2014, p. 59 à 63

« Les victimes ont brisé le silence. Mais les écoutons nous vraiment ? Au-delà de la plainte, c'est à un dialogue qu'elles nous invitent, pour renouer les liens que le traumatisme a rompus. »

[Lire l'article](#)



La parole qui guérit

Edmond Marc – Gestalt 2011/1 (n° 39) 2011/1 (n° 39), pages 49 à 57

« Beaucoup de patients qui n'ont pas d'expérience de la psychothérapie s'étonnent dans les premières séances : « Mais est-ce qu'on va juste se parler ? Et en quoi ça va m'aider ? » Le thérapeute peut alors répondre qu'il s'agit d'un dialogue particulier qui n'est pas celui des relations quotidiennes et que l'interlocuteur va en découvrir peu à peu les caractéristiques. »

[Lire l'article](#)



Ces yeux qui te regardent, et la nuit, et le jour

Françoise Héritier, Nadia Kaci et alii – Ed. de l'Aube, 2011, 142 p.

« Elimination des filles à la naissance, excision et autres coutumes barbares, ensevelissement des filles vivantes pour crime d'honneur, passage au vitriol et autres mutilations, lapidation, mariage forcé et viol conjugal, lynchage programmé et disparition de femmes... Parce qu'elles sont nées femmes? Au-delà des prétextes utilisés pour justifier ces pratiques insupportables, religion, culture tradition, coutumes honneur, démographie - qu'est-ce qui fonde un tel déni d'humanité ? Comment faire pour que cesse l'indifférence envers les femmes victimes de violences. Provoquer un choc des consciences est l'objectif de ce livre, pour nous faire réagir et agir aussi. »



Eloge de la parole

Philippe Breton – Ed. La découverte, 2007, 196 p.

« Avons-nous conscience de tout ce que nous permet la parole ? Utilisons-nous toutes les ressources de cette capacité extraordinairement et spécifiquement humaine ? Philippe Breton répond à ces questions, moins triviales qu'il n'y paraît, en explorant les immenses possibilités de la parole, tant sur le plan personnel que social. Il montre comment, historiquement, la parole a progressivement constitué un espace de substitution à l'exercice sans frein du pouvoir. Et comment les ressources de l'argumentation, comme celles de l'objectivation des passions, ont permis de faire reculer, toujours plus, la violence. Surtout, et c'est le principal objet de ce livre, il explique comment surmonter les obstacles qui s'opposent aujourd'hui au plein déploiement du pouvoir de la parole. Cet ouvrage démontre comment chacun peut se réapproprier sa propre parole et comment le pouvoir partagé de la parole peut mettre un frein à la toute-puissance et à sa violence. »



De la parole comme d'une molécule

Boris Cyrulnik – Ed. Points, 1995, 144 p.

« Boris Cyrulnik se joue des frontières entre les disciplines scientifiques. Avec sa « philosophie du troisième ligne » – joueur de rugby n'excellant dans aucun compartiment du jeu, mais indispensable à la cohérence de l'équipe –, il mène ses travaux d'éthologie humaine loin des grands courants de recherche actuels, vers une biologie de l'affect attentive aux signes du corps et aux pouvoirs de la parole : une parole nécessaire pour soulager les souffrances humaines, par l'effet moléculaire de toute expression des émotions. »

#3

Entre réalité et oeuvres artistiques : une parole pour se reconstruire

« Violences faites aux femmes: la meilleure
arme, c'est la parole »

Huffingtonpost – 25/11/2013

« Se protéger, ce n'est pas garder la maltraitance pour
soi, cachée aux yeux des autres. C'est au contraire
oser s'ouvrir et faire confiance à ceux qui nous
écoutent. »

*Il me tue cet amour – Marie Gervais – Ed. Massot,
2020*

« Pour te reconstruire il va falloir que tu acceptes l'idée
que tu as été victime.

Elle ne fait pas de toi un être naïf qui s'est laissé
piéger, elle est nécessaire pour réaliser que cette
situation n'était pas normale.

« Le seuil » Fanny Vella – 20202020

« Ce n'est pas votre faute. Croyez-le, même si votre
conjoint vous répète le contraire en permanence. (...)
Si l'on veut briser le silence, changer les choses, il est
important de prendre le temps de raconter, d'expli-
quer. »

« Tout le monde savait » Valérie Bacot 2021



Le consentement

Vanessa Filho, 11/10/2023, film 1h58

Adaptation cinématographique du livre éponyme de Vanessa Springora qui, adolescente devient l'amante d'un écrivain quinquagénaire. « Se perdant dans la relation, elle subit de plus en plus violemment l'emprise destructrice que ce prédateur exerce sur elle. »



Le consentement

Vanessa Springora – Ed. Grasset, 02/01/2020, 216 p.

Au mitan de années 1980, l'auteure adolescente alors, rencontre G., un écrivain âgé de 50 ans. Ils entament une relation. « La romance tourne au cauchemar lorsqu'elle comprend qu'il collectionne les jeunes filles et pratique le tourisme sexuel. Trente ans plus tard, elle revient sur l'emprise que cet homme a exercée sur elle, dénonçant la complaisance d'un milieu littéraire aveuglé par la notoriété. »



Catharsis et consentement : la vérité sur Marnie

L'inconscient - Clotilde Leguil – France Inter, 08/10/2023, 54 mn

« Marnie, belle jeune femme énigmatique est le personnage inventé par Alfred Hitchcock en 1964 dans son film "Pas de printemps pour Marnie", est le sujet central de cet épisode qui s'intéresse aux phénomènes cathartiques en psychanalyse. »

[Ecouter](#)



Contre la soumission chimique, pourquoi je lutte

Sonia Kronlund, Zoé Couppé, Hortense Martin, Anna Benjamin, Eric Lancien – France Culture, 25/08/2023, 29 min

« Caroline Darian est la fille de Dominique P., qui a drogué sa femme pour la livrer aux viols d'une dizaine d'autres hommes. Elle raconte le choc, la douleur et la colère comme moteur de son combat contre la soumission chimique. Un récit signé Anna Benjamin. »

[Écouter](#)



Et j'ai cessé de t'appeler papa - Quand la soumission chimique frappe une famille

Caroline Darian – Ed. JC Lattes, 01/04/2023, 177 p.

« En 2020, l'auteure apprend que son père a drogué son épouse et proposé à 73 hommes, via un site de rencontres, de la violer pendant qu'il filmait. Caroline Darian raconte le choc ressenti en découvrant qu'un être aimé était capable du pire et la disparition du bonheur familial. Elle dénonce aussi les limites de la prise en charge des victimes et l'ignorance à propos du viol sous emprise chimique. »



Paroles des femmes

Sophie Deloume, 01/08/2023, 1h52

« Ce documentaire, tourné à Bordeaux, mêle des témoignages à visage découvert, des scènes de fiction inspirées des violences conjugales relatées et des entretiens avec des psychanalystes. »



L'amour et les forêts

Valérie Donzelli, 24/05/2023, film, 1h45

« Quand Blanche croise le chemin de Grégoire, elle pense rencontrer celui qu'elle cherche. Les liens qui les unissent se tissent rapidement et leur histoire se construit dans l'empoiement. Le couple déménage, Blanche s'éloigne de sa famille, de sa sœur jumelle, s'ouvre à une nouvelle vie. Mais fil après fil, elle se retrouve sous l'emprise d'un homme possessif et dangereux. Adaptation du roman éponyme de Éric Reinhardt publié aux éditions Gallimard. »



L'amour et les forêts

Éric Reinhardt – Ed. Gallimard, 21/08/2014, 365 p.

« Le narrateur, écrivain, décide, contre ses habitudes, de rencontrer une de ses lectrices. Bénédicte Ombredanne lui raconte les tourments de sa vie conjugale et le harcèlement que lui fait subir son mari, un pervers narcissique, qui l'a amenée à développer un cancer. Prix Renaudot des lycéens 2014, prix roman France Télévisions 2014, prix du roman des étudiants France Culture-Télérama 2015. »



H24, 24 heures dans la vie d'une femme

Nora Fingscheidt, Nathalie Masduraud, Valérie Urrea (et autres) – Les Batelières Productions, Diffusée sur Arte, 2021

« Inspirée de faits réels, une série manifeste qui rend compte des violences faites aux femmes au quotidien. Sur une idée originale de Nathalie Masduraud et Valérie Urrea, 24 films courts audacieux, d'après les textes de 24 autrices européennes, interprétés par 24 actrices d'exception. Une diversité de voix et de talents, dans une collection forte et engagée. »

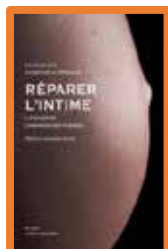
[Visionner les épisodes](#)



La femme que nous sommes

Emma Deruschi – Ed. Flammarion, 2021, 251 p.

« Apparence trompeuse comme il en existe tant d'autres : "La Femme que nous sommes" est le récit d'une vie de souffrance cachée, jusqu'à l'irréparable : l'acte fatal vers l'oubli. Emma Deruschi, jeune romancière de 29 ans, décortique les mécanismes de la violence conjugale dans un premier roman efficace, construit comme un thriller. »



Réparer l'intime

Clémentine du Pontavice, Louise Oligny – Ed. Thierry Marchaisse, 2021, 212 p.

« Ce livre voudrait partager l'aventure de cet atelier et le témoignage de ses participantes, leurs parcours, leurs émotions. Vous les entendrez dialoguer avec les autrices, verrez leurs créations et leurs photos, ponctuées par les éclairages de la Dr Ghada Hatem, fondatrice de La Maison des femmes. C'est d'une grande beauté de voir ces femmes se remettre debout. Si leurs récits font parfois désespérer de l'humanité, leur résilience redonne foi en l'être humain. »



Les Résilientes : libérer la parole des victimes de violences sexuelles

Anya Tsai – Rhizome, 2021/2-3, (N° 80-81), p. 16

« La mission de l'Association est d'encourager la libération de la parole des victimes en leur donnant les moyens de s'exprimer et de partager leur expérience. Des groupes de parole ont été créés pour répondre à un besoin fondamental quand on a subi ces violences : le sentiment d'appartenance à une communauté de personnes qui ont traversé des épreuves similaires. »

[Lire l'article](#)



Le seuil

Fanny Vella – Ed. Big Pepper, 2020, 124 p.

« Malgré sa pétillance et son entrain naturels, Camille est empêtrée dans une relation toxique dont elle peine à se départir. Témoignage d'une violente relation toxique dans laquelle la victime se fait aider pour s'en sortir. »



Il me tue cet amour

Marie Gervais – Ed. Massot, 2020, 180 p.

« "Pourquoi ne l'a-t-elle pas quitté plus tôt ? " C'est à cette question lancinante, et à beaucoup d'autres encore, que l'auteure répond. Ce livre est d'abord le témoignage poignant d'une femme qui a été violentée, physiquement et mentalement, à l'âge de seize ans, par son premier « amour ». Et qui s'en est sortie. À travers l'histoire de sa lente reconstruction, elle nous offre un récit permettant de comprendre comment et pourquoi on se retrouve prisonnier d'une relation toxique. S'adressant à un large public, ce livre donne des outils pour aider les victimes à reprendre le contrôle de leur vie, mais aussi aiguiller les accompagnants pour une prise en charge efficace et non culpabilisante. »



Les dessous des violences conjugales

Christian Gauffer – Ed. L'Harmattan, 2020, 183 p.

« A partir de témoignages d'acteurs des violences, homme et femme, l'auteur analyse les liens entre psychisme, politique et société qui produisent de la violence et rappelle que les femmes peuvent aussi être les agresseurs. En fin d'ouvrages, une série de questions est abordée. »



Touchées

Quentin Zuttion – Ed. Payot Graphic, 2019, 204 p.

« Ce roman graphique adapté au cinéma, est inspiré des témoignages de femmes victimes de violences conjugales. Lucie dort un couteau à la main, Tamara se réfugie dans la drogue et Nicole s'isole. Ces trois femmes victimes de violences sexuelles prennent les armes pour remonter la pente. Un programme d'escrime thérapeutique leur permet de se reconstruire et de reprendre une vie sociale. »



Tant pis pour l'amour

Sophie Lambda – Ed. Delcourt, 2019, 293 p.

« Quand Sophie rencontre Marcus, elle tombe amoureuse en 48 heures. Elle qui doutait de tout y compris de l'amour, cette fois-ci, elle y croit. Mais rapidement Marcus se révèle étrange. Sophie commence alors à douter de lui et a besoin de comprendre ce qui ne va pas. Elle ose le confronter à ses mensonges et ses incohérences. Ce dernier a des réactions irrationnelles hallucinantes, trouve des excuses pour tout et parvient à se sortir de chaque impasse. Mais qui est cet homme ? Sophie se retrouve entraînée dans une spirale infernale et doit apprendre à se reconstruire seule. »



Septième étage

Åsa Grennvall – Ed. L'agrume, 2018, 80 p.

« Alors qu'Åsa est arrivée depuis peu de temps dans sa nouvelle école d'art, elle est séduite par Nils. Avec lui, elle se sent protégée et se projette dans l'avenir sans crainte. Pourtant peu à peu, leur idylle se transforme en cauchemar sans qu'elle comprenne ce qui se passe. Plus elle essaie de changer pour lui plaire, plus il devient agressif, jusqu'à devenir violent. »



J'aimais le diable

Julie Bodelot – Ed. Formbox, 2018, 268 p.

« Le récit d'une femme qui témoigne de l'emprise de son compagnon sur elle et des violences qu'elle a subies de sa part. Refusant d'être victime, libérée de cette relation destructrice, elle s'engage auprès d'une association puis devient formatrice après l'obtention d'un diplôme universitaire proposant une approche pluridisciplinaire des violences conjugales. L'on retrouve son expertise dans la partie pédagogique, en dernier chapitre. »



« Une poule sur un mur »

Julie Dénès – Ed. Michalon, 2017, 186 p.

« Récit du processus de soumission à travers le témoignage de l'auteure victime d'une relation amoureuse destructrice et humiliante. »



Il m'a volé ma vie

Morgane Seliman – Ed. XO, 2015, 236 p.

« Témoignage d'un cauchemar d'une femme victimes de violences, répétées et programmées de la part de son conjoint pendant quatre ans. Ce récit rare sur les violences conjugales et les mécanismes de l'emprise psychologique met en exergue les difficultés pour s'éloigner et se reconstruire. En France, chaque année, plus de 200 000 femmes âgées de 18 à 78 ans sont victimes de violences physiques et/ou sexuelles. »



Ma compagne mon bourreau

Maxime Gaget – Ed. Michalon, 2015, 222 p.

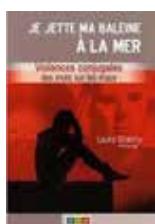
« Les hommes battus sont les grands oubliés au cœur du tabou des violences conjugales, pourtant un homme décède tous les 13 jours sous les coups de sa compagne. Les victimes incomprises sont parfois jugées, moquées voire méprisées. Maxime Gaget témoigne de cette brutalité. Pendant 17 mois il supporte les coups de celle qui est censée l'aimer. Manipulatrice et avide d'argent, la jeune femme transformée en bourreau lui fait subir les pires sévices. »



Les silences du cœur

Belva Plain – Ed. Pocket, 2013, 478 p.

« Récit romancé d'un témoignage douloureux et délicat, celui de la violence conjugale. Quand la plus belle des passions cède la place à un drame silencieux... C'est le portrait d'une femme pleine de courage et d'espoir. L'auteure signe dans ce roman bouleversant une leçon de vie. »



Je jette ma baleine à la mer

Laura Granny – Ed. Récits, 2010, 95 p.

« Récit juste et digne à l'image de beaucoup de femmes victimes de violence. Sous l'emprise de son bourreau pendant quatre ans, grâce aux mains tendues, Laura Granny a pu se reconstruire petit à petit. Vingt ans après elle jette sa baleine à la mer et nous livre son témoignage qui relate sa vie quotidienne, lutte envers et contre tous, pour sauver son fils et elle-même de l'enfer des violences. »



Blessures de femmes

Catherine Cabrol – Ed. Atlantica, 2009, 142 p.

« Pendant cinq ans, l'auteur a cherché et rencontré des femmes qui osent se montrer pour parler de leur calvaire... Leur courage et leur volonté de dénoncer l'oppression ont permis ce travail. Ces femmes battues témoignent pour celles qui n'osent pas encore parler et pour rendre hommage à celles qui y ont laissé leur vie. Ecoutez ces portraits et ces témoignages... »

Annexe 2 - la laïcité, parlons en

Introduction

Acteur majeur des services publics de proximité, le Département de la Gironde contribue tout naturellement à l'exercice de la citoyenneté.

Cet engagement en faveur de la citoyenneté irrigue l'ensemble de ses politiques et actions comme son plan d'actions départemental pour la diversité et l'égalité 2022-2027, voté à l'unanimité le 27 juin 2022. Ce plan contient également le principe de laïcité.

En interne des actions sont régulièrement menées afin de faire culture commune autour de la citoyenneté et de la laïcité.

Ainsi, cette année à l'occasion de la « Journée de la laïcité », institutionnalisée au sein de la Fonction publique et qui célèbre la promulgation de la loi du 9 décembre 1905, relative à la séparation des églises et de l'État, le Département invite ses agentes et ses agents à un temps d'échanges « Citoyenneté, laïcité parlons-en ! »

Afin d'accompagner ce temps d'échanges et de le prolonger, vous trouverez dans les pages qui suivent une sélection de différentes ressources documentaires.

Sommaire

Introduction.....	2
Sommaire.....	3
Des grands principes de la laïcité	4
Laïcité et fonction publique	10
Notes.....	15

#1

Des grands principes de la laïcité

« La laïcité, élément inhérent à l'identité constitutionnelle de la France, ne répond pas à une définition stricte. Néanmoins, il est possible d'en esquisser certains contours. En effet, elle repose sur trois principes : la liberté de conscience et la liberté de culte, la séparation des institutions publiques et des organisations religieuses, et l'égalité de tous devant la loi quelles que soient leurs croyances ou leurs convictions. »

Fiches d'orientation Laïcité, dalloz.fr, 07/23

« La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. »

Constitution du 4/10/1958

« Les manifestations religieuses sur la voie publique sont libres et soumises au droit commun, selon l'article 27 de la loi de 1905 : elles ne peuvent être limitées qu'en cas de risque d'atteinte à l'ordre public ou de problème de sécurité »

Parlons laïcité en 30 questions – Jean Baubérot, Micheline Milot, Ed. La documentation française, 2021, 92 p.

« La loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République crée la fonction de référent laïcité dans les administrations de l'État, les collectivités territoriales et les établissements publics. »

Fiches d'orientation Laïcité, dalloz.fr, 07/23

Loi du 9 décembre 1905 concernant la séparation des Eglises et de l'Etat

« Article 1 :

La République assure la liberté de conscience. Elle garantit le libre exercice des cultes sous les seules restrictions édictées ci-après dans l'intérêt de l'ordre public. »

[Lire](#)

Constitution du 4 octobre 1958

« ARTICLE PREMIER :

La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée.

La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »

[Lire la Constitution](#)

Loi encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics.

Loi n°2204-228 du 15 mars 2004

[Lire](#)

Respect de la laïcité : Port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics

Circulaire n°2004-084 du 18 mai 2004

[Lire](#)

Loi interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public

Loi n° 2010-1192 du 11 octobre 2010

[Lire](#)

Charte de la laïcité à l'École : valeurs et symboles de la République

Circulaire n°2013-144 du 6 septembre 2013

[Lire](#)

Avis sur la laïcité

JORF n°0235 du 9 octobre 2013

[Lire](#)

Journée anniversaire de la loi du 9 décembre 1905 concernant la séparation des Eglises et de l'État 9 décembre 2014

Circulaire n° 2014-158 du 25 novembre 2014

[Lire](#)

Loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République

« Article 1 :

... Lorsque la loi ou le règlement confie directement l'exécution d'un service public à un organisme de droit public ou de droit privé, celui-ci est tenu d'assurer l'égalité des usagers devant le service public et de veiller au respect des principes de laïcité et de neutralité du service public. Il prend les mesures nécessaires à cet effet et, en particulier, il veille à ce que ses salariés ou les personnes sur lesquelles il exerce une autorité hiérarchique ou un pouvoir de direction, lorsqu'ils participent à l'exécution du service public, s'abstiennent notamment de manifester leurs opinions politiques ou religieuses, traitent de façon égale toutes les personnes et respectent leur liberté de conscience et leur dignité. »

La laïcité, c'est compliqué ?

Coexister France - e-laïcité.fr, 2023, 4,34 min

Une vidéo pour tout comprendre en 3 minutes ou presque !

[Voir la vidéo](#)



Semaine de la laïcité : "La loi de 1905 a évolué" explique Pierre Juston, doctorant en droit public

Mathias Kern – France bleue, 04/12/2023, 7 min

« Pierre Juston, doctorant en droit public à Toulouse et spécialiste des questions de laïcité, est invité à Lourdes et à Tarbes pour des conférences dans le cadre de la semaine de la Laïcité, du 4 au 8 décembre. »

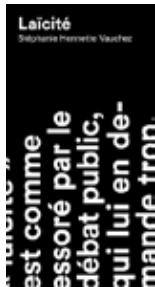
[Ecouter](#)

« Controverses : pourquoi la notion de laïcité perturbe le débat public ? »

Clea Chakraverty, Fabrice Rousselot, Julien Talbot – The conversation, 02/11/2023

« Dans cette série consacrée à la laïcité, nous nous attachons à décrypter les possibles incompréhensions, les polémiques mais aussi les usages de ce terme et de ce qu'il recouvre au sein du débat public. Retrouvez dans ce dossier nos différents articles. »

[Lire l'article](#)



Laïcité

Stéphanie Hannelte-Vauchez – Ed. Anamosa, 05/10/2023, 110 p.

« Essai qui met en lumière le principe de laïcité en proposant une analyse du terme, notamment sur le plan juridique. Les objectifs sont de restituer l'histoire moderne de la laïcité, mais aussi de montrer les bouleversements du régime républicain et libéral de ce principe, en interrogeant les pratiques individuelles, le communautarisme, le séparatisme et les discriminations. »



Quelle laïcité voulons-nous ? : essai sur la laïcité et ses possibles

Pierre Kahn- Ed. ESF, 14/09/2023, 204 p.

« Dans un contexte où les polémiques autour du port du voile et des signes religieux à l'école sont de plus en plus nombreuses, l'auteur analyse le concept de laïcité. Il explique pourquoi il considère l'appel à la neutralité dans l'espace public comme étant un double contresens. »

Fiches d'orientation – Laïcité

Dalloz – 01/07/2023, 8 p.

Définition, textes, décisions fondamentales, principes traités en cinq points :

- Laïcité et service public
- Laïcité et financements publics
- Laïcité et espace public
- Laïcité et acquisition de la nationalité française
- Laïcité et situations privées

[Lire l'article](#)



En finir avec les idées fausses sur la laïcité

Nicolas Cadène- Ed. de l'Atelier, 12/05/2023, 155 p.

« Présentation synthétique des notions essentielles constituant le principe de laïcité. L'auteur définit sous quelles conditions et de quelles façons s'expriment les interdits et les permissions qui s'y rattachent pour contrer les préjugés et déconstruire les idées reçues. »

Bibliographie Laïcité

Réseau Ressources pour l'Egalité des Chances et l'Intégration (RECI)

« Cette sélection bibliographique a été réalisée grâce à la base de données bibliographiques mutualisée du Réseau Ressources pour l'Egalité des Chances et l'Intégration (RECI). Plusieurs sujets abordés : laïcité - généralités – concepts, laïcité en Europe et ailleurs et laïcité au quotidien »

[Accéder à la bibliographie](#)

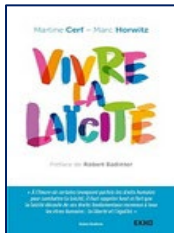


Laïcité et République, une histoire à relire

Rokhaya Diallo, Grace Ly, Mohamed Amer Meziane – Binge, 2022, 44 min

« Pour évoquer ces questions complexes et pointues, Rokhaya Diallo et Grace Ly reçoivent Mohamed Amer Meziane, agrégé et docteur en philosophie, également chargé de recherches et enseignant à Columbia University à New-York. Dans son foisonnant ouvrage *Des empires sous la terre* (éd. La Découverte, 2021), l'invité tisse un lien direct entre le processus de sécularisation de la France à la fin du XVIII^e siècle et l'exploitation des peuples colonisés et de la nature. »

[Écouter](#)



Vivre la laïcité

Martine Cerf, Marc Horwitz – Ed. Ekho, 2022, 138 p.

« Ce livre pédagogique présente les textes fondateurs de la laïcité et les valeurs auxquelles elle se rattache, mais aussi des témoignages et événements récents, tel l'assassinat de Samuel Paty. »



De la laïcité en France

Patrick Weil - Ed. Grasset, 2021, 162 p.

"La laïcité ne cesse de nourrir les controverses et les confusions entretenues par l'actualité. L'historien Patrick Weil en restitue les fondements historiques et juridiques."

De la laïcité en France

Jean Vettriano – Revue Projet – n°385, 09/12/2021

Dans cet article publié dans la revue Projet, Jean Vettriano présente l'ouvrage de « l'historien Patrick Weil en restitue les fondements historiques et juridiques. La laïcité ne cesse de nourrir les controverses et les confusions entretenues par l'actualité. »

[Lire](#)





Parlons laïcité en 30 questions

Jean Baubérot, Micheline Milot – Ed. La documentation française, 2021, 92 p.

« Questions débattant du fondement et de l'histoire de la laïcité, du rapport entre la laïcité et les religions dans la société française et de son application au quotidien dans les établissements scolaires, privés et publics. »



Laïcité et défense de l'État de droit

Patrick Kabou, Joël Andrianimbazovina – Ed. Presses de l'Université Toulouse 1 Capitole, 2021, 292 p.

Ce séminaire propose un échange de vues très large et ouvert entre différents acteurs des religions, de la société civile, de l'État et de l'Université. Il débute par un panel des doctorants autour des visions de la laïcité et se terminera par des questions de ces doctorants au panel de grand oral. Il permettra aussi des échanges autour de l'État de droit et de la laïcité, de l'État et des relations interconfessionnelles au travers du vivre ensemble dans la République, des religions et des libertés fondamentales.



Ils ont pensé... la laïcité

France culture, 2020, 6 épisodes de 9 min

« Voltaire, Victor Hugo, Georges Clemenceau, Aristide Briand, Jean Jaurès, Mustafa Kemal Atatürk... Ce podcast dresse le portrait de six figures clés dans l'histoire de la pensée et dans l'exportation du concept de laïcité à la française. »

[Écouter](#)



Qui veut tuer la laïcité ? Ed. 1

Marika Bret, Hubert Nadège – Ed. Eyrolles, 2020, 164 p.

« Rappelant l'histoire et définissant les contours de la laïcité, les auteurs partagent avec passion leur attachement rigoureux à la citoyenneté, sans distinction d'origine ou de religion, ainsi qu'aux valeurs de la République, qui protège chacun dans ses convictions en permettant de débattre, de contester et de se moquer. Un essai nécessaire à l'heure où la société doit faire des choix engageants pour le vivre-ensemble. »



Histoire. Qu'est-ce que la laïcité ?

France culture, 2005 à 2020, 6 épisodes

« Comment le principe de laïcité est-il apparu dans la loi française ? Diversement interprété depuis 1905, parfois difficilement appliqué, il fait toujours l'objet de vifs débats. Une sélection d'émissions pour comprendre les sources philosophiques de la laïcité, son histoire et son actualité. »

[Écouter](#)

Bibliographie sur le fait religieux et la laïcité

Bibliothèque municipale de Lyon, 2019

Rassemblant près d'une trentaine d'ouvrages, « cette bibliographie, réalisée par les bibliothécaires de la Ville de Lyon, s'adresse aux personnels intervenant dans l'action sociale et culturelle. »

[Accéder à la bibliographie](#)



La laïcité, un produit de l'histoire et un outil au service des droits humains

Valentine Zuber – *Vie sociale* – n°21 2018/1, p. 45 à 54

« La laïcité, comme principe politique, a une histoire qui s'enracine dans celle des États nations qui se sont constitués au lendemain des guerres de Religion (...). Le processus de laïcisation, à la fois du point de vue politique et juridique, s'est déroulé sur plusieurs siècles, à des rythmes et selon des modalités très différents suivant les États considérés. Mais, pour tous les États libéraux qui ont une pratique démocratique et qui fondent leur droit sur le respect des droits humains énoncés universellement à la fin de la Seconde Guerre mondiale, la pratique de la laïcité s'est muée en une garantie légale des droits individuels de tous les citoyens, en particulier en ce qui concerne les plus essentiels, comme les droits à la liberté de religion et de conviction, mais aussi à la liberté d'expression... »



Le gardien de la laïcité - Situation de la laïcité française

Entretien de Philippe Portier – *Les Cahiers de la Justice* – n°3, 2018/3, p. 399 à 413

« Cet article traite du contexte historique dans lequel le concept de laïcité a pris forme en France ainsi que des différents « âges » qui ont marqué son évolution. Il montre comment au séparatisme issu de la loi de 1905 succède peu à peu un dialogue entre les instances religieuses et l'État. Dans un climat dominé par la peur de l'autre, une fracture traverse le débat intellectuel français dont l'article présente les différentes « familles ». Aujourd'hui il est demandé au religieux d'adhérer aux valeurs constitutives de notre culture démocratique. Face à de telles secousses, la jurisprudence du Conseil d'État cherche à préserver l'esprit libéral de la loi de 1905. »



Laïcité

Point de vue- *Le Un Hebdo*, 04/03/2015

Dans cette interview, réalisée par Manon Paulic, l'anthropologue américaine Mayanthi Fernando explique pourquoi selon elle « il existe plusieurs formes de laïcité, comme il existe plusieurs formes de capitalisme » et indique qu'elle parlerait « plutôt d'une vision française de la laïcité ».

Article réservé aux abonnés

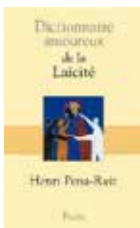


« Il faudrait d'abord enseigner la laïcité aux parents »

Éric Fottorino, Laurent Greilsamer - *Le Un Hebdo*, 28/01/2015

« Face aux revendications identitaires de tous bords, nous assistons depuis vingt ans à un net recul de la laïcité. Or, nous explique la philosophe Elisabeth Badinter, aucun autre modèle ne peut nous permettre de vivre ensemble dans le respect de chacun. »

Article réservé aux abonnés



Dictionnaire amoureux de la laïcité

Henri Pena-Ruiz – *Ed. Plon*, 2014, 950 p.

« Philosophe et écrivain, l'auteur de ce dictionnaire aborde la laïcité par l'Histoire, la littérature, la philosophie, le droit, la théologie, la sociologie. Il propose une véritable encyclopédie de la laïcité pour en comprendre le sens et l'enjeu. »



La laïcité pour l'égalité

Henri Pena-Ruiz – *Ed. Mille et une nuits*, 2001, 123 p.

« Le philosophe aborde de front toutes les questions vives de la laïcité, notamment autour de la quête d'identité. Il s'interroge sur les nouveaux cléricatismes qui rançonnent le débat politique et qui conduisent à la mise en cause de la liberté de pensée. Il renouvelle le projet d'un monde de liberté de conscience commune à tous les hommes, indépendamment de leurs convictions religieuses. »

#2

Laïcité et fonction publique

« Ainsi, selon l'article L. 121-2 du code général de la fonction publique, les agents du service public exercent leurs fonctions dans le respect du principe de laïcité. À ce titre, ils doivent notamment s'abstenir de manifester, dans l'exercice de leurs fonctions, leurs opinions religieuses (V. la charte de la laïcité dans les services publics). Ils sont également formés au principe de laïcité. [...]

« Quelle que soit leur appartenance religieuse, les usagers doivent être traités de façon égale par les agents du service public. »

Fiches d'orientation Laïcité, dalloz.fr, 07/23

« ...aux termes de l'article L124-2 du CGFP, l'agent public a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés dans le CGFP. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service. »

lagazettedescommunes.com, 13/06/23

« La circulaire n° 2013-144 du 6 septembre 2013 met en place une charte de la laïcité à l'école qui vise à réaffirmer l'importance de ce principe. »

Fiches d'orientation Laïcité, dalloz.fr, 07/23

« Le principe de laïcité et l'obligation de neutralité limitent la liberté d'expression des agents publics mais protègent leur liberté de conscience. Ils garantissent l'égalité de traitement de l'ensemble des usagers de l'administration. »

fonction-publique.gouv.fr, 10/02/2023

Tenue laïque exigée

Marina Julienne, Irène Berelowitch – Arte radio, 2023, 48 min

« Un documentaire de Marina Julienne & Irène Berelowitch. Comment un lycée du 93 se débrouille avec la laïcité. »

[Écouter](#)



Atteintes à la laïcité, racisme, discriminations à l'école : une enquête riche d'enseignements

Louise Turret, Peire Legras, Avril Ventura – France culture, 2023, 58 min

« Depuis dix ans maintenant, la charte de la laïcité est affichée dans toutes les écoles, présente dans les carnets de correspondance, même si on peut se demander si tous les élèves lisent ces quinze petits pavés de texte qui présentent ce qu'on entend en France par "laïcité" : liberté de conscience, rejet des discriminations, neutralité des personnels - les grands principes de l'institution du quotidien de millions d'individus. Reste que le sujet demeure bien présent dans le débat public depuis des années. »

[Écouter](#)

Laïcité : la CJUE valide l'interdiction des signes religieux pour les salariés d'une administration

La Croix, 28/11/2023

Les faits La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a estimé mardi 28 novembre qu'une administration publique pouvait décider d'interdire le port de signes religieux à l'ensemble de ses employés, même quand ils ne sont pas en contact avec le public. Le jugement porte sur une affaire concernant le foulard islamique en Belgique.

Article réservé aux abonnés



Laïcité, une aventure de penser pas à pas ?

Bernard Fath – Ed. L'Harmattan, 2023, 186 p.

Souvent dormante, la laïcité se réveille lors d'incidents, voire de crimes odieux. Or, son exigence ne se réduit ni à des « mesures » occasionnelles, ni à des principes supposés dépassés. L'auteur plaide pour une formation laïque des maîtres et du citoyen qui réactive sa puissance matricielle dans une réelle aventure de penser, théorique et pratique ? à la croisée des problématiques du « sujet », de l'imaginaire, et des valeurs ?, et pas à pas, selon le cap laïque, à travers obstacles et défis.

« La tolérance des jeunes Français est bien supérieure à celle de leurs aînés »

Virginie Larousse - Le Monde, 02/12/23, p.24-25

« Les historiens Charles Mercier et Philippe Portier ont dirigé une enquête sur le rapport des 18-30 ans à la laïcité. Il en ressort que la jeunesse, influencée par la mondialisation, est à la fois plus ouverte à l'expression des identités religieuses, et soucieuse d'ordre et de sécurité. »

[Lire l'article](#)

À Cahors, comment l'Inspé prépare les futurs enseignants à aborder la laïcité en classe

Manon Adoue – La Dépêche, 29/11/2023

« L'Institut national supérieur du professorat et de l'éducation forme près de 100 étudiants au métier d'enseignant, à Cahors. Après l'assassinat de Samuel Paty et de Dominique Bernard, le défi de la laïcité est plus que jamais d'actualité. »

Article réservé aux abonnés

La Laïcité est-elle menacée en établissement

Alexandra Marquet – ASH (Actualités Sociales Hebdomadaires), le Mag du travail social 01/11/2023, p.24-25

« Les établissements médico-sociaux sont confrontés à des faits religieux, parfois complexes, parfois anodins, qui s'invitent au quotidien dans la vie des structures. Professionnels et experts de terrain témoignent. »

Article réservé aux abonnés

Laïcité : le Conseil d'État rejette un deuxième référé contre l'interdiction du port de l'abaya à l'école

Conseil d'Etat – n° 487896, 487975, 25/09/2023

« Saisi en urgence par deux associations et un syndicat, le juge des référés du Conseil d'État rejette le référé-suspension contre l'interdiction du port de l'abaya ou du qamis dans l'enceinte des écoles, collèges et lycées publics. En l'état de l'instruction, le juge des référés estime qu'il n'existe pas de doute sérieux sur la légalité de l'interdiction décidée par le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse le 31 août 2023. Après cette décision provisoire, le Conseil d'État rendra une décision définitive ultérieurement (jugement « au fond »). »

[Lire l'article](#)



Laïcité, discriminations, racisme : les professionnels de l'éducation à l'épreuve

Sous la direction de Françoise Lantheaume et Sébastien Urbanski - Presses universitaires de Lyon – 14/09/2023, 331 p.

« Les résultats d'une enquête menée entre 2016 et 2020 sur les religions, les discriminations et le racisme en milieu scolaire en France sont présentés. Des enseignants et du personnel de l'éducation témoignent de leurs pratiques et des diverses problématiques qu'ils rencontrent au quotidien. Le modèle français est ensuite comparé à celui de la Suisse et du Brésil. »

Rentrée scolaire : 298 élèves se sont présentées en abaya, 67 ont refusé de l'enlever, a annoncé Gabriel Attal

Le Monde – 06/09/2023

« Selon des chiffres communiqués, mardi 5 septembre, par le ministre de l'éducation, Gabriel Attal, « 298 personnes » sur douze millions d'élèves se sont présentées à l'entrée de leur établissement scolaire vêtues en abaya lors de la rentrée des classes, lundi. »

[Lire l'article](#)



Promouvoir la laïcité (en milieu hostile) : une notion indispensable pour lutter contre les discriminations

Stéphanie Arousseau, Ed. Double ponctuation, 22/06/2023, 117 p.

« Longtemps indissociable de la prévention du racisme, du sexisme et de la lutte contre les LGBTphobies, la promotion de la laïcité est désormais souvent perçue comme un concept discriminant et xénophobe. En se fondant sur des observations de terrain et des actions de sensibilisation en milieu scolaire, l'auteur montre comment cette évolution a eu lieu et comment y remédier. »

Les obligations des agents territoriaux

Sophie Soykurt – La gazette des communes – n°2670, 19/06/2023, p. 34 à 35

« Le point sur les obligations auxquelles sont soumis les agents de la fonction publique territoriale : devoir de réserve, obéissance, sanctions, et rôle du référent laïcité. »

[Lire l'article](#)

La laïcité dans les collectivités territoriales : regards croisés (Dossier)

Vincent Genin, Laurent Eck – Actualité Juridique Fonctions Publiques – n°6, 01/06/2023, p.317 à 329

« Ce dossier est issu de la première édition de la journée de la laïcité, organisée le 9 décembre 2022 avec l'Association nationale des directeurs et directeurs-adjoints des centres de gestion, dans le cadre du réseau des référents déontologues et référents laïcité des centres de gestion de la fonction publique territoriale.

Cinq articles composent ce dossier :

Une première journée de la laïcité organisée par les centres de gestion,

- Le corps et la langue de la laïcité ordinaire : un désir de théologien en chef laïque ?
- Les collectivités territoriales au prisme du droit de la laïcité
- Laïcité et relations de travail : quel rôle pour les différents acteurs ?
- La mise en pratique du principe de laïcité dans les collectivités »

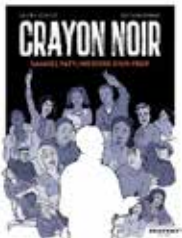
Article réservé aux abonnés

Education - Échanges, Livres, Rencontres... Les 1001 façons d'expliquer la laïcité aux enfants

Valérie Brunet – La gazette des communes – n° 2659, 03/04/2023, p. 44 à 45

Les collectivités mettent en œuvre des actions pour faire vivre la laïcité au quotidien et transmettre les notions de liberté de conscience et d'expression. La création d'espaces d'échanges et de dialogue ainsi que la formation des adultes intervenant auprès des enfants permettent d'aborder les questions liées à la laïcité.

Article réservé aux abonnés



Crayon noir : Samuel Paty, histoire d'un prof

Valérie Igounet, Guy Le Besneray – Ed. Studiofact, 2023, 154 p.

« Le 16 octobre 2020, Samuel Paty est décapité par un islamiste tchétchène. Ce professeur d'histoire géographie avait 47 ans et était père d'un petit garçon. Enquête rigoureuse et impartiale, cet album retrace la genèse de ce crime et décrit l'engrenage qui l'a rendu possible. Il entraîne également le lecteur dans l'univers d'un homme passionné et discret, devenu un symbole malgré lui. »

Référent laïcité : missions et modalités de désignation

Bénédicte Rallu – Maires de France – n°398, 01/02/2022, p. 42

La loi du 24 août 2021 sur le respect de la République et le décret du 23 décembre 2021 ont conforté le rôle et les missions du référent laïcité qui existe depuis la circulaire du 15 mars 2017. Les collectivités territoriales ont l'obligation d'en nommer un. Explications.

Article réservé aux abonnés

La loi « confortant le respect des principes de la République »

Fabienne Nedey, Xavier Briver – Maires de France – n°395, 01/02/2021, p. 74 à 75

Analyse de la loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République au travers des dispositions s'appliquant aux collectivités territoriales qui s'articulent autour de cinq grandes thématiques : Principes républicains ; Education : instruction dans la famille ; Mariage, polygamie ; Lieux de culte et Associations culturelles.

Article réservé aux abonnés



Podcast "Laïcité, Ecole et Liberté" 2021

Webradio Lycée René Cassin (91) – Arte radio, 2021, 1 min 10

« Podcast, « Coucou c'est nous » réalisé par des élèves de seconde dans le cadre de la journée de la Laïcité à l'Ecole. Définition et citations d'articles de la charte de la laïcité, en lien avec la liberté»

[Écouter](#)



La laïcité à l'école : Pour un apaisement nécessaire

Paul Devin – Ed. de l'Atelier, 2021, 166 p.

Fort de leurs expériences, les auteurs de cet ouvrage mettent sur la table les enjeux de la laïcité à l'école. Une première partie livre des réflexions plus théoriques (sociologie, histoire, etc.) pour laisser place, dans un second temps, à un questionnement des pratiques de la laïcité au quotidien – de l'école primaire à l'université, qu'il soit question d'histoire, d'EPS ou de sciences.



« L'enseignement de la laïcité est l'enseignement de la liberté »

Le Un Hebdo, 28/10/2020

Cet article pose la question du rôle du professeur d'histoire-géographie dans l'enseignement de la laïcité ? Enseigner la laïcité est un travail collectif.

Article réservé aux abonnés



La territorialité de la laïcité

Hiam Mouannès – Presses de l'Université Toulouse 1 Capitole, 2019, 382 p.

« La question sur la notion de la laïcité occupe aujourd'hui la place publique. Malgré sa définition juridique assez limpide, la laïcité, principe d'organisation de l'État et fondement de la liberté de pensée et d'opinion, « même religieuse » (art. 10 DDHC-1789), dans son appréhension – et donc son application – devient abstruse et de plus en plus brûlante. »



Faits religieux et laïcité dans le secteur socio-éducatif

Faïza Guélamine, Daniel Verba, Jean-Louis Bianco – Ed. Dunod, 2018, 219 p.

« Qu'en est-il de la gestion des faits religieux, et par extension de l'application de la laïcité, dans les institutions socio-éducatives ? Telle est la question que pose cet ouvrage qui montre, à partir des situations auxquelles sont confrontées les équipes de direction, comment celles-ci abordent la question religieuse et la laïcité dans leurs établissements et services. »



La laïcité à l'œuvre et à l'épreuve

Hiam Mouannès – Ed. Presses de l'Université Toulouse 1 Capitole, 2018, 194 p.

« Dans la lignée du cycle de colloques annuels sur le thème de la laïcité, cette sixième édition se veut une interpellation sur la laïcité (ou ce qui lui tient comme équivalent) telle qu'elle est à l'œuvre et à l'épreuve, aujourd'hui, en France et à l'étranger. »

Charte de la laïcité dans les services publics

Le Premier Ministre - Circulaire PM- n° 5209, 13/04/2007

La Charte rappelle le cadre tracé par notre droit pour assurer le respect, dans les services publics, du principe républicain de laïcité. Elle expose les garanties qu'il assure et les obligations qu'il implique. L'objet de la Charte est de rappeler aux agents publics comme aux usagers des services publics quels sont leurs droits et leurs devoirs à cet égard, pour contribuer au bon fonctionnement des services publics.

[Lire la charte](#)

Version actualisée au 1/12/2022 :

[Lire](#)

