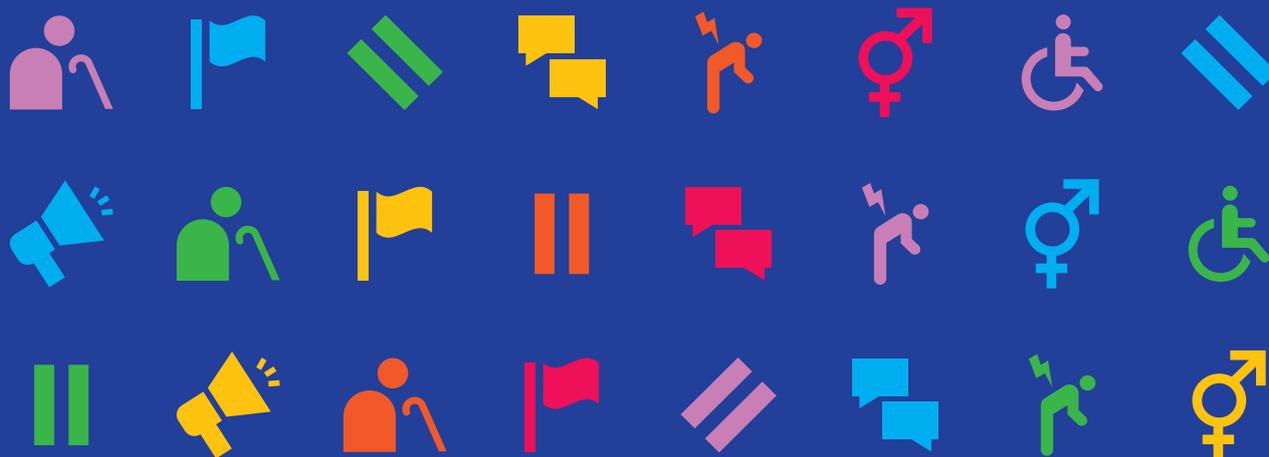


# Rapport d'activité 2024



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



# Rapport d'activité 2024

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

mission  
égalité  
=  
diversité



**Gironde**  
LE DÉPARTEMENT



# Sommaire

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Éditos</b>  | <b>4</b>  |
| <b>Rappel du plan d'actions 2022-2027</b>  | <b>6</b>  |
| <b>L'engagement du Département de la Gironde en faveur de la Diversité et de l'Égalité</b> | <b>7</b>  |
| 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         |
| <b>Le plan d'actions se décline en 2024</b>  | <b>16</b> |
| Sensibiliser, animer et former   | 16        |
| Accompagner les structures, les girondines et girondins                                    | 22        |
| Au niveau des Ressources Humaines  | 31        |
| <b>Ce qui s'est passé en 2024</b>  | <b>35</b> |
| Les événements   | 35        |
| <b>Les grandes orientations 2025</b>   | <b>49</b> |
| <b>Pour aller plus loin...</b>   | <b>53</b> |
| Le lexique   | 53        |
| Bilan social données genrées 2023  | 68        |
| Annexes  | 74        |

# Éditos



« Et puis, autre chose me gêne dans ses droits de l'homme prétendument universels, c'est que, précisément, ils ne le sont pas. Il y a toujours deux poids, deux mesures. »

Simone Veil

En 2024, la Mission Diversité-Égalité poursuit son engagement aux côtés d'Amélie Bosset-Audoit, nouvelle conseillère départementale déléguée à la diversité, l'égalité et la laïcité. Ensemble nous tenons à ce que l'action départementale soit guidée par deux axes majeurs : changer les mentalités pour construire une culture commune de l'égalité et renforcer le pouvoir d'agir de toutes et tous, notamment celui des femmes et des « minorités ».

Le préalable à l'égalité réelle est l'évolution des représentations et des comportements. Nous avons la responsabilité collective de déconstruire les stéréotypes de genre et toutes les discriminations qui influencent encore trop souvent les parcours professionnels, les choix de vie et la répartition des responsabilités.

L'égalité des droits ne saurait être réelle sans égalité des conditions économiques et sociales. Les inégalités salariales et la précarité pèsent encore lourdement sur le quotidien

et l'émancipation des femmes, des « minorités », plus encore que pour le reste la population.

Le Département de la Gironde agit, aux côtés de partenaires engagés, pour favoriser l'autonomie et l'épanouissement des choix et des parcours de vie de chacune et chacun, Girondines, Girondins. Nous améliorons, au sein de notre collectivité, les conditions de travail, en acculturant nos agentes et agents. Le Département prend sa part dans la lutte contre les violences économiques, la sensibilisation, la formation et la structuration des réseaux d'acteurs engagés.

L'accès aux droits et le respect de chaque personne, quelle que soit son origine, son orientation sexuelle, son handicap ou ses convictions religieuses et politiques, sont les fondements de notre nation républicaine. Ils constituent des leviers de progrès social, soyons-en toutes et tous les garants.

**Jean-Luc GLEYZE**

Président du Département de la Gironde

**Amélie BOSSET-AUDOIT**

Conseillère départementale déléguée à la Diversité, Égalité, Citoyenneté et Laïcité



Longtemps, nous avons toutes et tous cru que le combat en faveur de la diversité et de l'égalité femme homme ne pouvait que progresser. La décision prise par le nouveau gouvernement américain de supprimer ou d'affaiblir les programmes fédéraux de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI) prouve que des politiques de régression peuvent également toucher un pays qui nous avait pourtant ouvert tant de voies.

Aux Etats-Unis, des mots comme « inclusion », « diversité », « antiraciste » ou encore « genre » doivent aujourd'hui être bannis de la recherche scientifique. Cette bataille du vocabulaire n'est pas neutre car effacer un terme, c'est vouloir effacer une réalité. La conviction du Département de la Gironde est tout autre : il faut nommer les enjeux pour pouvoir agir avec efficacité.

Dans un territoire marqué par un des plus forts taux de féminicide de France, personne ne comprendrait ainsi notre inaction dans la lutte contre les violences faites aux femmes. En 2024, nous avons donc amplifié nos actions menées contre ce fléau encore trop girondin en mettant tout particulièrement l'accent sur les violences faites aux femmes en situation de handicap. De même, personne ne comprendrait notre inaction dans le combat en faveur de la diversité. En 2024, nous avons donc consolidé le groupe ressource LGBT + de la collectivité pour renforcer l'environnement de travail inclusif de nos agent·e·s. En 2025, nous renforcerons le réseau diversité égalité de la collectivité, notamment dans son rôle de formation. Nous poursuivrons nos actions en faveur de l'égalité notamment professionnelle entre les femmes et les hommes. Nous développerons nos actions de sensibilisation en faveur de la laïcité, de la diversité, de l'égalité et de la lutte contre le sexisme.

Le vent mauvais qui souffle depuis quelques temps, ici ou ailleurs, montre que des droits acquis peuvent toujours être remis en cause. Le combat en faveur de la diversité et de l'égalité femme homme ne souffre d'aucune pause. Continuons à agir avec fierté. C'est le rôle d'une collectivité protectrice des droits.

**Stéphane Corbin**  
Directeur général des services  
départementaux



# 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.**



**IL EXISTE ENTRE LE PILIER  
ÉGALITÉ ET LE PILIER DIVERSITÉ  
UN PARALLÉLISME PRESQUE  
PARFAIT.**

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 les orientations de 2024, orientations qui ont été soumises à arbitrage par l'élue. En ce qui concerne les années 2025-2026-2027, les orientations seront déterminées fin 2025, 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.

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, le Président a confié cette délégation transversale à Marie Récalde, Conseillère départementale du canton de Mérignac 2 en juillet 2021. Suite à son élection, en juillet 2024, en qualité de Députée de la 6ème circonscription, et de sa démission de son mandat Conseillère départementale, la délégation Diversité Égalité élargie à la Laïcité et Citoyenneté a été confiée à Madame Amélie Bosset-Audoit, la nouvelle Conseillère départementale du canton de Mérignac 2.

## 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'une coordinatrice de projets, d'une chargée de mission Diversité, d'une chargée de mission Égalité, d'un chargé de mission Laïcité et d'une chargée de mission LGBT+.

## L'équipe

Rattachée à la Direction générale des services départementaux, la Mission diversité égalité poursuit son action en matière de promotion de l'égalité femmes-hommes et de la diversité, et de lutte contre les discriminations.

De janvier à juin 2024, l'équipe de la MDE est composée de 7 personnes, 5 femmes et 2 hommes, soit : une responsable, une coordinatrice de projets, une chargée de mission diversité, une chargée de mission égalité, un chargé de mission laïcité, une chargée de mission LGBT+ et un chargé de pilotage. Suite aux départs de ces deux derniers, l'effectif est ramené à 5 agent·e·s.

La MDE a accueilli également trois Jeunes Volontaires en Service Civique et deux stagiaires qui ont ainsi participé à différents projets tels que l'élaboration d'un outil d'animation dédié à l'égalité femme-homme et à la lutte contre les discriminations.

Au regard des contraintes budgétaires, les moyens financiers alloués en 2024 ont été ramenés à 12 955.80 € contre 127 313 € votés au Budget primitif 2024.

Ainsi, la priorité a été donnée à trois actions : la poursuite de l'action de sensibilisation à la lutte contre les discriminations, à savoir la saison 2 de la formation en ligne « L'Ascenseur », la participation d'équipes départementales à la Marche des Fiertés et à la course solidaire Nuit des Relais organisée par la Fondation des Femmes.



# 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



« JE N'ACCEPTÉ PLUS  
LES CHOSES QUE JE NE PEUX  
PAS CHANGER, JE CHANGE  
LES CHOSES QUE JE NE PEUX  
ACCEPTER » ANGELA DAVIS

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 ?

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.



**« PERSONNE NE NAÎT  
EN HAÏSSANT UNE AUTRE  
PERSONNE À CAUSE DE  
SA PEAU, DE SES ORIGINES  
OU DE SA RELIGION. »  
NELSON MANDELA**

## **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 loi<sup>1</sup>. Les critères définis par la loi sont aujourd'hui au nombre de 25<sup>2</sup> : 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-appartenances, vraies ou supposées, 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<sup>3</sup> : 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 comparable<sup>4</sup>.

#### **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'autres<sup>5</sup>.

### 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 proche<sup>6</sup>.

### 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

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. »<sup>7</sup>

Le seul fait d'inciter une personne à adopter un comportement discriminatoire constitue une discrimination<sup>8</sup>.



**« NOTRE NUMÉRO DE SÉCURITÉ SOCIALE COMMENCE PAR LE CHIFFRE 2. CELUI DES HOMMES PAR LE CHIFFRE 1. CE N'EST ÉVIDEMMENT PAS UN HASARD. NOUS RESTONS RELÉGUÉES AU SECOND RANG, INESSENTIELLES DERRIÈRE LES ESSENTIELS »**  
**GISÈLE HALIMI**

## 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.

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 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.

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.



**« LES INSULTES  
HOMOPHOBES NE SONT PAS  
UNE OPINION, ELLES SONT  
UN DÉLIT. »  
CHRISTIANE TAUBIRA**

## **La diversité dans le monde professionnel**

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.

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.

« 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.

**Face**  
**à l'intolérance**  
**ensemble**  
**brisons**  
**le silence**

## Simone Veil et la lutte pour l'IVG (Interruption Volontaire de Grossesse) : le droit de choisir

### Hommage à l'un des combats dont elle restera le symbole.

«Monsieur le Président ; mesdames, messieurs ; si j'interviens aujourd'hui à cette tribune, ministre de la Santé, femme et non-parlementaire, pour proposer aux élus de la Nation une profonde modification de la législation sur l'avortement, croyez bien que c'est avec un profond sentiment d'humilité devant la difficulté du problème, comme devant l'ampleur des résonances qu'il suscite au plus intime de chacun des Français et des Françaises, et en pleine conscience de la gravité des responsabilités que nous allons assumer ensemble.»

En janvier 1975, la promulgation de la loi légalisant l'interruption volontaire de grossesse (IVG) marque une avancée majeure dans les droits des femmes en France. Portée par Simone Veil, alors ministre de la Santé, cette réforme demeure un symbole fort du combat pour l'égalité et la liberté de choix des femmes.

Dans les années 1970, la société française est traversée par de vifs débats sur la libéralisation de l'avortement. Le mouvement féministe, le Planning familial et le Mouvement pour la liberté de l'avortement et de la contraception (MLAC) militent activement pour ce droit fondamental. En parallèle, des médecins prennent position en faveur d'une légalisation, tandis que l'opinion publique évolue progressivement sur la question.

Survivante de la Shoah, magistrate et femme engagée, Simone Veil est nommée ministre de la Santé en 1974 par Valéry Giscard d'Estaing. Sensibilisée aux drames liés aux avortements clandestins, elle prend en charge l'élaboration de la loi sur l'IVG. S'appuyant sur des consultations approfondies, elle défend avec conviction le droit des femmes à décider librement de leur maternité.

Le 26 novembre 1974, Simone Veil présente le projet de loi devant une Assemblée nationale quasi exclusivement masculine. Son discours, empreint de dignité et de courage, souligne la souffrance des femmes confrontées à une grossesse non désirée. Après des débats houleux, la loi est adoptée le 29 novembre 1974 par 284 voix contre 189, puis promulguée le 17 janvier 1975.

D'abord adoptée à titre expérimental pour cinq ans, la loi est pérennisée en 1979 grâce à l'action de Monique Pelletier. Depuis, plusieurs évolutions législatives ont consolidé ce droit, jusqu'à sa récente constitutionnalisation en 2024, confirmant l'héritage durable du combat initié par Simone Veil.

Près de 50 ans après son adoption, la loi Veil demeure un jalon essentiel dans la lutte pour les droits des femmes. Son adoption a permis d'améliorer la santé publique et de garantir aux femmes le droit de disposer de leur corps. L'engagement de Simone Veil et son courage restent une source d'inspiration pour les générations futures.

«Je voudrais tout d'abord vous faire partager une conviction de femme – je m'excuse de le faire devant cette Assemblée presque exclusivement composée d'hommes : aucune femme ne recourt de gaieté de cœur à l'avortement. Il suffit d'écouter les femmes. C'est toujours un drame et cela restera toujours un drame.» Simone Veil, Discours du 26 novembre 1974.



## Simone Veil : Une Vie de Combats

Simone Veil incarne une destinée hors du commun, marquée par la tragédie, la résilience et un engagement indéfectible pour la justice et l'émancipation des femmes. Née Simone Jacob en 1927 à Nice, elle est frappée de plein fouet par l'horreur nazie à l'âge de seize ans. Déportée à Auschwitz avec sa mère et sa sœur, elle y survit, portée par le lien indéfectible qui les unit. Mais la guerre lui arrache son père et son frère, et sa mère succombe aux privations et au typhus dans les camps. À son retour, c'est un autre combat qui l'attend : celui du silence, de l'indifférence, du poids du passé que la France peine à regarder en face.

Décidée à s'émanciper par le savoir, elle reprend ses études, devient magistrate et s'engage dans l'administration pénitentiaire. Mais c'est en 1974, en devenant ministre de la Santé sous la présidence de Valéry Giscard d'Estaing, que son nom entre dans l'Histoire. Chargée de porter la loi dépénalisant l'interruption volontaire de grossesse, elle affronte l'hostilité d'une partie de l'opinion et les attaques les plus virulentes. Pourtant, elle ne cède pas. À l'Assemblée nationale, sa voix tremble parfois, mais son courage ne vacille jamais. Grâce à elle, des générations de femmes pourront choisir.

Son engagement dépasse bientôt les frontières. En 1979, elle devient la première présidente élue du Parlement européen, un symbole fort pour celle qui voit dans la construction européenne un rempart contre la barbarie. Toute sa vie, elle portera cet idéal d'union et de réconciliation franco-allemande, trouvant dans l'Europe une réponse à la violence du siècle qu'elle a traversé. Ministre d'État, membre du Conseil constitutionnel, académicienne, elle reste une figure respectée, admirée, dont la parole résonne bien au-delà des clivages politiques.

Le 1er juillet 2018, un an après sa disparition, Simone Veil rejoint le Panthéon aux côtés de son époux Antoine. Cinquième femme à entrer dans la nécropole républicaine, elle est saluée comme une boussole morale, une incarnation du combat pour la dignité, la mémoire et la liberté. À travers elle, c'est la voix des survivants, des femmes, et des bâtisseurs d'Europe qui continue de résonner.

«Venus de tous les continents, croyants et non-croyants, nous appartenons tous à la même planète, à la communauté des hommes. Nous devons être vigilants, et la défendre non seulement contre les forces de la nature qui la menacent, mais encore davantage contre la folie des hommes.» Simone Veil 1927-2017



# Le plan d'actions se décline en 2024

## Sensibiliser, animer et former



La MDE poursuit sa participation aux journées d'accueil des nouveaux arrivant·e·s afin de présenter son organisation, ses actions en matière de promotion de l'égalité femmes-hommes et de la diversité, et de lutte contre les discriminations. C'est l'occasion de présenter les outils internes de sensibilisations et le groupe ressources LGBT+.

### 1. Projet de formation réseau DE

En 2024, la MDE a poursuivi ses réunions mensuelles avec les référent·e·s du réseau Diversité-Égalité. Ces rencontres permettent d'échanger des informations, de faire des points d'étape sur la vie du réseau et de planifier les échéances futures.

Par ailleurs, il leur a été présenté différents outils réalisés par l'équipe de la MDE permettant de « faire culture commune » autour de la diversité et de l'égalité en lien avec le plan d'actions 2022-2027. Ces outils serviront, aussi, pour de la sensibilisation et de l'animation.

Un plan de formation destiné aux membres du réseau Diversité-Égalité a été élaboré. Il est centré sur les notions de diversité, d'égalité, d'engagement, ainsi que sur les valeurs qui les sous-tendent. Compte tenu du budget contraint de notre collectivité, ce projet a fait l'objet de plusieurs ajustements et sera entièrement piloté et animé par la MDE.

Ce plan de formation, une fois établi s'adressera, dans un deuxième temps aux managers, aux organisations syndicales et à l'ensemble du personnel.



5

SESSIONS  
DE SENSIBILISATION

200

PERSONNES  
SENSIBILISÉES

## 2. Des actions de sensibilisation pour déconstruire les préjugés

### « L'ascenseur » un dispositif original conçu et réalisé par la MDE et l'association OXO films

La saison 1, outil de sensibilisation à la lutte contre les discriminations, en ligne sur mascaret a continué d'être visionné par les agentes et les agents en 2024, l'objectif étant d'atteindre les 100%. Suite à certain nombre de demandes de collectivités territoriales de pouvoir disposer de cet outil, le Département a fait le choix de le partager.

La saison 2 sera consacrée à 9 nouveaux critères de discriminations : 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.

Le cahier des charges du nouveau SPOC a été rédigé par la mission.

### LGBTQIA+ « Pourquoi en parler dans le cadre professionnel ? » des sessions de sensibilisation conçues et animées par la chargée de mission LGBTQIA+ de la MDE.

Dans la continuité de la dynamique engagée en 2023, la Mission Diversité Égalité a organisé entre janvier et juin 2024, 15 sessions de sensibilisation sur le thème « LGBTQIA+ pourquoi en parler dans le cadre professionnel » animées par la chargée de mission LGBTQIA+ de la MDE.

À destination des agent·e·s, élu·e·s, membres du cabinet de la collectivité, deux sessions se sont déroulées auprès de deux syndicats, une auprès du personnel d'accueil de la DRU et une pour les travailleurs sociaux de la MDS de Floirac.

Ce sont ainsi 200 personnes (sur 300 inscrites) qui ont été sensibilisées afin de mieux identifier notamment les différences entre le sexe, le genre et la sexualité, de déconstruire ses préjugés dans l'objectif de favoriser un environnement de travail inclusif et bienveillant pour tou·te·s.

#### Témoignages :

« Merci beaucoup pour cette formation que j'ai trouvé très claire et compréhensible [malgré des concepts pas toujours évidents à expliquer simplement]. »

« Merci encore pour cette sensibilisation, c'était vraiment très intéressant et nécessaire, quel que soit son niveau de connaissance et xd'implication sur le sujet. »



## Intervention du Groupe Ressources LGBT+ interne au sein des directions

Afin d'améliorer sa visibilité et mieux se faire connaître, le groupe ressources a poursuivi ces interventions, comme l'année précédente. Il a ainsi présenté ses missions à l'occasion de l'heure managériale ainsi qu'à l'occasion de la journée des nouveaux arrivant·e·s qui a lieu tous les mois. Il a également élaboré des outils de communication comme la création d'un flyer, des cartes postales, une plaquette de présentation du groupe et ses missions

## « Sensibilisation au handicap et à la santé mentale » proposé par le référent handicap et accessibilité de la DRH

Des sessions de sensibilisation au handicap et à la santé mentale ont été proposées cette année aux agents et aux agentes de la collectivité.

Les objectifs de cette sensibilisation sont d'identifier les différents types de handicap, de maîtriser les principes de communication et de connaître les fondamentaux d'un accueil spécifique.

Ce sont 3 sessions en 2024 qui ont été réalisées avec une participation de 40 agent·e·s.

## « La fresque du sexisme », un outil proposé par la MDE, pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles

### Témoignage :

« Vous êtes en jupe aujourd'hui ! »

**La directrice**

« Mais Madame, je suis toujours en jupe. »

**Une collègue**

« Oui mais celle-là vous va bien ! »

**Le chef de service**

Ce témoignage illustre comment le sexisme ordinaire est très prégnant dans la vie de tous les jours, il est « sournois » et il est intégré dans notre quotidien sans que nous nous en apercevions.

Ainsi que le constate le Haut Conseil à l'Égalité (HCE), dans son rapport 2024, « le sexisme commence à la maison, continue à l'école et explose en ligne ; plus l'engagement en faveur des femmes s'exprime dans le débat public, plus en face, la résistance s'organise. Les réflexes masculinistes et les comportements machistes s'ancrent, en particulier chez les jeunes adultes, pendant que l'assignation des femmes à la sphère domestique et au rôle maternel regagne du terrain ... 9 femmes sur 10 déclarent avoir subi une situation sexiste au cours de leurs vie »

Dans le cadre de sa feuille de route de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, la Mission Diversité Égalité a déployé la fresque du sexisme durant l'année 2024.

La MDE, avec le soutien logistique de LaBase, a animé 6 ateliers de la Fresque du sexisme (5 à LaBase et 1 au PTS du Libournais) aux agent.es de la collectivité, aux partenaires ainsi qu'aux Girondines et Girondins.

# 6

## ATELIERS DE LA FRESQUE DU SEXISME

Ces ateliers ont pour objectif de détricoter la mécanique du sexisme, de repérer les comportements et les violences sexistes et de trouver les leviers pour les combattre et les déconstruire.

Ce sont 60 personnes qui ont participé à ces ateliers.

**LA FRESQUE DU SEXISME  
EST UN ATELIER  
D'INTELLIGENCE  
COLLECTIVE POUR  
DÉTRICOTER LA  
MÉCANIQUE SEXISTE ET  
SE PROJETER DANS UNE  
SOCIÉTÉ ÉGALITAIRE.**

### Retour des participant·e·s :

«Lecture du sexisme et de sa mécanique bien expliquée, rappel pour certain.es, nouveaux apports, outils pour d'autres, découverte pour quelques participant·e·s.»

«Permet de sensibiliser sur les enjeux et le vécu concernant des situations sexistes pas forcément identifiées par un homme»

«Permet de s'informer, de mieux comprendre l'origine du sexisme, de prendre conscience qu'il est bien ancré, que cela soit chez les hommes ou les femmes »

«Informations transposables et adaptables dans la sphère familiale et professionnelle»

«Proposer la Fresque du sexisme dans toutes les Directions du Département, la proposer dans d'autres collectivités»

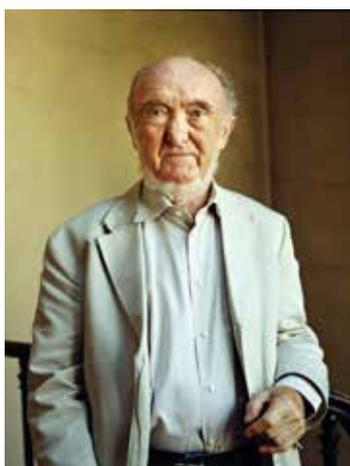
« Rendre cette formation obligatoire à tous les services du Département, aux élu.es et managers»

«Merci ! Bravo!»

### **Atelier « l'expérience de l'intergénération » animé par la DRH, responsable de l'accompagnement RH, coaching**

Notre collectivité concentre au moins 4 générations, depuis les babyboomers jusqu'à la « génération Z », nos représentations respectives du monde, nos repères, nos centres d'intérêt, nos conceptions de la vie professionnelle peuvent parfois se heurter dans des logiques radicalement opposées.

Pour éviter ce qui pourrait se transformer en conflit générationnel, cet atelier veut parier sur la richesse des différences, mettre en évidence ce qui peut rapprocher les générations et valoriser leurs apports mutuels.



« LA LAÏCITÉ EST  
L'ACCEPTATION DE TOUTES  
LES OPINIONS ET DE TOUS  
LES COMPORTEMENTS QUI  
SAVENT RESPECTER L'AUTRE. »  
ALBERT JACQUARD

40

PROFESSIONNEL·LE·S ONT  
SUIVI CETTE FORMATION

## Sensibilisation au principe de laïcité

Afin d'améliorer sa visibilité et mieux se faire connaître, le référent laïcité a poursuivi ces interventions auprès de plusieurs directions. L'ensemble des Pôles Territoriaux de Solidarité ont été concernés mais également la direction des collèges, la direction de la promotion de la santé, la direction des sports et de la vie associative...

Ces échanges ont été l'occasion pour lui de répondre à certaines interrogations.

### Témoignage :

«Nous sommes confrontées à une situation qui nous interroge, un stagiaire peut-il porter des signes religieux ?»

«Non ! Les agent·e·s publics, titulaires, contractuels, stagiaires ou élèves, qu'ils soient ou non au contact des usagers, doivent respecter l'obligation de neutralité aux termes de laquelle ils ne doivent pas, dans l'exercice de leurs fonctions, manifester leurs convictions qu'elles soient religieuses, philosophiques ou politiques, tant à l'égard des usagers que vis-à-vis de leurs collègues, ni faire prévaloir leur préférence pour une religion.»

Un temps a été réservé au principe de respect de la laïcité lors d'une heure d'échange managériale.

## 3. Des actions de formation professionnelles ciblées

### Formation à la méthode DOSAVI (Détection, Orientation, Suivi et Accompagnement des Violences Intrafamiliales) organisée par la DGAS

Les violences au sein du couple ou de la famille ont des répercussions majeures sur la santé et la vie sociale des personnes concernées, qu'il s'agisse des victimes, des enfants, ou des auteur·e·s. Il est donc crucial que les professionnel·le·s puissent détecter ces situations et intervenir de manière adaptée.

La formation à la méthode DOSAVI vise à former les acteur·rice·s concerné·e·s au repérage de ces situations, ainsi qu'à leur accompagnement et à l'orientation vers des structures d'aide appropriées, que ce soit pour les victimes ou pour les auteur·e·s de violences.

En 2024, 40 professionnel·le·s ont suivi cette formation, qui leur a permis d'acquérir de nouvelles compétences dans ce domaine sensible.



Suite à son succès, quatre nouvelles sessions de formation sont prévues pour 2025, afin de continuer à renforcer les capacités des intervenant·e·s à mieux accompagner et soutenir les personnes concernées par ces violences.

#### Témoignages :

« cette formation m'a apporté des éléments concrets pour ma pratique. Elle me permet de mieux comprendre la dynamique des violences »

« j'ai apprécié lors de cette formation la pluridisciplinarité du groupe, variété des fonctions au sein des sessions : Secrétaire médico-sociale, travailleurs sociaux, managers »

« La grande nouveauté c'est de parler de l'auteur, je ne le pensais même pas, je ne le voyais pas, j'avais tendance à l'exclure de l'accompagnement »

« Plus on sera nombreuses et nombreux à faire cette formation, plus on aura le même langage »

## Accompagner les structures, les Girondines et Girondins

L'action départementale pour l'égalité entre les Girondines et les Girondins et la promotion de la diversité est réalisée, dans une approche transversale, par l'ensemble des services. Parmi celles-ci, la question de la prévention et de la lutte contre les discriminations a mobilisé de nombreuses directions avec pour objectif d'inscrire celle-ci dans un cadre stratégique avec les acteurs et partenaires girondins.

### 1. DGAR/Direction du patrimoine

Dans le cadre du projet d'occupation provisoire de la Maison de la Promotion Sociale d'Artigues, le Département a proposé d'installer, dans les différents bâtiments, à titre gratuit en février 2024, un foyer d'hébergement pour 30 jeunes mineurs non accompagnés, géré par le Diaconat, et 4 entreprises de l'économie sociale et solidaire : une « ressourcerie pépites », une société « Ekolector » qui propose le lavage de bouteilles de verre pour recyclage, de réparation de matériel électronique et l'entreprise de couture « Marie&Ange FLORY ».

Cette entreprise a vocation d'adapter les vêtements de seniors et de personnes en situation de handicap logés en EHPAD.

La MDE est allée à la rencontre de sa créatrice.



Le fil rouge de mon activité  
est de redonner de la dignité  
aux personnes âgées

«J'emploie des personnes à la  
maison d'arrêt de Gradignan  
pour les aider à s'insérer  
professionnellement à leur sortie»

«Les personnes âgées retrouvent  
une autonomie grâce aux  
vêtements adaptés que mon  
entreprise confectionne !»

## 2. DGAC/Direction de l'Éducation et des Collèges (DEC)

### Plan lutte précarité menstruelle

En 2024, le Département poursuit le déploiement de son plan de lutte contre la précarité menstruelle des collégiennes initié depuis 2021. 47 648 euros ont été consacrés pour réapprovisionner les distributeurs en 2024. 167 distributeurs sont à disposition de 33000 collégiennes girondines.

Pour accompagner l'installation de ces distributeurs, des jeunes en services civique sont recrutés depuis 3 ans. Formés à la vie sexuelle et affective, ils peuvent intervenir, à titre préventif, dans les collèges à la demande des chefs d'établissements. Cet accompagnement vise à sensibiliser tous les élèves, y compris les garçons, mais également les adultes. Un livret de sensibilisation a été envoyé dans les collèges, qui pourront choisir de le distribuer lors de séance de prévention santé, ou le laisser en libre accès.

# 167

DISTRIBUTEURS SONT  
À DISPOSITION DE

# 33000

COLLÉGIENNES  
IRONDINES





### **Projet libre cour**

Depuis 2021, le Département de la Gironde a mis en place un projet de paysage participatif afin de repenser les cours de collèges. La démarche vise à améliorer le climat scolaire et le bien-être des élèves, en assurant l'égalité et la mixité des genres et des âges, à travers des solutions durables et respectueuses de l'environnement.

La question de l'implantation du plateau sportif au milieu de la cour a par exemple été questionnée : 80% des garçons l'occupent.

La communauté éducative et surtout les élèves, de la 6e à la 3e, sont activement impliqués dans la conception et la mise en œuvre des aménagements. Leurs idées, leurs besoins et leurs préoccupations sont pris en compte pour garantir des espaces récréatifs qui répondent aux attentes de toutes et tous.

En 2024, ce sont 11 collèges qui ont mené à bien cette initiative. Les projets Libre cour se poursuivent dans le cadre du Programme collèges résilients qui s'inscrit plus largement dans une démarche volontariste de transition écologique en transformant durablement les collèges.

## Projet mixité des espaces au sein des collèges

Le séminaire de la Direction de l'Éducation et des Collèges qui s'est tenu le 25 juin 2024 a rassemblé 90 agent-e-s (hors agent-e-s collège).

Cette journée a été marquée par l'état des lieux du projet mixité des espaces au sein des collèges piloté par Edith Maruejols, Docteure en géographie française et spécialiste de la géographie du genre. Ce projet, initié en 2018 a pour objectif d'accompagner les collèges restructurés ou neufs vers une meilleure inclusion, égalité filles garçons comme l'implantation de toilettes mixtes. Les collèges du plan collège 2018 en ont été équipés.

Pour la majorité d'entre eux et après plusieurs mois d'usage, ils ont constaté un certain apaisement dans ces lieux.



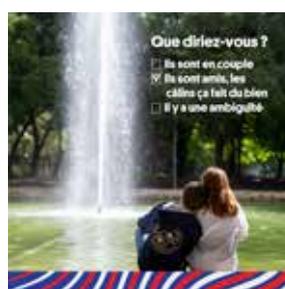
### 3. DGAC/Direction Jeunesse (DJ)/Service Actions Educatives Pratiques Citoyennes (SAEPC)

Agir auprès de la Jeunesse est depuis toujours, pour le Département, un levier fort pour combattre les discriminations. Ainsi, chaque année, les travaux des commissions « Solidarité et lutte contre les discriminations » et « Égalité filles-garçons » du Conseil Départemental des Jeunes sont à remarquer.

La commission Egalité Filles-Garçons a créé cette année une campagne photographique ayant pour objectif de déconstruire les préjugés sur l'amitié fille-garçon.

Pour ce qui est de la lutte contre les discriminations, un quizz a été réalisé en vue de jauger son positionnement dans la chaîne du harcèlement (harceleur, victime, témoin ou neutre).

Dans le cadre de son festival itinérant de cinéma les « Toiles Citoyennes », le service actions éducatives pratiques citoyennes a également proposé la projection de plusieurs films à destination des collégien.ne.s et du grand public autour du féminisme, des droits des femmes, de l'avortement.



## Les séances « Collège » ont touché environ 800 collégiens et collégiennes, les films diffusés :

- ▶ Marinette : film autour de l'inclusion des femmes dans le sport (et dans le foot) avec un vrai questionnement sur les violences familiales et conjugales ;
- ▶ Divertimento : biopic sur Zahia Ziouani, cheffe d'orchestre venant du 93 et qui cherche sa place dans un milieu élitiste et fermé aux femmes (=la chefferie d'orchestre et la musique classique) ;
- ▶ La Tresse : adaptation du livre de Laetitia Colombani (que nous avons eu le plaisir d'accueillir) sur 3 parcours de femmes dans le monde ;
- ▶ Les Suffragettes : film historique autour du mouvement des suffragettes en Angleterre.
- ▶ Concernant les films « grand public », une cinquantaine de personnes ont participé aux séances de :
- ▶ Levante : droit à l'avortement au Brésil, homosexualité ;
- ▶ 20 000 espèces d'abeilles : transidentité.





## 4. Grande cause départementale du handicap

### Contribution démarche 100% inclusive

Dans le cadre de la feuille de route Gironde 100% inclusive 2022-2025, la mise en œuvre d'un plan de formation et sensibilisation au handicap des agent·e·s d'accueil dans les territoires notamment les PTS de Bordeaux, Haute Gironde et Graves a été menée. Cette formation a démarré en juin 2024 et a concerné jusqu'à ce jour 39 agent·e·s. Ce plan de formation est prévu jusqu'à fin décembre 2024.

### Groupe Actions Handicap Gironde

Sous la coordination du Service Handicap et Prévention, le Groupe Action Handicap Gironde, constitué en 2019, est composé de 15 agent·e·s volontaires en situation de handicap. Il vise à améliorer la représentation des personnes handicapées au sein de la Collectivité et à contribuer à faire évoluer les perceptions du handicap de manière plus générale.

Cette année, le groupe s'était donné comme objectifs de travailler, en tant qu'expert d'usage, autour des questions de l'accessibilité batimentaire, numérique et des parcours professionnels des agent·e·s en situation de handicap.

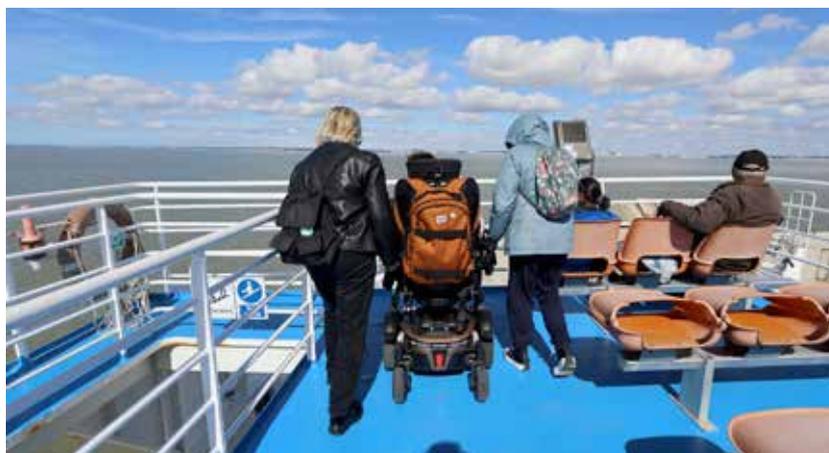
Ainsi, le Groupe Action Handicap Gironde a été étroitement associé, en amont, aux différents projets architecturaux (réaménagement ou construction neuve). Il s'agissait pour les membres du groupe d'évaluer l'accessibilité batimentaire comme la MDS de Pessac, la création de toilettes PMR à l'hôtel du Département ou encore le Laboratoire départemental.

A la demande de la Direction des Transports Maritimes Départementaux, le groupe s'est également déplacé pour tester les bacs en vue d'améliorer l'accessibilité aux personnes en situation de handicap.

En matière d'inclusion numérique, le collectif a été consulté concernant les refontes du site gironde.fr, du système d'informations des RH (SIRH) ainsi que des nouvelles applications métiers RH inser et astre pour évaluer si la navigation est fluide, l'ergonomie satisfaisante et adaptée aux handicaps visuel et cognitif.

Une réflexion est également engagée sur les parcours professionnels des agent·e·s en situation de handicap.

En 2024, le Département compte 56 bénéficiaires d'obligation d'emploi supplémentaire par rapport à 2023 avec l'intégration de 132 nouveaux et 76 sorties.



## 5. DGAS/Pôle Solidarité et Développement Social (PSDS)/Mission Ingénierie et Travail Social



Le Département de la Gironde a pris des engagements de longue date en matière de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes

Il mène une politique ambitieuse grâce au développement d'un plan de lutte spécifique à cette problématique

Dans ce cadre, un protocole d'accueil et d'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales commun à l'ensemble des MDS a été présenté le 8 mars 2023 au Pôle Territorial de Solidarité (PTS) Porte du Médoc.

La Mission d'Ingénierie en Travail Social (MITS) accompagne les PTS dans cette démarche en fonction de leurs besoins. En 2024, le PTS du Libournais, avec ses trois circonscriptions, a souhaité adapter ce protocole de manière pragmatique aux spécificités de son territoire.

Le Département expérimente également des maisons mobiles des solidarités, appelées « Bus en + » pour faciliter l'accès aux soins sur les territoires du Médoc et de la Haute-Gironde, à compter de novembre 2023. Un accueil spécifique aux personnes victimes de violence est également proposé.

## 6. DGAS/PSDS/Direction Promotion de la Santé (DPS)/Service PMI Ados Adultes Maison Direction Santé (SPMIAAMDS)



Le Département agit pour une Gironde exemplaire en matière de Diversité et de lutte contre les discriminations. En plus d'être acteur, il se veut un soutien pour les collectifs qui mènent des actions autour de ces enjeux de territoire. A ce titre la MDE promeut notamment les actions de sensibilisation liées à la santé.

La Direction de la Promotion de la Santé (DPS) intervient dans plusieurs domaines sensibles tels que : planification familiale et santé sexuelle, suivi de la grossesse, santé du jeune enfant, difficultés de santé liées à la précarité... Sa priorité est d'agir très précocement, aux périodes de vulnérabilité, dans une approche globale de la santé et en s'appuyant sur les capacités de chaque personne.

La MDE est allée à la rencontre d'agent·e·s de la collectivité qui interviennent au quotidien auprès de ces publics.

Joann Plusalainet, animateur de prévention santé et Enora Auffret infirmière actions santé PMI promotion santé adolescent·e·s adultes développent des actions « hors murs » qui consistent à aller vers des publics vulnérables. Dotés de nombreux outils pédagogiques, ils animent notamment des ateliers autour de l'éducation à la sexualité.



Les mineurs isolés: nous n'avons pas les mêmes codes, la prise de conscience, la notion de consentement permet de libérer la parole, c'est un véritable choc culturel !

Manifestation lutte mondiale contre le sida: nous avons installé un violentomètre géant, c'est un formidable outil de sensibilisation, les personnes prennent conscience de certains actes !

Dans les squats/bidonvilles, la violence est sous silence, nous tentons de nouer un lien

Collégiens et collégiennes: nous échangeons autour de l'impact des réseaux sociaux car ils peuvent être en perte de repère... outils video tiktok et jeu info intox

Public Mission locale: les conseiller•e-s qui suivent les jeunes nous ont transmis des témoignages encourageants «je vois des changements de positionnement des jeunes, ils agissent et parlent différemment»

## Au niveau des Ressources Humaines

### 1. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral et sexuel et de violences sexistes

Le Département de la Gironde inscrit le bien-être au travail au cœur des ressources humaines. Dans ce cadre, les instances et dispositifs d'écoute, d'alerte « SIRENE » et « CESAME » sont mis à la disposition des agent·e·s.



#### SIRENE, un dispositif de signalement et traitement interne

En application de la réglementation, le Département de la Gironde a mis en place, depuis 2020, le Dispositif de signalement « SIRENE », ouvert à tout agent s'estimant victime ou témoin de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral ou d'agissements sexistes sur le lieu de travail. Afin d'asseoir ce Dispositif et son champ d'application au sein de la Collectivité, un règlement intérieur a ensuite été défini en 2022.

C'est dans ce cadre que la Cellule SIRENE, composée de représentants de la Direction des Ressources Humaines, a pu clôturer l'instruction de 28 signalements ouverts en 2021 et 2022 et a recensé 15 nouveaux signalements au cours de l'année 2023.

Concernant le traitement des demandes, chaque situation fait l'objet d'une analyse pluridisciplinaire de la Cellule SIRENE qui peut aboutir, en fonction de son traitement, à des mesures d'accompagnement individuel ou collectif, à des actions de médiation interne, mais également à l'ouverture d'une procédure disciplinaire pour les situations complexes avérées.

#### CESAME, une plate-forme d'écoute externalisée



Dans le cadre de la Politique Egalité professionnelle et Diversité et des objectifs fixés par la labellisation

AFNOR en la matière, le Département de la Gironde propose à ses agents, depuis janvier 2019, un dispositif externe d'écoute et de soutien psychologique, en complément des dispositifs d'accompagnement déjà existants au sein de la Collectivité.

A cet effet, 7 jours sur 7, 24 heures sur 24, une équipe de psychologues composant la Cellule CESAME (Cellule Ecoute et de Soutien des Agents et des Managers Externe) assure un service d'écoute anonyme, confidentiel et individualisé à l'attention de tout agent qui ressent le besoin d'évoquer des sujets d'ordre professionnel pouvant occasionner un sentiment ou une situation de souffrance au travail, de discrimination ou de harcèlement.

Au titre de l'année 2023, la Cellule CESAME a ainsi recensé 230 appels téléphoniques passés par 61 bénéficiaires (dont 78,43% agent·e·s). Les principales thématiques abordées lors des entretiens s'articulent autour du soutien social, de la santé psychique et des exigences professionnelles (cf. classement Gollac). Quant à l'évolution annuelle

de ces appels, la période de fin d'année (entre novembre et janvier) reste souvent caractérisée par une augmentation du nombre de sollicitations. Le recueil de ces données annuelles permet de nourrir l'élaboration du Plan de prévention des risques professionnels de la Collectivité et contribue au développement des actions départementales en matière de prévention des risques psychosociaux, de sensibilisation sur le handicap au travail et la santé mentale.

## **2. Favoriser un environnement de travail non discriminant**

### **Etat des lieux télétravail**

Comme chaque année, une présentation du bilan télétravail est organisée par la mission QVCT. L'année 2023 a été marquée à la fois par l'harmonisation des dispositifs de télétravail et l'intégration de toutes les directions dans l'application Jobdi mais également par la période de renouvellement des demandes en fin d'année (octobre à décembre 2023).

Cette phase de renouvellement a permis aux agent·e·s et aux managers de s'accorder sur de nouvelles modalités de télétravail, d'en questionner certaines mais surtout d'en pérenniser un grand nombre (près de 90% des agent·e·s renouvelés) et de formaliser les activités réalisées en télétravail.

Globalement, un seuil du nombre d'autorisations de télétravail semble se confirmer depuis ces deux dernières années aux alentours de 3 300 agent·e·s en télétravail (2022/2023). Au 30 septembre 2024, on dénombre environ 3 584 agent·e·s en télétravail (2 786 femmes et 798 hommes).

Ce nombre qui est presque constant, traduit toujours un attrait certain pour ce mode d'organisation qui répond également à des attentes en matière de nécessités de service et de qualité du service rendu à l'utilisateur.

### **Si le nombre total semble stabilisé, la structure de la pratique du télétravail a quant à elle, évolué avec notamment :**

- ▶ Une consolidation et augmentation du mode flottant avec près de 84% contre 75% en 2022, et 64% en 2021 ;
- ▶ Un taux de réalisation (rapport entre le télétravail réellement effectué et le niveau d'autorisation) qui a encore baissé pour avoisiner les 50% en moyenne contre 60% en 2022.

### **À noter également :**

- ▶ La diminution des déplacements et/ou de ses effets reste la première motivation individuelle des demandes de télétravail (pour 66% d'agents) ;
- ▶ Les activités liées à la « Gestion, organisation et procédures » sont celles majoritairement retenues comme activités dominantes exercées en télétravail (pour 62%).

**3584**  
AGENT·E·S  
EN TÉLÉTRAVAIL

Il semble aussi se dégager de ce bilan une forme de distinction entre les autorisations données et la pratique réelle, signe d'une prise en compte des enjeux collectifs d'organisation du travail avec une régulation qui semble naître en fonction des missions.

### 3. Des projets novateurs et précurseurs de la collectivité

#### Projet « transition de genre en DRH »

Le Département, signataire de la charte de l'Autre Cercle continue à mener sa politique volontariste en matière d'inclusion des agent·e·s LGBT+.

Dans ce cadre, un groupe projet « Transitions de Genre en DRH » a été initié en 2022. Une étude sur la réglementation et les recommandations du défenseur des droits en matière d'accompagnement des transitions de genre d'un point de vue ressources humaines s'est, tout d'abord avérée nécessaire. Par la suite, un parangonnage a été réalisé sur d'autres établissements publics ayant (ou non) avancé sur le sujet. Le groupe projet s'est réuni à neuf reprises

A ce jour, la collectivité doit arbitrer quant à son positionnement (respect de la réglementation ou alignement avec les recommandations du Défenseur des Droits) tout en travaillant sur la qualification des communications et documents officiels et non officiels.

A l'issue de cette étape, le parcours de transition de genre en DRH pourra être consolidé le Département pourra fixer les modalités et outils d'information, de sensibilisation et d'accompagnement des managers, des équipes concernant la « transition de genre en DRH ».



Je suis enfin moi-même, mise en adéquation avec mon identité, plus de fossé entre vie professionnelle et personnelle

On peut être d'accord ou pas d'accord, c'est le respect qui s'impose que ce soit dans la vie professionnelle ou personnelle

La Direction des Ressources Humaines a été sensibilisée afin de posséder des clés de compréhension, a été bienveillante, à l'écoute et dans l'empathie

## Protocole « santé des femmes » sur le congé menstruel et péri ménopause

Suite à la délibération du 26 juin 2023, l'assemblée a voté à l'unanimité le rapport pour information sur la prise en compte des agentes souffrant de menstrues douloureuses et de symptômes incapacitants liés à la ménopause. Ce dispositif expérimental permet aux agentes de bénéficier d'aménagements possibles (poste de travail, facilités horaires, télétravail) ou d'absences justifiées. L'objectif est d'améliorer la qualité de vie au travail, de réduire les discriminations liées au sexe ou à l'âge et de favoriser l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Une campagne de communication a été menée en mai et juin 2024 sur Mascaret. Malgré un portage politique et administratif fort, seulement six agentes en bénéficient à ce jour.

# Congé santé des femmes

#changeonslesrègles





# Ce qui s'est passé en 2024

## Les événements

8 mars

### Aide à Domicile en Milieu Rural (ADMR)

A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, il a été proposé un temps d'échange organisé par le Département de la Gironde, entre Monsieur le Président du Conseil départemental, la MDE, et l'ADMR à Langon.

Ces échanges ont permis de mieux comprendre l'articulation temps de vie personnelle et professionnelle pour les professionnelles des métiers des SAAD (services d'aide et d'accompagnement à domicile), l'usure professionnelle, la reconnaissance du travail, la part des professionnels « hommes » dans ce secteur .

8 mars

### Journée Défense et Citoyenneté (JDC) à l'hémicycle

Le 8 mars 2024, une JDC a été organisée à l'hémicycle, avec la participation de la Mission Diversité Egalité (MDE) pour valoriser les compétences du Département et son engagement en matière de droits des femmes et de parité, en présence d'une cinquantaine de jeunes métropolitains.

#### La MDE a présenté le Département via :

- ▶ Un film institutionnel,
- ▶ Le fonctionnement de l'Assemblée départementale et ses 66 conseiller-ères,
- ▶ Un échange sur les compétences obligatoires et volontaristes,
- ▶ Les dispositifs destinés aux jeunes.



Ensuite, ils ont discuté de l'engagement en matière de diversité et d'égalité, suivi d'une présentation sur la journée internationale des droits des femmes et ses origines, accompagnée d'un quiz. La session s'est terminée par la diffusion d'un spot du Haut Conseil à l'Égalité et des échanges constructifs.

L'après-midi, plusieurs personnalités étaient présentes, notamment Marie Récalde, Wiame Benyachou, Romain Dostes, le ministre délégué Thomas Cazenave et la députée Alexandra Martin. Ils ont échangé avec les jeunes de sujets comme l'engagement politique et l'orientation professionnelle. La journée s'est conclue par la remise des certificats par les élu-es et le personnel de l'armée.

17 mai

## matinale : journée internationale de lutte contre les LGBTIphobies



Dans le cadre de la journée internationale de lutte contre les LGBTIphobies, le Département a de nouveau marqué son engagement le 17 mai dernier en matière de promotion de l'égalité, de la diversité et de la lutte contre les discriminations. A cet effet, a été organisé un moment d'échange, entre des partenaires locaux et les associations engagées : le Girofard, l'association Trans3.0 et une bénévole de l'association contact Aquitaine. Cette matinale s'est clôturée par la levée du drapeau LGBT+ sur la dalle Meriadecq. Quarante agent-e-s étaient présent-e-s.

Par la suite, 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 temps de rencontre et d'échanges a été l'occasion de dresser un état des lieux des droits des personnes LGBT+ en Europe.



25 mai

## Festival Handi'Et Cap

En cette année de « grande cause départementale » consacrée au handicap, le Département a invité les Girondines et les Girondins au Festival Handi' et Cap, le 25 mai, au domaine départemental de Nodris à Vertheuil.

Cet événement a été inauguré par Jean-Luc Gleyze, président du Département et Jean-François Egron, vice-président chargé du handicap, inclusion, habitat et mobilités adaptées, en présence de Michelle Saintout et Stéphane Le Bot, conseillers départementaux du Nord-Médoc. Organisé en partenariat avec l'ensemble des acteurs du territoire dans le champ du handicap, elle a proposé des activités culturelles, sportives et ludiques. Il a également permis de trouver des réponses aux questions sur le parcours d'une personne, de l'enfance à l'âge adulte, et des conseils éclairants pour les familles et les professionnels.

Je suis jeune parent, j'ai une inquiétude au sujet de mon enfant, que faire? ;

Quel accompagnement pour mon enfant en situation de handicap? ;

je suis ou je m'occupe de personnes en situation de handicap, comment j'accède à mes droits ?

quel lieu de vie pour les personnes en situation de handicap? ; quand je veux faire une activité sportive ou de loisirs, comment je m'y prends?...





**28 mai**

### **Signature de la convention triennale FIPHFP**

La collectivité fait du handicap une priorité dans la mise en œuvre de ses politiques publiques mais aussi en tant qu'employeur. A cet effet, la signature de la 5ème convention triennale de partenariat entre notre collectivité et le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) en atteste. Cette 5ème convention prévoit un financement partagé de plus de 900 000 euros. Des axes prioritaires ont été définis et concernent notamment le recrutement de travailleurs en situation de handicap, le maintien dans l'emploi, l'aide à la reconversion.

**4 juin**

### **Nuit des relais**

Organisée par la Fondation des Femmes, la troisième édition girondine de la Nuit des Relais a eu lieu le mardi 4 juin de 18h à 23h, sur le parvis de l'Hôtel de Ville, place Pey-Berland à Bordeaux.

Cette année encore, le Département a pris en charge l'inscription et la collecte de dons des équipes aux couleurs du Département, chacune étant composée de 5 agent·e·s.

Il y avait plus de 500 coureurs pour cette édition bordelaise de la Nuit des Relais le mardi 4 juin au pied de l'Hôtel de Ville. Cette 3ème Edition a permis de collecter 60 000 € pour les droits des femmes et la lutte contre les violences dont elles sont victimes. L'ensemble des dons collectés sera reversé à des associations de terrain en Nouvelle Aquitaine pour des projets qui changent concrètement la vie des femmes.



**5 juin**

### **Dénomination du collège du Haillan « Andrée Chedid »**

Jean-Luc Gleyze, président du Département de la Gironde, Isabelle Dexpert, vice-présidente chargée des politiques éducatives et des collèges ont dénommé le collège du Haillan « Andrée Chedid » le mercredi 5 juin 2024 après-midi.

En présence de Michelle Lacoste, présidente de la commission collèges, de Carole Guère et d'Alain Charrier conseillers départementaux du canton de Mérignac-1 et d'Andréa Kiss, maire du Haillan.



Les équipes du collège du Haillan, inauguré en 2022, se sont engagées dans la recherche du nom de l'établissement. En effet, le Département propose une démarche participative de nomination des collèges, en associant la communauté éducative, les agents des collèges, avec le concours d'un comité de «toponymie», constitué d'historiographe et de chercheurs.

Les propositions retenues, sont ensuite soumises à l'examen du comité pour validation. Un avis, à titre consultatif, de la mairie est également recueilli. Ce sont ainsi 4 autres collèges qui ont été nommés ou renommés en 2024 : Mios, Lussac, Grand Parc ainsi que Le Pian.

Pour le collège du Haillan, le nom d'Andrée Chedid a recueilli l'avis favorable de toutes les parties.

Parce que le nom d'un lieu aussi emblématique qu'un collège n'est pas anodin, il est important que celui-ci s'inscrive dans son territoire et dans le temps.

10 juin

## Marche des fiertés

Le Département s'est associé activement cette année encore à l'évènement du 1er juin en faveur des droits des personnes LGBT+. En présence d'élu·e·s, des membres du Groupe Ressources LGBT+ et ses allié·e·s., le cortège s'est élancé à 14 heures de la place des Quinconces. Il a réuni près de dix mille personnes selon le comité organisateur.



Septembre

## Journée du patrimoine et du matrimoine

A l'occasion des Journées Européennes du Matrimoine et du Patrimoine 2024, le Département de la Gironde et le Conseil d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE), ont proposé de découvrir l'histoire de la création du quartier Mériadeck, conçu, en son temps, comme une connexion entre le Bordeaux du passé et la ville du futur. A travers cette exposition « Ex-nihilo », le Président du Conseil départemental de la Gironde et l'élue en charge de la délégation « Diversité et Egalité femmes-hommes » ont voulu faire connaître la notion de matrimoine pour rendre plus visible la place des femmes dans l'histoire culturelle et patrimoniale française.

Le vernissage a eu lieu le lundi 16 septembre à 17h à l'immeuble gironde.



17 octobre

## IDDAC Egalité FH dans la culture

L'IDDAC (Institut Départemental de Développement Artistique et Culturel de la Gironde), quant à lui, a consacré une journée à l'Egalité de genre dans les arts et la culture : vrai sujet ou effet de mode. Il s'agissait de dresser un état des lieux sur la réalité des inégalités de genre aujourd'hui, s'inspirer d'initiatives et d'expériences de terrain et encourager les participant-e-s à devenir des acteurs et actrices de l'égalité réelle.

21 novembre

## DuoDay



Le 21 novembre 2024, la Collectivité a participé, comme chaque année, à la 6ème édition nationale de la journée « DuoDay ». En duo avec un-e professionnel-le volontaire, la personne en situation de handicap est accueillie au sein des services et peut ainsi découvrir un environnement de travail, préciser un projet professionnel, ou amorcer un parcours d'insertion notamment. Participer activement à cette journée, est pour le Département une action permettant de réaffirmer son engagement pour une société inclusive et non discriminante.

25 novembre

## Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes

Dans le cadre de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, le Département, cette année encore, a montré son engagement dans cette lutte et ce fléau.

Cette année les élu·e·s du Département ont souhaité placer cette cérémonie sous le signe de la Grande cause départementale : le handicap. Dans ce contexte, la MDE et la DGAS ont proposé une matinale le 25 novembre 2024 de 9h à 12h00 dans les salons de l'hôtel du Département autour de la thématique « Rendre visible et agir contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes en situation de handicap »

Cette matinale était présidée par Jean-Luc Gleyze, président du Département, Amélie BOSSET-AUDOIT Conseillère départementale déléguée à la diversité et l'égalité, Jean-François Egron, vice-président chargé du handicap, inclusion, habitat et mobilités adaptées, conseiller départemental du canton du Sud Gironde et Stéphane Corbin, Directeur Général des Services.

La matinée s'est déclinée en deux temps forts :



1er temps : Restitution de l'enquête « Les femmes victimes de violences en situation de handicap en Nouvelle-Aquitaine » (septembre 2021) de l'observatoire des violences sexuelles et sexistes en Nouvelle Aquitaine

Intervention : Johanna Dagorn, sociologue et directrice de recherche de l'observatoire

2ème temps : Table ronde « Femmes en situation de handicap : de la vulnérabilité aux violences »

Interventions : Anaïs Sebire, directrice adjointe de la délégation départementale de la Gironde de l'Agence Régionale de Santé ; Catherine Bouic-Peña, éducatrice spécialisée, formatrice, scénothérapeute au CACIS (centre accueil consultation information sexualité) ; Christine Antoine, administratrice, association départementale des Deux Sèvres du Planning Familial ; Muriel Springaux, coordinatrice juridique du CIDFF (centre information sur les droits des femmes et des familles) de la Gironde ;

# Mur de femmages 2024

Le Mur de Femmages est une initiative de l'association #NousToutes qui recense les féminicides en France sous forme de portraits et messages en hommage aux victimes. Le comptage de #NousToutes repose sur une veille médiatique quotidienne, en croisant les informations de presse avec des critères précis pour identifier les féminicides.

L'absence de mention du nom ou même du prénom résulte d'une volonté exprimée par les proches, soucieux de préserver la dignité de celles qui ont été touchées. Cette anonymisation partielle est un juste milieu entre la protection de l'intimité, et l'hommage de la mémoire de ces femmes.

**En 2024,  
en France,  
140 victimes  
de féminicide  
sont nommées  
sur le Mur  
de Femmages.**

Une femme, 29 ans, Bourail,  
Nouvelle-Calédonie

Une femme, 62 ans, Negrepelisse  
[82]

Une femme, 75 ans, Vinon sur Verdon  
[83]

Louane, 16 ans, Toulouse

Une femme, 29 ans, Mamoudzou,  
mayotte

Leila, 50 ans, Brassac

Une femme, 56 ans, Saint-Mandrier-  
Sur-Mer

Une femme, 29 ans, Decines-  
Charpieu

Michelle, 60 ans, Nieuil-l'Espoir

Une femme, 28 ans, Saint-Herblain

Brigitte, 63 ans, Nogent-le-Roi

Magali, 52 ans, Bretoncelles

Christelle, 29 ans, Saint-Benoit [La  
Réunion]

Une femme, 72 ans, Marseille

Une femme, 64 ans, Sanary-sur-Mer

Edith, 54 ans, Vincelles

Une femme, 77 ans, Saint-Raphael

Une femme, 55 ans, Saint Pierre [ La  
Réunion ]

Une femme, 76, Marignane

Une femme, 95 ans, Puget-sur-  
Argens

Une femme, 34 ans, Saint Jean de Luz

Une femme, 33ans, Antibes

Solenne, 33ans, Le Breil-sur-Merize

Une femme, 75 ans, Paris

Une femme, 33 ans, Mulhouse

Une femme, 88 ans, Ingrandes-sur-  
Vienne

Evelyne, 67 ans, Saint Jean-d'Assé

Une femme, 33ans, Torcy

Une femme, 27 ans, Capersterre-  
Belle-Eau [Guadeloupe]

Une femme, 63 ans, Monflanquin

Cynthia, 43 ans, Sainte-Foy-les-Lyon

Lorena, 22 ans, Fort-de-France [La  
Martinique]

Lauren, 29 ans, Frejus

Une femme, 15 ans, Bain-de-Bretagne

Marie –Antoinette, 86 ans, Antisanti

Emma, 24 ans, Venissieux

Hayatte, 38 ans, Montfermeil

Marie Pierre, 66 ans, Montpellier

Pauline, 32 ans, Lanester

Maylis, 18 ans, Chilly-Mazarin

Une femme, 34 ans, Cagnes-sur-Mer

Une femme, 35 ans, Saint-Paul-de  
Fenouillet

Alicia, 28 ans, Beussent

Une femme, 45 ans, Saint-Nicolas-  
d'Aliermont

Une femme, 55 ans, Gerstheim

Une femme, 85 ans, Marseille

Une femme, 31 ans, Montigny-les-  
Metz

Jeannette, 88 ans, Prunelli-di-  
Fiumorbu

Une femme, 40 ans, Loire-Authion

Alexandra, 36 ans, Paris

Shannon, 13 ans, Rantigny

Une femme, 60 ans, Mirecourt

Zaouina, 60ans, Marseille

Emeline, 26 ans, Ibos

Une femme, 70 ans, Paris

Auriane, 22ans, La Salle [Italie]

Corinne, 60 ans, Lectoure

Yasmin, 24 ans, Macouria [ Guyane]

Une femme, 50 ans, Cayenne

Nathalie, 30 ans, Marigot  
[Guadeloupe]

Zahia, 41 ans, Bruay-sur-L'Escaut

Une femme, 39 ans, Dommartin-les-  
Toul

Une femme, 75 ans, Gisy-les-Nobles

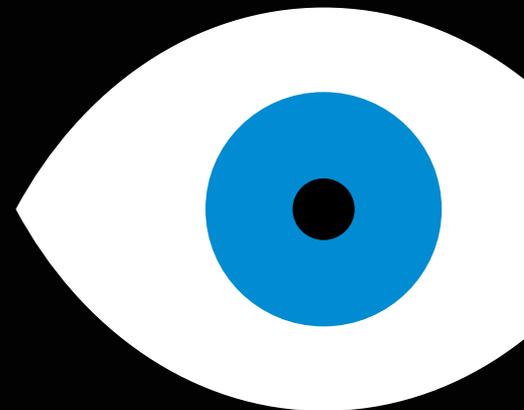
Une femme, 57 ans, Nommay

Une femme, 25 ans, Frejus

Lysiane, 82 ans, Ferin  
Angela, 40 ans, Chenex  
Une femme, 42 ans, Le Bouscat  
Une femme, 89 ans, Chambéry  
Angelina, 55 ans, Compiègne  
Geraldine, 30 ans, Paris  
Une femme, 97 ans, Toulouse  
Une femme, 27 ans, Niort  
Pauline, 33 ans, Rennes  
Sylvie, 58 ans, Arras  
Une femme, 69 ans, Deyvillers  
Romdhana, 58 ans, Bobigny  
Kalma, 62 ans, Saint-Leu [ La réunion ]  
Une femme, 30 ans, Saint François  
[Guadeloupe]  
Alexandra, 35 ans, Saint Nazaire  
Beatrice, 47 ans, Noel-Cerneux  
Une femme, 21 ans, Clapiers  
Une femme, 69 ans, Baron-sur-Odon  
Une femme, 64 ans, Roches-de-  
Condrieu  
Une femme, 21 ans, Paris  
Une femme, 64 ans, Cran-Gevrier  
Une femme, 71 ans, Douai  
Therese, 84 ans, Saint-Heand  
Marie –Louise, 66 ans, Haveluy  
Elise, 37 ans, Bousbecque  
Une femme, 92 ans, Fort de France  
[Guadeloupe]  
Dominique, 66 ans, Saint-Aubert  
Une femme, 60 ans, Paris  
Vanessa, 42 ans, Metz  
Une femme, 65 ans, Beaujeu  
Une femme, 79 ans, Rueil-Malmaison  
Une femme, 70 ans, Montauban  
Une femme, 36 ans, Mormant  
Une femme, 25 ans, Limeil-Brevannes  
Une femme, 84 ans, Chanteloup-les-  
Vignes  
Une femme, 46 ans, Cormontreuil  
Une femme, 43 ans, Carvin

Une femme, 26 ans, Rosny-sous-Bois  
Philippine, 19 ans, Paris  
Becky, 40 ans, Aubervilliers  
Une femme, 61 ans, Artigues  
Une femme, 39 ans, Saint-Pantaleon-  
de-Larche  
Une femme, 45 ans, Momy  
Une femme, 90 ans, Trelissac  
Cloe, 34 ans, Port [La réunion]  
Une adolescente, 17 ans, Rouen  
Une femme, 83 ans, Villepinte  
Juliana, 41 ans, Emerainville  
Une femme, 54 ans, Louveciennes  
Une femme, 56 ans, Sables-d'Olonne  
Une femme, 19 ans, Doullens  
Isabelle, 65 ans, Marmagne  
Une femme, Saint Laurent du Maroni  
Guyane  
Hadjer, 37 ans, Mayenne  
Une femme, 80 ans, Angers  
Une femme, 85 ans, Pertuis  
Une femme, 37 ans, Monsireigne  
Frida, 50 ans, Kremlin Bicetre,  
Une femme, 81 ans, Blois  
Agnes, 57 ans, Beaucourt  
Une femme, 94 ans, Ris-Orangis  
Adja, 29 ans, Aulnay-sous-Bois  
Lison, 23 ans, Toulouse  
Ines, 15 ans, Isle  
Une femme, 51 ans, Draveil  
Une femme, 47 ans, Saint-jean-  
de-Monts  
Une femme, 70 ans, Montjoire  
Une femme, 70 ans, Sissy  
Une femme, 43 ans, Paris  
Barbara, 24 ans, Avignon  
Une femme, 26 ans, Le Mans  
Mme W, Paris 13ème  
Une femme, 22 ans, Charleville-  
Mézières  
Une femme, 54 ans, Louveciennes

Une femme, 56 ans, Sables-d'Olonne  
Une femme, 19 ans, Doullens  
Isabelle, 65 ans, Marmagne  
Une femme, Saint-Laurent-du-Maroni  
Hadjer, 37 ans, Mayenne  
Une femme, 80 ans, Angers  
Une femme, 85 ans, Pertuis  
Une femme, 37 ans, Monsireigne  
Frida, 50 ans, Kremlin-Bicetre  
Une femme, 81 ans, Blois  
Agnes, 57 ans, Beaucourt  
Une femme, 94 ans, Ris-Orangis  
Adja, 29 ans, Aulnay-sous-Bois  
Lison, 23 ans, Toulouse  
Ines, 15 ans, Isle  
Une femme, 51 ans, Draveil  
Une femme, 47 ans, Saint-Jean-de-  
Monts  
Une femme, 70 ans, Montjoire  
Une femme, 70 ans, Sissy  
Une femme, 43 ans, Paris 17ème  
Une femme, 40 ans, Paris 15ème  
Barbara, 24 ans, Avignon  
Une femme, 26 ans, Le Mans  
Laure, 43 ans, Urrugne  
Mme W, Paris 13ème  
Une femme, 22 ans, Charleville-  
Mézières



Pascale Belloc, psychologue, ESAT (établissement et service d'aide par le travail) Métropole Pessac Alouette de l'ADAPEI (association départementale d'amis et de parents d'enfants inadaptés) de la Gironde ; Florence Méjécasse Neugebauer, formatrice autour de la vie intime, affective et sexuelle des personnes en situation de handicap et fondatrice de l'association Handiparentalité ; Lucie Boutreux, psychomotricienne à l'APAFED (association pour l'accueil des femmes en difficulté) et Johanna Dagorn : « La déconjugaison de l'allocation adulte handicapé, un levier pour lutter contre la dépendance économique ? »

Suite à ces temps de conférence et débats, Jean-Luc Gleyze, président du Département de la Gironde, Etienne Guyot, préfet de la Nouvelle-Aquitaine, Alain Rousset, président de la Région Nouvelle-Aquitaine, Christine Bost, présidente de Bordeaux Métropole, Pierre Hurmic, maire de Bordeaux, Marie-Claude Agullana vice-présidente chargée d'accès aux droits, numérique, services publics de proximité, Jean-François Egron, vice-président chargé du handicap, de l'inclusion, de l'habitat et des mobilités adaptées et Amélie Bosset-Audoit, conseillère départementale, déléguée à la diversité et à l'égalité ont rendu un hommage aux 120 victimes de féminicides survenus, à cette date, depuis le début de l'année 2024, à 12h30, devant la plaque commémorative sur la dalle de Mériadecq.

Cet évènement accessible également en live et en replay a permis de rassembler 505 personnes.



## Ciné-débat VIAS des personnes âgées



Le 2 décembre 2024 a eu lieu à l'amphithéâtre Robert BADINTER un Ciné-débat autour du film «Le corps vermeil (une anatomie du désir)» réalisé par Ron Vargas, abordant le thème de la vie intime, affective et sexuelle des personnes âgées résidentes des établissements médico-sociaux en Gironde, film cofinancé par la Conférence des financeurs en 2021 ; en présence de Monsieur Romain DOSTES Vice-président chargé de la Politique des aîné·e·s, du lien inter-générationnel et du service public de l'autonomie et de Madame Amélie BOSSET-AUDOIT Conseillère départementale déléguée à la diversité et l'égalité.

Cet évènement a été organisé par les services du Pôle Solidarité Autonomie (SCPSA, SAAMS, SEPAD, SVD) associés à la Mission diversité égalité du Département et en partenariat avec l'équipe du film Utopia Collectif Cinéma, d'Hélène Capelle de La Compagnie du risque, comédienne et metteuse en scène qui a organisé les échanges auprès des personnes âgées de 3 EHPAD sur Bordeaux Métropole à partir desquels le film a pu être réalisé et du Centre Accueil Consultation Information Sexualité (CACIS).

Cet évènement a été clôturé par une intervention théâtrale ludique de la compagnie DONC Y CHOCS. Une exposition du photographe Ken Wong-Youk-Hong, mise à disposition par l'EHPAD Terre-Nègre, a été également proposée pour ce temps de Ciné-débat.

Cette demi-journée a réuni 71 professionnel.le.s des établissements pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), des résidences autonomie et du Département de la Gironde sur le territoire de Bordeaux Métropole.

En 2025, la Collectivité prévoit d'organiser deux temps Ciné-débat sur le même thème sur deux autres territoires de Solidarité.

C'est un bon outil qui permet  
aux résident·e·s et le personnel  
de leur établissement  
de s'exprimer sur ce sujet

Ce temps d'échange amène à réfléchir  
sur la place de la famille dans le cadre  
de la vie intime, affective et sexuelle  
de leur parent résident ou encore

Ce thème aborde plus largement  
une réalité de terrain: la question  
du consentement des personnes  
âgées et notamment celles  
qui ont des troubles cognitifs

## Journée de la laïcité

Plusieurs actions ont été organisées le 9 décembre 2024, à l'occasion de la journée de la laïcité. Cette année, cette manifestation s'est déroulée de 9h00 à 14h00 dans le hall de l'immeuble Gironde, dans les locaux de la Direction de la documentation départementale et au sein de l'amphithéâtre BADINTER.

Deux expositions prêtées gracieusement par des partenaires (FCPE33 et ALIFS) ont été installées dans le hall de l'immeuble Gironde.

Un stand « livresque » installé également dans le hall de l'immeuble Gironde a été mis à disposition par la Direction de la documentation de la collectivité. Pour l'occasion cette dernière a également produit un livret d'une trentaine de pages « Ressources documentaires » présentant de nombreux ouvrages et podcasts traitant de la laïcité. Ce livret très complet rappelait également aux agent·e·s qu'il leur était possible d'emprunter les ouvrages cités et de consulter les articles réservés aux abonné·e·s en contactant la direction de la Documentation (dgac-ddoc@gironde.fr).

Des informations et des questions-réponses ayant trait à laïcité ont été projetées sur les écrans présents dans le hall de l'immeuble Gironde. Ce diaporama diffusé en continu était constitué d'une trentaine de diapositives

Dans l'amphithéâtre, d'autres supports vidéos comme la saynète de « l'ascenseur », réalisée par la collectivité a également été proposée aux agent·e·s.

Une centaine d'agent·e·s et de visiteurs extérieurs sont venu·e·s

Un THEMA DOC' « Laïcité » s'est tenu de 13h à 14h30 au sein de l'immeuble Gironde, dans les locaux de la direction de la documentation. L'animation a été assurée par Madame Florence Dumas, Directrice de la documentation. Madame Amélie BOSSET-AUDOIT, Conseillère départementale déléguée à la diversité, l'égalité, la citoyenneté et à la laïcité a ouvert ce thème doc en présentant sa délégation. M. Louis. CAVALEIRO Vice-président du Conseil départemental en charge des Ressources Humaines et du dialogue social a évoqué la question



de la laïcité comme moyen de pacification des relations entre agentes/ agents ainsi que La charte de la laïcité affichée dans les services publics. M. Mohamed FAZANI, Co-directeur de l'association ALIFS, conférencier, intervenant universitaire a, quant à lui, rappeler le cadre historique, politique et juridique de la laïcité. Il a également présenté l'association ALIFS et l'exposition « Voyage au Pays de la laïcité, Sacrée histoire ! ». Mme Caroline VITEL, Responsable de la mission diversité égalité (MDE) du Conseil départemental a rappelé le contexte de La laïcité au sein du CD33 portée par la MDE. M. Sébastien BRINGTOWN, Référent laïcité du Conseil départemental a présenté ses missions du référent laïcité

Une soixantaine d'agent·e·s ont participé à ce webinaire. Les échanges avec l'assistance (salle et tchat) ont été riches.

L'exposition digitalisée « Voyage au pays de la laïcité, sacré histoire ! » a été proposée sur l'intranet de la collectivité. Plus d'une cinquantaine d'agent·e·s l'ont consulté.

11 décembre

### **Signature d'une convention de partenariat entre le Département de la Gironde, le Groupement de Coopération Sanitaire « Psychiatrie publique 33 » et l'Agence régionale de Santé Nouvelle-Aquitaine**

Le Département de la Gironde, les 3 membres du « Groupement de Coopération Sanitaire Psychiatrie Publique 33 (GCS PP33) » et l'Agence Régionale de Santé Nouvelle-Aquitaine (ARS-NA) unissent leurs forces à travers la signature d'une convention de partenariat. Celle-ci vise à renforcer les actions de prévention, de promotion de la santé mentale et à garantir un accompagnement personnalisé pour tous les Girondines et Girondins, à chaque étape de leur vie, avec une attention particulière portée aux publics les plus vulnérables.

Les partenaires s'allient autour de neuf engagements majeurs ayant pour objectifs notamment de faciliter les parcours des personnes en situation de handicap psychique, lutter contre les violences conjugales et intrafamiliales, prévenir la maltraitance et promouvoir la bientraitance, développer des initiatives communes dans les domaines de la culture, du sport, des loisirs et de l'accès à la nature.



## Parlons autrement du handicap au travail

L'objectif de cette journée était d'aborder sans tabou la question du handicap au travail :

- ▶ Pour mieux voir que ces situations de handicap ne s'opposent en rien au bien vivre et au bien travailler ensemble
- ▶ Pour en finir avec les fausses représentations
- ▶ Pour favoriser les bonnes pratiques et les justes attitudes dans les relations professionnelles

Plusieurs stands ont investi le Hall de l'immeuble Gironde. Des ateliers autour de la sensibilisation handipsy, des handicaps sensoriels, de la culture handi ont été proposés. Un stand d'infos pratiques tenu par la DRH, la MDPH présentait notamment les différents modes d'accompagnement proposés dans un parcours d'adaptation professionnelle ainsi que des démarches à accomplir pour les agent·e·s directement concerné·e·s.

Les membres du groupe actions handicap Gironde se sont tenus à disposition pour échanger autour de leur expertise du vécu, des actions menées au sein des territoires.

Enfin, les agent·e·s ont pu assister à une démonstration d'escrime en fauteuil.





# Les grandes orientations pour 2025

Dans la continuité des actions menées dans le cadre du Plan d'Actions Diversité et Égalité (PADDE), de nouveaux projets sont prévus pour renforcer la sensibilisation, la formation et la promotion de ces valeurs au sein de la collectivité.

## Constituer une équipe de formation interne diversité, égalité, laïcité

Créer une culture commune permet d'intégrer l'ensemble des agentes et agents et les élu·e·s dans la démarche engagée par le Département en matière de diversité et de lutte contre les discriminations. Dans cet objectif, il est primordial de déployer des actions de formations, qu'elles soient obligatoires ou non. Le souhait du Département est d'avancer sur un chemin commun et d'inclure chacun.e dans cette démarche.

Afin de répondre aux besoins exprimés par les membres du réseau en matière d'acculturation sur les notions de diversité, d'égalité, l'équipe de la MDE a initié un projet de formation, en cours de finalisation avec l'IFM et le CNFPT pour une mise en œuvre en avril 2025.

Ainsi, 3 sessions d'une journée seront proposées à près de 60% des membres du Réseau diversité égalité avec pour objectif de faire culture commune en matière d'égalité femmes-hommes, de diversité et de la lutte contre les discriminations. Au 2ème semestre, les volontaires pourront suivre une formation de formateur et formatrice interne afin de décliner, en interne, des temps de sensibilisation sur ces mêmes thématiques.

En ce qui concerne la Laïcité, le chargé de mission et référent concerné, est désormais agréé formateur interne pour la formation « Valeurs de la République et Laïcité » proposée par les services de la Préfecture. Il travaille désormais à un module de sensibilisation à l'intention des agentes et agents pour une mise en œuvre en mai 2025.

Enfin, le Groupe Ressources LGBT+ proposera, à nouveau, dès le 21 février, des temps de sensibilisation mensuels à l'échelle des territoires et ou des services. Tous ces temps seront coordonnés et accompagnés par la MDE.

## L'Ascenseur, un outil interne pour sensibiliser aux discriminations

Depuis 2022, cet outil de sensibilisation contre les discriminations a été diffusé, mais avec un taux de participation limité (15 %). Pour mémoire, il traitait six critères de discrimination : l'âge, le genre, le handicap, les activités syndicales, les croyances réelles ou supposées et l'état de santé. Afin de toucher un plus large public, la MDE proposera des animations collectives auprès des directions.

En 2025, il s'agit de poursuivre cette démarche par la création de la « saison 2 » autour de 9 nouveaux critères : le sexisme, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le racisme, les opinions philosophiques, l'apparence physique, le patronyme, la perte d'autonomie, la situation familiale. Au format identique, soit chacune des 9 vidéos courtes et décalées, sera suivie d'un quiz de 3 questions. Il est à souligner que cette saison 2 sera déclinée en 3 formats : audio seul, sous-titrée et traduite en langue des signes (incrustation). Il est à souligner que les 6 premières vidéos (saison 1) seront également déclinées de la sorte. La livraison est fixée en novembre 2025.

### « La laïcité, parlons-en ! »

Au travers la désignation d'un référent Laïcité », le Département de la Gironde a confirmé sa volonté de s'inscrire pleinement dans l'objectif de sensibiliser ses agents au respect du principe de laïcité, conformément au décret n° 2021-1802, relatif à l'installation de la fonction de référent laïcité dans la fonction publique.

Le référent Laïcité apporte tout conseil utile aux agents ou chefs de service qui les consultent sur le respect du principe fondamental de laïcité et ils sont chargés de diffuser une culture de la laïcité dans les services, notamment en organisant le 9 décembre de chaque année une journée de la laïcité au sein de leur administration.

La journée de la laïcité (9 décembre) constitue à elle seule un important moment de mobilisation.

En complément de ce temps fort, des outils de sensibilisation sont en cours de développement (exposition, modules de sensibilisation, ...). Ils permettront, à compter du second trimestre 2025, de poursuivre et d'intensifier cette démarche de sensibilisation destinée à l'ensemble du personnel de la Collectivité.

En 2025, de nouvelles actions de sensibilisation au principe de laïcité seront proposées. Des modules spécifiques seront développés pour l'ensemble des agents, ainsi que des temps forts déployés dans les territoires pour renforcer leur acculturation sur ce sujet.

## Lutte contre les violences sexistes et sexuelles

En 2025, la MDE poursuit sa démarche de sensibilisation et de prévention à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travers de différents outils de sensibilisation et d'animation : un jeu de plateau sur les thématiques de la Diversité et de l'Égalité, des violentomètres adaptés à l'intention des publics en situation de handicap, d'illettrisme, non francophones, des ateliers de la Fresque du Sexisme.

Pour aller plus loin sur cette thématique en équipe, il sera proposé un kit d'animation sur le sexisme pour favoriser des temps d'échanges en autonomie.

Les chiffres récents de l'observatoire des violences sexistes et sexuelles mettent en lumière l'ampleur de ces violences, particulièrement lors des fêtes et manifestations, qui en favorisent parfois l'émergence. Pour lutter contre cette banalisation, des mesures doivent être prises. La MDE propose d'organiser des sessions de sensibilisation spécifiquement destinées aux élu.es, aux membres des comités des fêtes et aux agentes et agents municipaux. L'objectif est de les outiller pour mieux prévenir et combattre ces violences sexistes et sexuelles dans le cadre des événements festifs.

L'idée est de déployer un protocole spécifique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles qui permettrait la mise en place d'actions préventives et des mesures concrètes pour répondre rapidement à des situations à destination des communes rurales ou communautés de communes.

## Déconstruire les préjugés

Dans l'objectif de favoriser un environnement de travail inclusif pour les agentes et agents LGBT+, la MDE souhaite renouveler l'adhésion à l'association avec l'Autre Cercle.

Par ailleurs, le groupe projet « Transitions de Genre en DRH » initié en 2022, est en cours de consolidation. Le Département devrait fixer le cadre, les outils d'information, de sensibilisation et d'accompagnement des managers, des équipes concernant la transition de genre.

En 2025, au-delà des temps mensuels de sensibilisation proposés, le Groupe Ressources LGBT+ et la MDE organisera des temps de mobilisation et de travail avec les Allié·e·s (54 membres).

Les temps-événements forts en faveur de l'égalité, de la diversité et de la laïcité seront reconduits tels que la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, la journée internationale pour les droits des femmes et la Journée nationale de la Laïcité, le mois des fiertés.

L'égalité femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire (ESS), est un enjeu majeur, même si ce secteur est souvent perçu comme plus égalitaire que d'autres. En effet, d'après l'Observatoire égalité femmes-hommes de l'économie sociale et solidaire, les femmes représentent environ 68 % des salarié·es. Cependant, cette forte présence ne se traduit pas toujours par une égalité réelle, notamment en termes de responsabilités et de salaires. Les inégalités sont persistantes et souvent, la part des femmes (24%) est souvent sous-représentée dans les postes de direction et de gouvernance. De plus, les écarts de salaires entre hommes et femmes persistent, avec une différence de 23 % en moyenne.

En 2025 le Département a souhaité faire de l'économie sociale et solidaire sa grande cause départementale. Dans ce cadre, la Mission ESS à l'initiative d'un temps événement « ESS et égalité des genres : Progresser, inspirer, transformer » a souhaité associer la MDE à l'organisation de celui-ci.



# Pour aller plus loin...

## Lexique des mots pour comprendre et avancer !

**« Les mots servent à deux choses importantes : ils nourrissent l'esprit et éclairent pour la compréhension et la prise de conscience. »**

### Jim Rohn

Ce répertoire n'a aucune prétention, à travers des mots et des définitions choisis, il vient faire écho aux thématiques portées par la Mission Diversité Égalité.

La liste des mots proposés n'est pas exhaustive, elle offre des indications, des concepts de base qui pourront être complétés et d'autres rajoutés compte tenu de l'évolution constante de notre société et des rapports entre les humains.

Ce lexique permet de « découvrir » ou de « redécouvrir » certains mots, termes, courants afin de s'interroger sur nos connaissances, nos valeurs, de comprendre différentes notions concernant l'égalité entre les femmes et les hommes, les violences sexistes et sexuelles, toutes formes de discrimination, ... Car comprendre c'est avancer !

Il révèle aussi le combat qu'il reste encore à mener pour tendre vers plus d'égalité entre les femmes et les hommes, de tolérance, de diversité...

Enfin, au-delà de vous proposer ce lexique et ses définitions, nous pensons qu'il peut être un support intéressant pour discuter et débattre sur ces différentes thématiques, afin d'acquérir, entre autre, une culture commune et avancer ensemble !

## 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.

## Autodétermination

L'auto-détermination, dans le cas des personnes transgenres, est l'action de déclarer soi-même à quel genre on appartient (masculin, féminin ou autre), indépendamment du sexe biologique et des perceptions, notamment auprès des autorités civiles.

## Allié·e

Un·e allié·e est une personne cisgenre et hétérosexuelle qui soutient et défend les causes des personnes LGBT+

## Agisme

La notion d'agisme renvoie aux stéréotypes (mode de pensée), aux préjugés (sentiments) et à la discrimination (comportement) à l'égard de personnes en raison de leur âge.

## Agression sexuelle

Une agression sexuelle est un geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou, dans certains cas, notamment dans celui des enfants, par une manipulation affective ou par chantage. Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite.

## Agissement sexiste

L'agissement sexiste se définit comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

## Androgyne

On qualifie une personne d'androgyne si son apparence ne permet pas facilement de déterminer si c'est une femme ou un homme. Le terme est dérivé de deux mots grecs : andros (l'homme, comme appartenance de genre) et gynè (la femme). On parle souvent d'allure (ou de look) androgyne.

## Antisémitisme

L'antisémitisme vise les personnes qui appartiennent ou sont supposées appartenir à la communauté juive. Les cibles sont multiples : un nom de famille ou un prénom, des traditions ou des pratiques religieuses, des modes de vie, une apparence physique, un métier ou tout autre signe considéré comme spécifique. L'antisémitisme est condamné par la loi dans tous les pays démocratiques.

## Aromantique

Dans le lexique LGBTQIA, le mot aromantique (qui s'abrège en aro) s'applique à une personne qui ne ressent pas ou peu de sentiment amoureux, pas d'attirance sentimentale envers autrui. Une personne aromantique n'est pas ou peu attirée sentimentalement par les autres, elle n'éprouve pas le désir de tisser une relation romantique avec quelqu'un, ne ressent pas le besoin de développer une connexion émotionnelle. Cela n'empêche pas d'éprouver une attirance sexuelle : attirance romantique et attirance sexuelle fonctionnent indépendamment. Aromantique ne doit donc pas être assimilé à asexuel.

## Asexuel•le

Une personne asexuelle (également appelée Ace dans le langage courant) ne ressent pas ou peu d'attirance sexuelle pour quiconque. Ainsi, tout comme un hétérosexuel ne ressent pas ou peu d'attirance pour une personne du même sexe, l'asexuel ne l'éprouve pour personne. Pour les personnes Ace, une relation amoureuse sera forcément platonique.

## Binarité de genre

La binarité de genre désigne la classification de l'identité de genre en deux et uniquement deux formes distinctes, opposées et déconnectées : féminin et masculin.

## Bisexuel•le

Bisexuel.le est un terme englobant toutes les personnes qui ne se désignent pas exclusivement comme hétérosexuelles ou homosexuelles.

## Burnout

Le burn-out, ou syndrome d'épuisement professionnel, correspond à un « épuisement physique, émotionnel et mental qui résulte d'un investissement prolongé dans des situations de travail exigeantes sur le plan émotionnel ».

## Charge mentale

La charge mentale ménagère ou domestique est un principe de sociologie qui définit la charge cognitive que portent les femmes dans la gestion quotidienne du foyer. Cette charge cognitive est importante, elle fait partie de la fameuse « double journée » que mènent les mères de familles. Elle met aussi en avant que, la double charge « travail + foyer » ne se limite pas à une simple addition des contraintes. La mère de famille, transporte avec elle, à son travail une partie des tâches à gérer pour le foyer.

## Cisgenre

Une personne cisgenre est une personne qui exprime une identité de genre identique à celle qui lui a été assignée à la naissance.

## Coming out

Le coming out est la révélation volontaire de son orientation sexuelle ou de son identité de genre. Cette révélation effectuée par une personne LGBTI peut se faire à différents niveaux : familial, professionnel, sportif ou social (loisirs, voisins, amis, etc.).

## Consentement

En matière de rapports sexuels, le consentement est primordial. C'est une notion qui suscite diverses questions. Elle est pourtant extrêmement simple : il faut s'assurer que la personne avec qui l'on souhaite avoir un rapport sexuel le veut également.

Certaines personnes se demandent s'il faut aller jusqu'à signer un contrat. La réponse est non. Il faut simplement communiquer avec sa ou son partenaire et s'assurer que tous les actes sexuels auxquels on se livre reposent sur un consentement mutuel.

Le consentement sexuel doit être l'expression d'un choix libre et volontaire pour toutes les personnes concernées. Être silencieux·euse ou ne pas dire non NE revient PAS à consentir. La question n'est pas de savoir si une personne dit « non », mais plutôt de savoir si elle dit « oui ».

## Cybersexisme

Le cybersexisme désigne les actes, commentaires et/ou messages à caractère sexuel ou qui critiquent la manière de s'habiller, l'apparence physique, le comportement amoureux ou sexuel qui se développent via les outils ou les espaces numériques. Ce sont des violences sexistes ou sexuelles qui visent principalement les filles (mais aussi des garçons).

## Dissociation

La dissociation est un processus par lequel un individu se distancie de certaines expériences ou émotions. C'est un mécanisme d'auto-défense émotionnelle contre les traumatismes.

## Diversité

La diversité est un ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socio-culturelle ou religieuses, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle.

## Dragking / dragqueen

Dragking / dragqueen est une personne construisant, de façon temporaire, une identité masculine ou féminine généralement à l'opposé de son propre genre et volontairement basée sur des archétypes exacerbés, le temps d'un spectacle de chant, de danse, d'imitation ou de déambulation dans l'espace public lors de manifestations festives et/ou militantes. Ces personnes peuvent revendiquer toutes identités de genre car le fait de s'habiller en drag n'est une indication ni sur l'orientation sexuelle de la personne concernée, ni sur son identité de genre.

## Écriture inclusive

L'écriture inclusive a pour objectif de diminuer les inégalités de genre dans la langue française écrite. Il s'agit d'un ensemble de pratiques de rédaction, qui vont de la juxtaposition de termes déclinés au masculin et au féminin, jusqu'à l'ajout d'un point médian au niveau des terminaisons, en passant par l'utilisation d'un langage épiciène, plus neutre.

## 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 .

## Emprise

l'emprise est une relation de domination, de manipulation et de maltraitance, utilisant la violence psychologique (dévalorisation, isolement de l'entourage, contrôle, menaces, etc.), voire la violence physique ou l'abus sexuel, en alternance avec des marques d'affection, ce qui a pour effet de vulnérabiliser une personne (conjoint, par exemple) et de la maintenir dans un état de dépendance psychologique et/ou matérielle.

## Ethnie

Une ethnie est un groupement humain qui possède une structure familiale, économique et sociale homogène, et dont l'unité repose sur une communauté de langue, de culture et de conscience de groupe.

## Expression de genre

L'expression de genre d'une personne correspond à sa façon d'utiliser divers codes sociaux (vêtements, attitude, langage...) et corporels (corporalité, prise d'hormones, opérations...) attribués à un genre particulier. Par exemple, s'habiller de vêtements féminins est une expression de genre qui peut être considérée comme féminine. Pour autant, l'expression de genre n'est pas nécessairement en corrélation avec l'identité de genre. On peut très bien être une femme qui s'identifie comme femme et avoir une apparence très masculine, cela ne remet pas en cause son identité de genre.

## 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<sup>e</sup> siècle -, ne figure pas dans le code pénal français et son importation éventuelle divise.

## Féminisme

Le féminisme est un mouvement social dont l'objet est l'émancipation des femmes, l'extension de leurs droits et de leur rôle dans la société afin d'obtenir un statut et une reconnaissance qui mettent fin à la domination masculine, notamment patriarcale et conjugale.

## Fraternité

La fraternité est à la fois une empathie et un engagement. C'est défendre toute personne atteinte dans ses droits et faire ensemble

## 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.

## Gender fluid (ou genre fluide)

Le Gender fluid est une identité de genre qui peut être définie comme un mélange constant et fluctuant de plusieurs genres. Une personne gender fluid peut s'identifier comme étant de plusieurs genres en se promenant sur toute la gamme du genre et en assumant ses différentes composantes. Être gender fluid n'a rien à voir avec les organes génitaux ni l'orientation sexuelle.

## Genre

Le genre désigne le sentiment d'appartenance des individus à une identité, c'est un sexe social indépendamment des caractéristiques biologiques.

## GPA

La GPA signifie Gestation Pour Autrui, péjorativement nommée «mère porteuse». Actuellement, elle est toujours interdite en France à tou.te.s, homos comme hétéros.

## Harcèlement de rue

Le harcèlement de rue se définit comme les comportements adressés aux personnes dans les espaces publics et semi-publics, visant à les interpeller verbalement ou non, leur envoyant des messages intimidants, insistants, irrespectueux, humiliants, menaçants, insultants en raison de leur sexe, de leur genre ou de leur orientation sexuelle.

## Harcèlement discriminatoire

Le harcèlement discriminatoire est une forme de discrimination et 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 intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

## Harcèlement moral

Le harcèlement moral est le fait d'imposer à autrui des gestes, paroles, comportements, attitudes répétés visant ou conduisant à dégrader ses conditions de vie et/ou de travail.

## Harcèlement sexiste

Le harcèlement sexiste dans l'espace public se caractérise par « le fait d'imposer tout propos ou comportement, à raison du sexe, de l'orientation ou de l'identité sexuelle supposée ou réelle d'une personne, qui a pour objet ou pour effet de créer une situation intimidante, humiliante, dégradante ou offensante portant ainsi atteinte à la dignité de la personne.

## Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression grave (même non répétée) dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

## 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).

## Hétérosexualité

L'hétérosexualité est une orientation sexuelle des personnes qui éprouvent de l'attirance émotionnelle, physique et/ou sexuelle pour une personne du sexe ou du genre opposé.

## Homicide

L'homicide est l'action de tuer, volontairement ou non, un être humain.

## Homoparentalité

L'homoparentalité désigne le lien de droit ou de fait qui lie un ou des enfants à un ou deux parents homosexuels.

## Homophobie / lesbophobie / biphobie / transphobie / LGBTIphobies

Toutes les attitudes négatives pouvant mener au rejet et à la discrimination, directe et indirecte, envers les gais, les lesbiennes, les personnes bisexuelles, transsexuelles et transgenres, ou à l'égard de toute personne dont l'apparence ou le comportement ne se conforme pas aux stéréotypes de la masculinité ou de la féminité.

## Homophobie intériorisée

L'homophobie intériorisée est la non acceptation, le rejet de sa propre homosexualité pouvant induire de l'agressivité, de la haine de soi et des comportements à risques pouvant aller jusqu'au suicide.

## Homosexualité

Homosexualité est l'orientation sexuelle des personnes qui éprouvent de l'attirance émotionnelle, physique et/ou sexuelle pour une personne du même sexe ou du même genre.

## Identité de genre

L'identité de genre est la conviction intime et personnelle de se sentir « homme », « femme », ni l'un ni l'autre ou les deux à la fois. C'est un sentiment profond et fort, qui ne se contrôle pas et qui ne se choisit pas. Parfois, ce sentiment est en accord avec le genre donné à la naissance sur la base des organes génitaux parfois il ne l'est pas.

## Illectronisme

L'illectronisme est parfois appelé « illettrisme numérique », caractérise la situation d'un adulte ne maîtrisant pas suffisamment les usages des outils numériques usuels pour accéder aux informations, les traiter et agir en autonomie dans la vie courante

## Inclusion

L'inclusion est l'action d'accueillir, dans un groupe, chaque personne dans le respect de sa singularité de sorte qu'elle se sente pleinement contributrice au groupe. Le groupe s'adapte à la personne (par rapport à l'intégration).

## 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.

## Insulte

L'insulte est une parole ou un acte qui offense, qui blesse la dignité.

## IVG

Interruption volontaire de grossesse ou avortement, en France l'IVG chirurgicale peut être pratiquée jusqu'à la fin de la quatorzième semaine de grossesse, quant à l'IVG médicamenteuse elle peut être pratiquée jusqu'à la fin de la septième semaine de grossesse. La loi inscrit dans la Constitution de 1958 la liberté garantie des femmes de recourir à l'interruption volontaire de grossesse (IVG). Il s'agit de réaffirmer le caractère fondamental de cette liberté en France. Le droit d'avorter est aujourd'hui en régression dans plusieurs pays étrangers, comme aux États-Unis ou même en Europe. La loi a été promulguée le 8 mars 2024 et publiée au Journal officiel du 9 mars 2024.

## Justice

La Justice permet aux Hommes de vivre ensemble en harmonie. Pour juger de ce qui est juste et injuste, elle se base sur des lois et des grands principes.

## Injure publique

L'injure publique est une parole, un écrit, une expression quelconque de la pensée adressée à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser.

## Intersectionnalité

L'intersectionnalité est une discrimination ou une domination multiple, lorsqu'une personne subit simultanément plusieurs formes de dominations ou de discriminations dans une société. La personne peut être discriminée ou dominée du fait de son sexe, son origine, sa religion, sa classe sociale, son âge, son handicap... Cela traduit une interaction entre les stéréotypes que l'on attribue à plusieurs facettes de son identité. Ce terme a été développé par l'universitaire américaine Kimberlé WILLIAMS CRENSHAW en 1989 pour évoquer l'intersection du sexisme et du racisme subis par les femmes afro-américaines.

## Laïcité

La laïcité est un principe inscrit dans la Constitution qui 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)

Sigle utilisé pour désigner l'ensemble des personnes qui ne sont pas hétérosexuelles et/ou cisgenres en regroupant les lesbiennes, Gays, Bisexuel.le.s, personnes Trans, Queer, en Questionnement, les personnes Intersexes, les Pansexuel.le.s, les personnes aux deux esprits, les Asexuel.le.s et les Allié.e.s.

## Lanceur, Lanceuse d'alerte

Un lanceur d'alerte est toute personne, groupe ou institution qui adresse un signal d'alarme en espérant enclencher un processus de régulation ou de mobilisation collective, après avoir eu connaissance d'un danger, d'un risque ou d'un scandale avéré.

## Liberté

La liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui : ainsi, l'exercice des droits naturels de chaque homme n'a de borne que celle qui assure aux autres Membres de la Société la jouissance de ces mêmes droits. Ces bornes ne peuvent être déterminées que par la loi.

## LGBTIPhobies

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.

### Machisme

Le machisme, avec ses dérivés « machiste » et « macho », désigne la tendance de personnes à mettre en avant de manière exacerbée et exclusive la virilité des hommes et de croire que les femmes leur seraient inférieures dans tous les domaines ou dans les domaines prestigieux, pensant ainsi qu'il est logique qu'elles soient cantonnées aux tâches subalternes

## Mansplaining

Le mansplaining (de l'anglais « man », homme, et « explaining », explication) est un concept féministe né dans les années 2010 qui désigne une situation dans laquelle un homme explique à une femme quelque chose qu'elle sait déjà, voire dont elle est experte, souvent sur un ton paternaliste ou condescendant

## Masculinisme

Le masculinisme défend la position dominante des hommes dans la société et les privilèges associés, en se basant sur les différences culturelles entre hommes et femmes, justifiées par des arguments biologiques. Prônant la résistance à l'égalité entre femmes et hommes, le masculinisme réapparaît à chaque avancée du féminisme avec la crainte d'une discrimination que subiraient les hommes en raison des nouveaux droits accordés aux femmes. Il défend la primauté du père sur la mère, de l'homme sur la femme, allant jusqu'à nier la violence conjugale ou à culpabiliser les victimes.

## Matriarcat

Le matriarcat est un modèle sociétal qui, contrairement à la croyance commune, n'est pas l'opposé du patriarcat. Ce ne sont pas des sociétés où les femmes détiennent le pouvoir. Ce sont des sociétés égalitaires, où les deux sexes sont valorisés. La mère y est placée au cœur, mais pas au sommet. Ce sont des sociétés matrilineaires [la transmission se fait par la mère] et matrilocales [le couple réside dans la famille de la femme]. Au niveau politique, les décisions sont prises par consensus, tout le monde a son mot à dire. Sur le plan économique, ce sont les femmes qui sont en charge de la distribution des biens essentiels, comme les maisons, les terres, la nourriture.

## Misandrie

La misandrie désigne le sentiment de mépris ou d'hostilité envers les hommes. Selon sa définition, la misandrie serait l'opposé de misogynie. Elle serait donc une forme de sexisme. Cependant, les conséquences de la misandrie n'ont rien à voir avec celles de la misogynie : la très grande majorité des violences sexistes et sexuelles restent à l'encontre des femmes, initiées par des hommes. On rappelle aussi que la misogynie est à l'origine d'un génocide des femmes plus connu sous le nom de "chasse aux sorcières". Tandis que la misandrie, elle, semble plutôt initier un élan de bienveillance et de sororité. Elle pousse à privilégier les femmes, les moments entre femmes, les œuvres faites par des femmes. Le mépris s'exprime tout à fait différemment.

## Misogynie

Un misogyne est une personne, un homme en général, qui n'aime pas les femmes, qui les hait, qui les méprise ou leur témoigne du mépris, voire de l'hostilité.

La misogynie est l'état d'esprit, l'attitude ou le comportement de quelqu'un de misogyne. Elle se manifeste : par de l'aversion ou du mépris pour les femmes, par la dépréciation systématique de ce qui est lié à la féminité.

La misogynie peut être la conséquence : d'une domination organisée ou culturelle des hommes (ex : le patriarcat) d'une surestimation des hommes par eux-mêmes, d'une sous-évaluation des femmes fondée sur des préjugés.

## 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.)

## Mœurs

Les Mœurs d'une société désignent les comportements, les usages et la conduite morale codifiés par celle-ci et qui lui sont propres. Elles forment un ensemble de normes issues de coutumes, de religions, de règles de civilité ou de règles de droit.

Les bonnes mœurs sont l'ensemble des attitudes et comportements conformes à la norme sociale, en particulier en matière de sexualité.

## 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.

## **Non inarité**

La non binarité, c'est tout simplement le fait de ne pas se reconnaître comme strictement femme ou strictement homme. Les personnes non-binaires peuvent ne se sentir ni homme ni femme, les deux, ou toute autre combinaison des deux. Le terme « non-binaire » désigne donc toutes les possibilités en dehors d'une identité strictement féminine ou masculine.

## **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.

## **Outer / outin**

L'outing est le fait de rendre public, souvent contre son gré, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne.

## **Outrage sexiste et sexuel**

L'outrage sexiste ou sexuel consiste à imposer à une personne un propos ou un comportement à connotation sexiste ou sexuelle, qui porte atteinte à sa dignité ou qui l'expose à une situation intimidante, hostile ou offensante.

## **Pansexuel·le**

Une personne pansexuelle est attirée par des personnes de tous genres ou indépendamment du genre

## **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.

## **Patriarcat**

Le patriarcat est un système social dans lequel l'homme, en tant que père, est dépositaire de l'autorité au sein de la famille ou, plus largement, au sein du clan. La perpétuation de cette autorité est fondée sur la descendance par les mâles, la transmission du patronyme et la discrimination sexuelle. Les femmes sont subordonnées à l'homme qui possède l'autorité : le père, le mari ou à défaut le frère.

## **Pauvreté**

La pauvreté est souvent définie comme le manque de ressources pour mener une vie décente. Mais la pauvreté ne se caractérise pas uniquement par une précarité financière. Être pauvre c'est aussi avoir faim, ne pas avoir accès à l'éducation, à l'eau potable, à l'électricité... Il n'y a pas qu'une seule définition de la pauvreté, car la pauvreté est multidimensionnelle. De plus, le coût d'une vie décente dépend du niveau économique du pays, c'est pourquoi il existe plusieurs mesures de la pauvreté.

## **Personne intersexe**

Une personne intersexe est une personne dont les caractères biologiques ne permettent pas d'identifier le sexe de façon précise : soit parce qu'ils s'apparentent à la fois aux caractéristiques masculines et féminines, soit parce qu'ils ne correspondent pas totalement aux normes médicales.

## **Personne transgenre / Personne trans**

Une personne transgenre, ou trans, est une personne dont l'expression de genre et/ ou l'identité de genre s'écarte des attentes traditionnelles reposant sur le sexe assigné à la naissance.

## Phallocratie

La phallocratie désigne un système de pouvoir caractérisé par la domination culturelle, sociale et symbolique des hommes sur les femmes. Elle est originellement fondée sur la croyance que le seul pouvoir fécondant est celui du «phallus» et que la matrice féminine n'est qu'un réceptacle. Les hommes sont valorisés et peuvent prétendre exercer le pouvoir, notamment sur les femmes, par le seul fait d'être du sexe masculin, et donc dotés de la force physique. Les femmes sont considérées comme une sous-espèce limitée au rôle traditionnel de génitrices, servant à perpétuer l'espèce, ou de prostituées.

Par extension, la phallocratie désigne une organisation de société patriarcale, sexiste ou misogynne, ainsi que tout comportement basé sur l'idée de supériorité de l'homme sur la femme.

## PMA

Procréation Médicalement Assistée, plus couramment nommée «insémination artificielle», peut permettre à un couple hétérosexuel ou à un couple formé de deux femmes ou à une femme non mariée d'avoir un enfant.

## Précarité

La précarité est l'état de ce qui est précaire, c'est-à-dire qui n'offre aucune garantie de durée, qui est incertain, sans base assurée, révoquant.

Dans le domaine économique et social, la précarité est l'absence des conditions et des sécurités permettant à une personne, à une famille, à un groupe, d'assumer pleinement leurs responsabilités et de bénéficier de leurs droits fondamentaux.

La précarité est caractérisée par une forte incertitude sur la possibilité de pouvoir retrouver dans un avenir proche la situation qui est considérée comme «acceptable». Elle est donc une notion subjective et relative car elle se définit par rapport à une situation «acceptable» et au sein d'une société donnée. Le degré de perception de la précarité est, en outre, influencé par de nombreux facteurs culturels.

## Préjugé

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.

## Queer

Queer est une identité, un terme générique et souvent considéré comme un mouvement, pour les personnes appartenant à des minorités sexuelles et de genre, et les personnes qui ne respectent pas et/ou rejettent les normes culturelles relatives à la sexualité, à l'identité de genre et/ou à l'expression de genre.

## QPV

Les quartiers dits « prioritaires » de la politique de la ville (QPV) sont les territoires où s'applique la politique de la ville, politique qui vise à compenser les écarts de niveau de vie avec le reste du territoire. Ces quartiers sont donc ceux où les revenus sont les plus faibles.

## 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.

## Sexe

Le terme sexe renvoie à un ensemble d'attributs biologiques retrouvés chez les humains et les animaux. Il est lié principalement à des caractéristiques physiques et physiologiques, par exemple les chromosomes, l'expression génique, les niveaux d'hormones et l'anatomie du système reproducteur. On décrit généralement le sexe en termes binaires, « femme » ou « homme », mais il existe des variations touchant les attributs biologiques définissant le sexe ainsi que l'expression de ces attributs.

## 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).

## Sexisme ordinaire

Le sexisme ordinaire a la particularité d'être tellement banalisé et installé dans les pratiques courantes qu'il n'a l'air de rien et qu'on ne le voit même plus. Ce sont des mots, des blagues, des gestes, des non-dits, des paroles insidieuses et sournoises qui mine de rien déstabilisent et délégitiment les femmes.

## Sororité

La sororité est le lien unissant des femmes qui, sans être sœurs, se considèrent comme particulièrement proches ; solidarité entre femmes.

## 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.

## Stéréotype de genre

Un stéréotype de genre est une somme de caractéristiques communément connues pour être typiques d'une femme ou d'un homme. Ce n'est pas une notion absolue et universelle. Elle dépend des pays, des époques, des groupes sociaux, etc. Pourtant celles et ceux qui ne s'inscrivent pas dans les normes de leur société peuvent subir des critiques ou des rejets très fréquents. Cela peut concerner l'apparence (par exemple une femme avec un maillot de foot, un homme qui se maquille), le comportement (par exemple un homme qui fait du tricot, une femme qui joue de la batterie), les choix de vie (par exemple une femme plombière, un homme père au foyer), etc.

Les stéréotypes de genre sont à la base du sexisme : si l'on attribue telle faiblesse ou telle force à un genre, alors toute personne de ce genre "devra" y être conforme. Les femmes sont censées être douces et maternantes, c'est pourquoi un homme qui aurait ces qualités sera étiqueté comme "efféminé" et héritera aussi de ce fait des défauts, ou stéréotypes négatifs, attribués aux femmes (faiblesse, inconstance, etc).

## Testing

Le test de situation, aussi appelé testing, est une méthode de détection des discriminations. Il consiste à comparer les résultats obtenus par deux types de candidats en tous points identiques à une exception près, la caractéristique testée (par exemple l'origine migratoire, le lieu d'habitation, le sexe, etc.) dans des processus de sélection réels comme une embauche, l'entrée en boîte de nuit, la recherche de logement, etc.

## Viol

D'un point de vue légal, le viol est un crime (articles 222-23 à 222-26 du code pénal). On qualifie de viol, tout acte sexuel avec commis sans le consentement de la victime. Ce qui signifie que le rapport a été fait sous la contrainte physique ou psychologique, avec menace, violence ou surprise. On caractérise le viol par l'acte de pénétration, qu'elle soit vaginale, anale ou buccale, par le sexe, un doigt ou un objet. Cette pénétration forcée est répréhensible que la personne la commettant soit pénétrante ou pénétrée. Il aura fallu attendre 1990 pour voir le tout premier viol conjugal reconnu par un juge en France. La cause ? La notion de « devoir conjugal » qui était ancrée dans notre culture. Ce n'est donc que tardivement que la notion de mutuel dans le couple s'est imposée dans la loi. Aujourd'hui, on estime que 47 % des femmes victimes de viol ou tentatives de viol chaque année le sont par leur conjoint ou leur ex-conjoint, ce qui est reconnu comme une circonstance aggravante par la loi.

## Viol (culture du)

Ensemble de comportements qui banalisent, excusent et justifient les agressions sexuelles, ou les transforment en plaisanteries et divertissements. Le corps des femmes y est considéré comme un objet destiné à assouvir les besoins des hommes. Les commentaires sexistes abondent et ils créent un climat confortable pour les agresseurs. Dans une telle culture, la responsabilité de l'agression repose sur la victime, dont la parole est remise en cause.

## Violences conjugales

Les violences conjugales sont basées sur une relation de domination au sein du couple. Comme toutes les violences, elles sont intentionnelles, et représentent une atteinte au droit fondamental des personnes à vivre en sécurité, une atteinte à leur dignité et à l'intégrité de l'autre. Les violences conjugales sont un processus au cours duquel un partenaire exerce à l'encontre de l'autre, dans le cadre d'une relation privée et privilégiée, des comportements agressifs, violents et destructeurs. L'emprise et la peur du conjoint enferment la victime dans un conditionnement dont il lui est difficile de sortir sans aide. La violence conjugale entraîne des conséquences graves qui peuvent aller jusqu'au décès de la victime.

## **Violences intrafamiliales ou violences dans le cadre familial**

Ces termes désignent toute forme de violences qui interviennent au sein de la famille et du foyer. Ce terme décrit également les expériences vécues par les enfants dont les parents sont victimes de violences conjugales, et les conséquences associées. Elles peuvent prendre la forme de violences verbales, physiques, psychologiques, économiques ou sexuelles. Ces violences se caractérisent très souvent comme des comportements visant à effrayer, intimider (menaces), manipuler, humilier, culpabiliser ou blesser un autre membre de la famille. Elles existent dans tous les contextes socio-économiques et à tous niveaux d'éducation, quels que soient la nationalité, la religion, l'âge, le sexe ou l'orientation sexuelle.

## **Violences sexistes et sexuelles**

Les violences faites aux femmes peuvent être de nature sexuelle, physique, mentale et économique, et être infligées dans la sphère publique ou privée, dans n'importe quel secteur : enseignement supérieur, travail, sport, culture, médias, lieux publics ou encore en ligne. Elles englobent aussi la menace de recours à la violence, la coercition et la manipulation. Elles revêtent plusieurs formes comme les propos sexistes ou à connotation sexuelle, le harcèlement sexuel, la violence sexuelle, les mariages forcés, les mutilations sexuelles féminines ou l'exploitation sexuelle.

Les violences sexistes et sexuelles peuvent avoir des répercussions tout au long de la vie des victimes.

## **Virilité**

Il s'agit de l'ensemble des attributs, des caractères physiques de l'homme adulte. En particulier à propos de ce qui constitue le sexe masculin, ce qui se rapporte aux attributs sexuels et à sa symbolique. Ensemble des qualités culturellement attribuées à l'homme adulte (fermeté, courage, force, vigueur, etc.).

## **Visibilité**

Quand il est utilisé par la communauté LGBTQ+, ce terme désigne le fait de s'afficher, se montrer, s'assumer publiquement en tant que personne LGBTQ+.

## **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. »

**Noé Geraud, collaborateur stagiaire, a contribué à la réalisation de ce lexique.**

## Sources :

Lexique du Girofard  
Rapport mondial sur l'âgisme de l'OMS  
Gouvernement du Québec  
SOShomophobie  
Musée de l'histoire de l'immigration  
Orthodidacte le dictionnaire  
Passeport santé  
Association ENIPSE  
Lexique du Girofard  
Lexique du Girofard  
Haute Autorité de Santé (HAS)  
Guide Parlons égalité femmes-hommes DIRPJJ  
QuestionSexualité  
Lexique du Girofard  
Amnesty international  
Défenseur des droits  
Psychologue.net  
Larousse  
Lexique du Girofard  
Blog hubspot  
Guide Parlons égalité femmes-hommes DIRPJJ  
Larousse  
Guide Parlons égalité femmes-hommes DIRPJJ  
Larousse  
Genres pluriels  
TV5 Monde  
Philosophie magazine  
République française et Canopé  
Lexique du Girofard  
Lexique du Girofard  
Lexique du Girofard  
Article L114-code de l'action sociale et des familles  
Stop Harcèlement de rue  
Défenseur des droits  
Gouvernement : Arrêtons les violences  
HCE  
Service public  
SOS Homophobie  
Larousse  
Association des familles homoparentales  
Gouvernement du Québec 2009  
Lexique du Girofard  
SOS Homophobie  
QuestionSexualité  
Agence Nationale de lutte contre l'illétrisme  
Fresque du sexisme  
La Toupie  
Ministère de l'Intérieur  
Le Robert  
Larousse  
Guide Parlons égalité femmes hommes DIRPJJ  
Service public  
Ministère de la Justice  
CNRTL  
Larousse  
Lexique du Girofard  
Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, 1789  
La Toupie  
Têtu  
Têtu  
Média féministe belge Axelle  
TV5 Monde  
La Toupie  
La Toupie  
CNRTL  
Psychomédia  
Question sexualité  
MIELS Québec  
Lexique du Girofard  
Ministère de l'Intérieur  
Lexique du Girofard  
Service public  
La Toupie  
Oxfam France  
Orthodidacte Le dictionnaire  
Amnesty international  
La Toupie  
Larousse  
La Toupie  
Réseau Canopé  
Wiki LGBTQIA FR  
Centre d'observation de la société  
Ministère chargé de l'égalité entre les hommes et les femmes et de la lutte contre les discriminations  
Institut de recherche en santé du Canada  
Guide Parlons égalité femmes hommes DIRPJJ  
Réjeanne  
Code du travail L 1142-2-1  
Centre Hubertine Auclert  
Dictionnaire de l'Académie Française  
Réseau Canopé  
C'est comme ça  
Observatoire des Inégalités  
QuestionSexualité  
ONU femmes  
Solidarité femmes Loire Atlantique  
Action enfance  
Ministère en charge de l'égalité femme-homme  
Guide Parlons égalité femmes-hommes DIRPJJ  
Lexique du Girofard

# Bilan social genré 2023

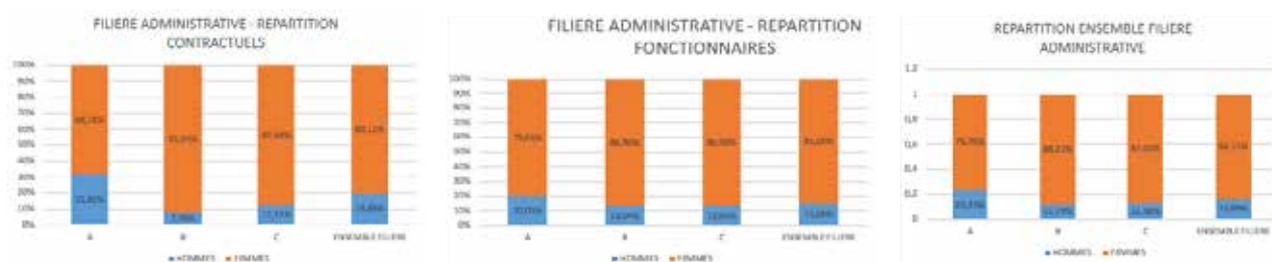
## Répartition des effectifs femmes-hommes au Département

|  | femmes | hommes | Répartition femmes | répartition hommes | TOTAL |
|--|--------|--------|--------------------|--------------------|-------|
| fonctionnaires   | 3 066  | 1 517  | 67%                | 33%                | 4 583 |
| contractuels sur postes permanents                       | 760    | 310    | 71%                | 29%                | 1 070 |
| contractuels sur postes non permanents (dont stagiaires) | 722    | 150    | 83%                | 17%                | 872   |
| TOTAL  | 4 548  | 1 977  | 70%                | 30%                | 6 525 |

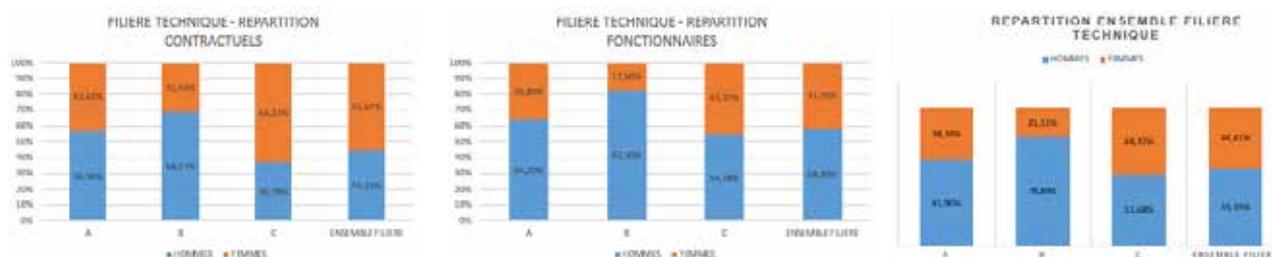
## Répartition des effectifs femmes-hommes par filières

| FILIERE                  | REPARTITION FEMME | REPARTITION HOMME |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| FILIERE ADMINISTRATIVE   | 39,83%            | 15,76%            |
| FILIERE TECHNIQUE        | 29,51%            | 77,34%            |
| FILIERE SOCIALE          | 19,32%            | 2,90%             |
| FILIERE MEDICO-SOCIALE   | 9,07%             | 0,82%             |
| FILIERE MEDICO-TECHNIQUE | 0,18%             | 0,05%             |
| FILIERE CULTURELLE       | 1,91%             | 1,31%             |
| FILIERE SPORTIVE         | 0,16%             | 1,53%             |
| FILIERE ANIMATION        | 0,03%             | 0,27%             |
| Total général            | 100,00%           | 100,00%           |

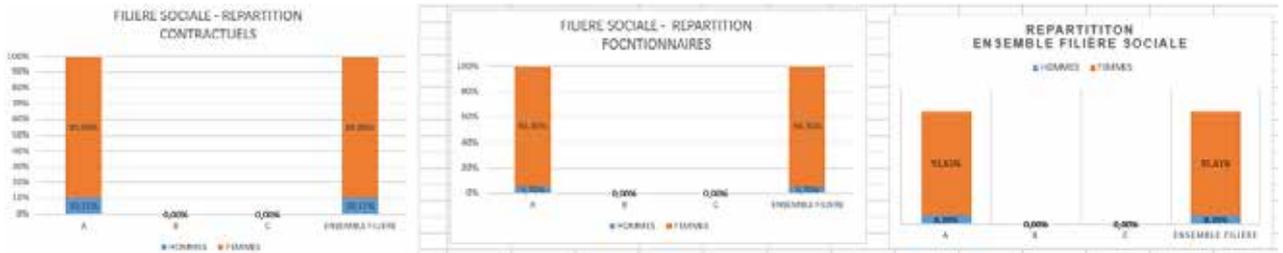
### Filière administrative



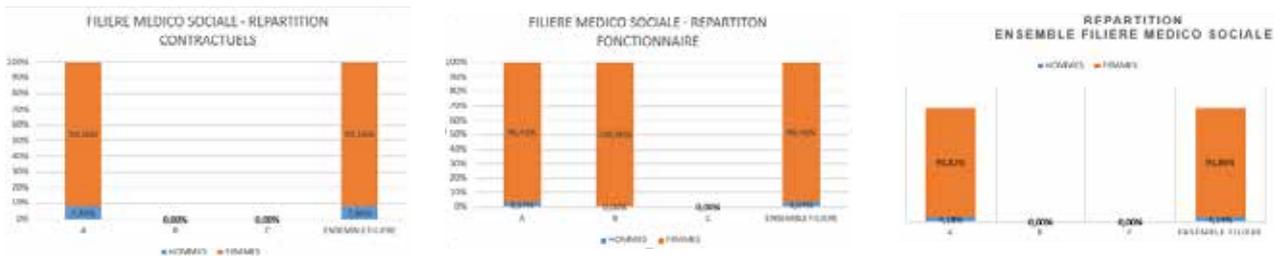
### Filière technique



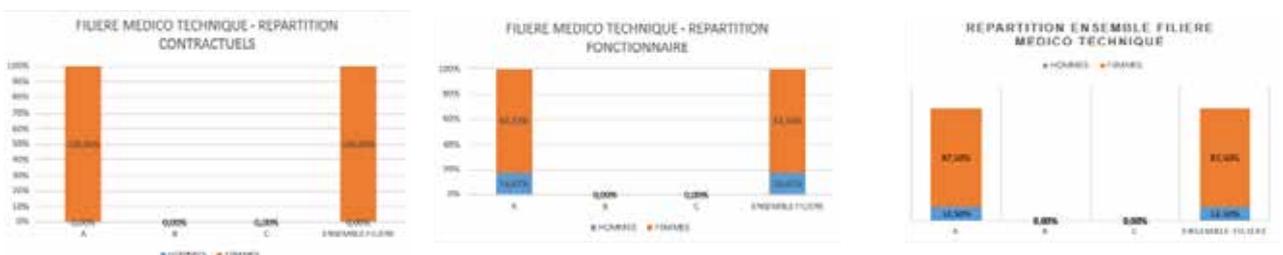
## Filière sociale



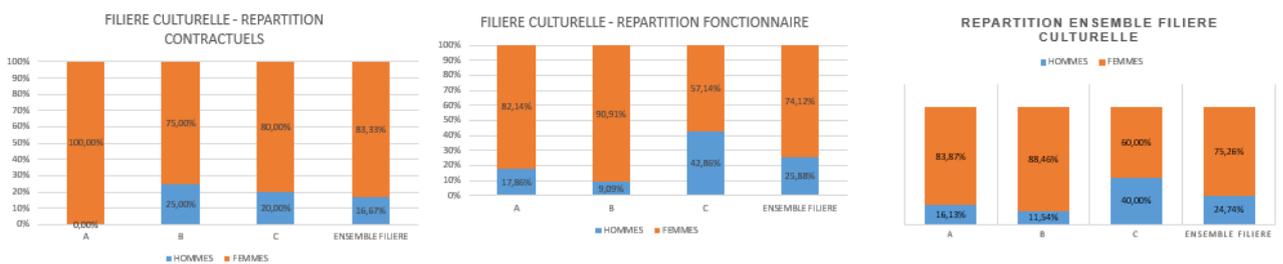
## Filière médico-sociale



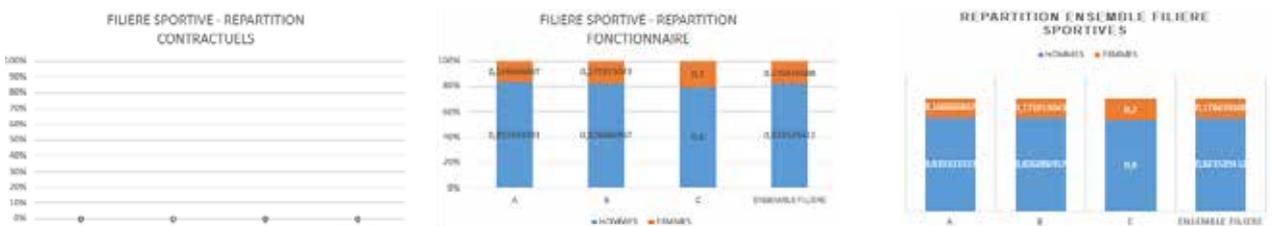
## Filière médico-technique



## Filière culturelle



## Filière sportive



# Temps de travail

## Les arrêts maladie

### Nombre de fonctionnaires concernés par au moins un arrêt

|   | hommes | femmes | Taux hommes | Taux femmes |
|---|--------|--------|-------------|-------------|
| Pour maladie ordinaire                                | 535    | 1453   | 35,27%      | 47,39%      |
| Pour accidents du travail imputables au service       | 78     | 81     | 5,14%       | 2,64%       |
| Pour accidents du travail imputables au trajet        | 9      | 26     | 0,59%       | 0,85%       |
| Pour maladie professionnelle ou contractée en service | 13     | 62     | 0,86%       | 2,02%       |
| Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie  | 15     | 46     | 0,99%       | 1,50%       |
|   |        |        |             |             |
| pop femmes  |        | 3066   |             |             |
| pop hommes  |        | 1517   |             |             |

### nombre de contractuels concerné par au moins un arrêt

|   | hommes | femmes | Taux hommes | Taux femmes |
|---|--------|--------|-------------|-------------|
| Pour congé maladie  | 99     | 321    | 31,94%      | 42,24%      |
| Pour accidents du travail imputables au service   | 12     | 22     | 3,87%       | 2,89%       |
| Pour accidents du travail imputables au trajet  | 1      | 3      | 0,32%       | 0,39%       |
| Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel | 0      | 1      | 0,00%       | 0,13%       |
| Pour congé de grave maladie   | 0      | 0      | 0,00%       | 0,00%       |
| Pour congé sans rémunération pour maladie   | 0      | 0      | 0,00%       | 0,00%       |
|   |        |        |             |             |
| pop femmes  |        | 760    |             |             |
| pop hommes  |        | 310    |             |             |

### nombre d'agentes et d'agents ayant au moins un jours de carence prélevés (postes permanents)

|               |             | hommes | femmes |            |      |
|---------------|-------------|--------|--------|------------|------|
| fonctionnaire | catégorie A | 55     | 486    |            |      |
| fonctionnaire | catégorie B | 47     | 152    |            |      |
| fonctionnaire | catégorie C | 406    | 726    | pop hommes | 1827 |
| contractuels  | catégorie A | 24     | 115    | pop femmes | 3826 |
| contractuels  | catégorie B | 13     | 44     |            |      |
| contractuels  | catégorie C | 51     | 129    |            |      |
| TOTAL         | total       | 596    | 1652   |            |      |
|               |             | 32,62% | 43,18% |            |      |

32% des hommes occupant un poste permanents ont eu au moins un jour de carence  
43 % des femmes occupant un poste permanents ont eu au moins un jour de carence

## Répartition du temps de travail

| bénéficiaires de l'obligation d'emploi -agents sur postes permanents |  |
|--|--|
|  | 8,47 % des agents ets agents sont en situation d'handicap          |
|  | 6,73 % des hommes sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi      |
|  | 9,27 % des femmes sont bénéficiaires par l'obligation de formation |

| Temps partiel |                                      |
|---------------|--------------------------------------|
|               | 2 % des hommes sont à temps partiels |
|               | 15 % des femmes sont à temps partiel |

| Télétravail |                                 |
|-------------|---------------------------------|
|             | 37 % des hommes télétravaillent |
|             | 56 % des femmes télétravaillent |

| formation |   |
|-----------|---|
|           | 60 % des hommes ont été au moins une journée en formation |
|           | 38 % des femmes ont été au moins une journée en formation |

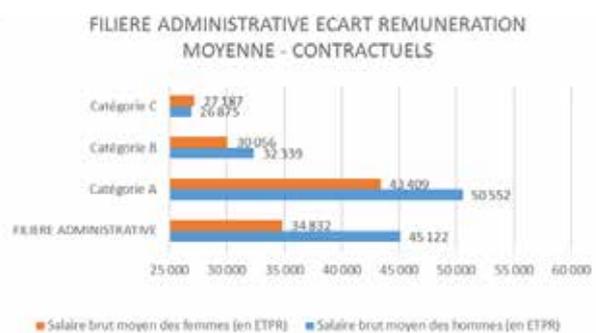
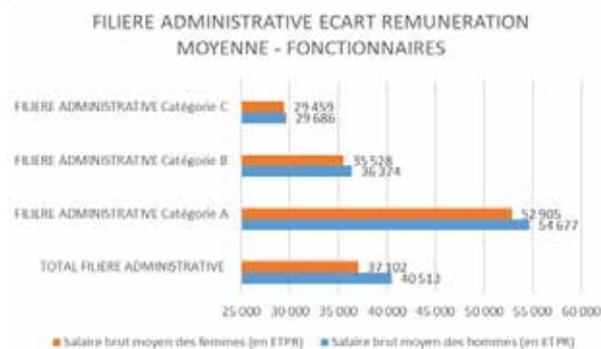
| avancement de grade |  |
|---------------------|--|
|                     | 342 avancements de grade : répartition 27 % hommes et 73 % de femmes |
|                     | 54 promotions : répartition 55 % hommes et 45 % femmes               |

| forfait mobilité durable |   |
|--------------------------|---|
|                          | 836 agentes et agents concernées: 61 % d'hommes et 39 % de femmes |

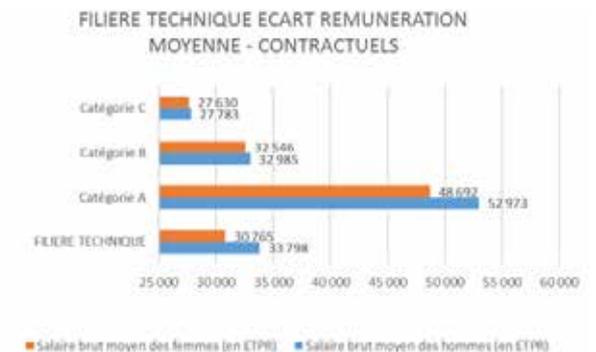
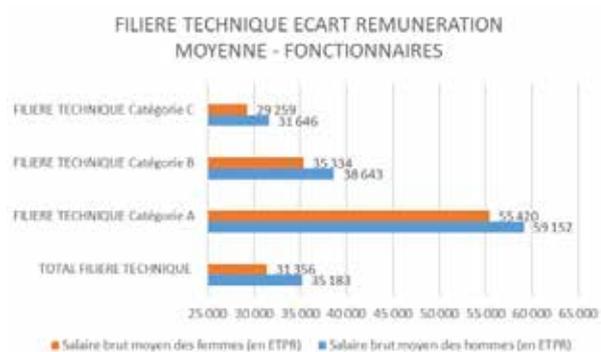
| congé liés à la naissance |                                   |
|---------------------------|-----------------------------------|
|                           | congé maternité ou adoption : 85  |
|                           | congé parternité : 24             |
|                           | congé parental : 7 - 100 % femmes |

# Ecarts des rémunérations entre les femmes et les hommes par filières

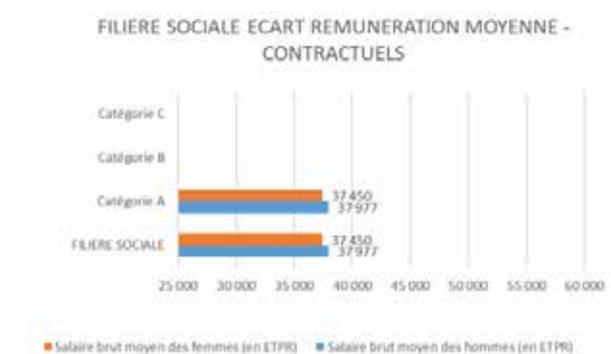
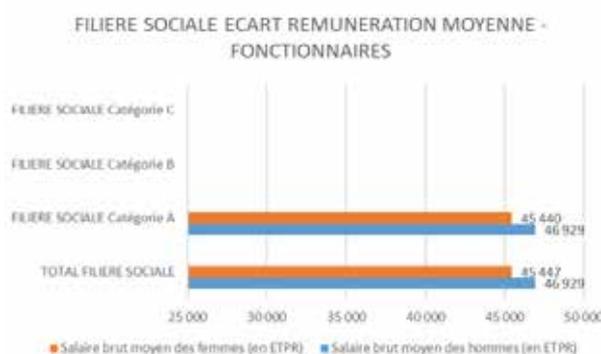
## Filière administrative



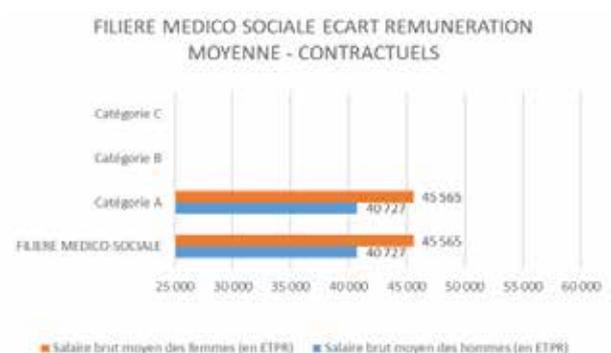
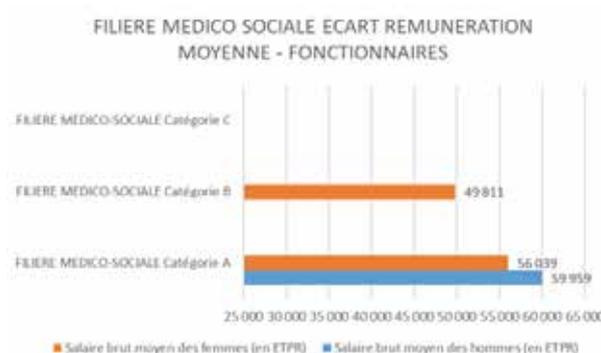
## Filière technique



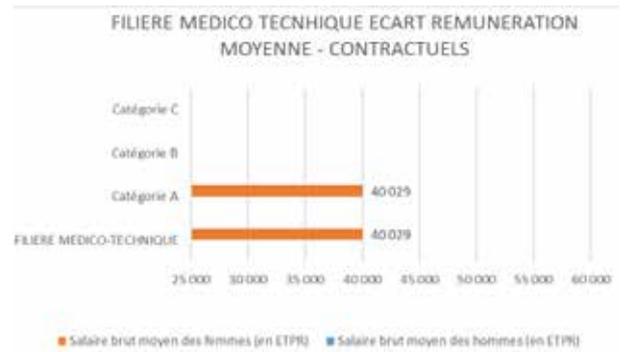
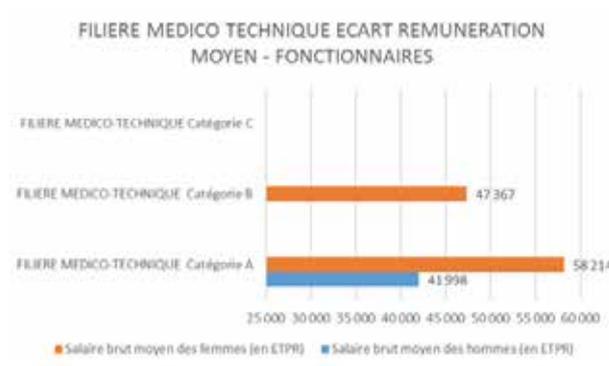
## Filière sociale



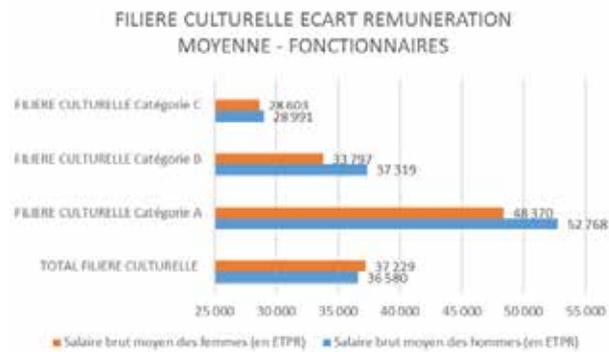
## Filière médico-sociale



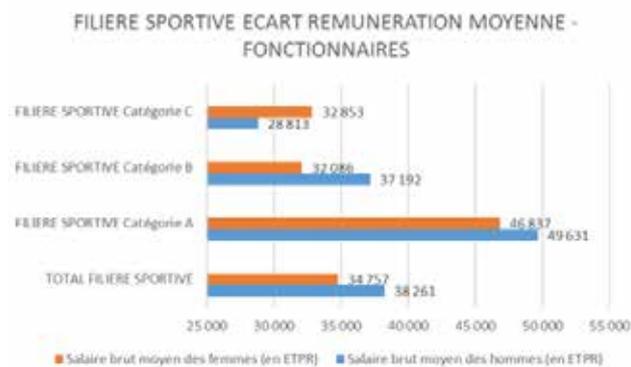
## Filière médico-technique



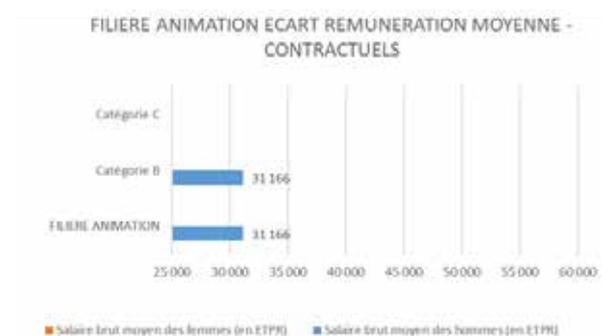
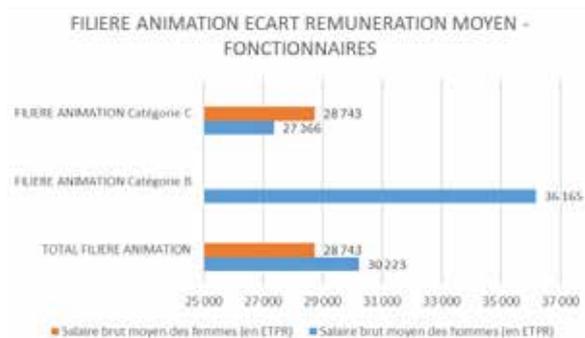
## Filière culturelle



## Filière sportive



## Filière animation



# Annexe



RESSOURCES DOCUMENTAIRES

**Face**

**à l'intolérance**

**ensemble**

**brisons**

**le silence**

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

**17 mai 2024**



Les ressources documentaires, ici rassemblées, viennent accompagner et prolonger les échanges de cette journée.

*Si vous êtes agent.e du Département, il vous est possible d'emprunter les ouvrages cités et de consulter les articles réservés aux abonné.e.s en contactant la direction de la Documentation ([dgac-ddoc@gironde.fr](mailto:dgac-ddoc@gironde.fr)) qui vous accueille au sixième étage de l'immeuble Gironde, à Bordeaux.*

*Il vous est également possible d'accéder aux sites suivants via le portail documentaire, Capital Data :*



*la Bibliothèque numérique territoriale (BNT) pour lire les livres signalés par ce cadre orange,*



*Cairn.info pour lire les articles signalés par ce cadre vert.*

Bonne lecture !

# La journée internationale de lutte contre l'homophobie, la transphobie, la biphobie et la lesbophobie

## D'où vient cette journée ?

« La journée est originaire du Québec. La Fondation Émergence crée en 2003 la première journée nationale contre l'homophobie. Depuis la Fondation Émergence organise une campagne de sensibilisation chaque année. D'autres organismes ont repris cette journée et elle est maintenant célébrée dans de nombreux pays. »  
<https://www.may17mai.com/>

## Pourquoi le 17 mai ?

« Le 17 mai est une date symbolique pour les personnes homosexuelles. En effet, l'homosexualité est retirée de la liste des maladies mentales de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) le 17 mai 1990. »

**ILGA, Association internationale des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans et intersexes**

<https://ilga.org/>



« Nous sommes heureuses et fières d'annoncer que le thème de l'édition 2023 de la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie sera "Toujours ensemble : unies dans la diversité". »

Carte mondiale du droit à l'orientation sexuelle, mai 2017 - [Voir la carte](#)

## En France

« La Journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie a pour but de promouvoir des actions de sensibilisation et de prévention pour lutter contre la lesbophobie, la gayphobie, la biphobie et la transphobie.

Depuis 2005, cette journée mobilise l'opinion publique sur les problèmes liés à l'homophobie et à la transphobie par le biais de colloques, de manifestations de rue ou d'événements artistiques. Dans le cadre [du plan de mobilisation contre la haine et les discriminations anti-LGBT](#), la DILCRAH s'associe à cette journée à travers le soutien à diverses initiatives sur l'ensemble du territoire. »

[Voir le site du Gouvernement](#)

[Lettre d'information #N°40, janvier 2023](#) - [#N°41, février 2023](#) - [#N°42, mars 2023](#)

[Les lettres depuis 2017](#)

## Repères

« L'identité n'est pas séparable d'un corps, mais le corps n'est pas suffisant pour répondre de l'identité. »

**Julia DE FUNÈS**

*Le siècle des égarés, Ed. L'Observatoire, 2022*

« Hier, la confusion des sexes faisait peur ; aujourd'hui le désaccord des opinions inquiète ; et maintenant, la contagion des revendications alimente les mises en garde. »

**Geneviève FRAISSE**

*À côté du genre - Sexe et philosophie de l'égalité, - Coll. Quadriga - 2022*

« Le genre est une catégorie d'analyse qui vise prioritairement à dénaturer les différences de sexe et à mettre en évidence les rapports de domination caractérisant la relation entre les sexes, entre masculin et le féminin et entre les sexualités dans l'ensemble des sociétés, y compris celles qui défendent le principe d'égalité des sexes. »

**Mireille EBERHARD, Jacqueline LAUFER, Dominique MEURS,  
Frédérique PIGEYRE et Patrick SIMON**

*Genre et discriminations, - Ed. iXe, 2017*

« Suscitant autant de questions qu'il tente d'en résoudre, le concept de genre est mis en balance avec les expressions classiques différences des sexes et différences sexuelles. »

**Geneviève FRAISSE**

*À côté du genre - Sexe et philosophie de l'égalité, - Coll. Quadriga - 2022*

## Repères

« Depuis les premières formulations des rapports sociaux de sexe dans les années 1970, la sexualité, entendu non seulement comme un ensemble de pratiques mais comme un des foyers de la différenciation des sexes, est présente. »

**Isabelle CLAIR**

*Le siècle des égarés, Ed. L'Observatoire, 2022*

« La part de LGBT+ atteint 19 % chez les membres de la génération Z, mais seulement 4 % chez les baby boomers. »

*Mois des fiertés : 10 % des Français se disent LGBT+, selon un sondage, Le Parisien, 06/2023, [Lire](#)*

« Qu'est ce que signifie « LGBTQIA+ » ? Par L, on entend « Lesbiennes », par G « Gays », par B « Bisexuel·le·s », par T « Trans », par Q « Queers », par I « Intersexué·e·s », par A « Asexuel·le·s » ou « Aromantique·s » et le + inclut les nombreux autres termes désignant les genres et les sexualités. »

*Dossier « LGBTQIA+ », Sofélia, [Lire](#)*

« La catégorie LGBTIphobie générale concerne les actes reflétant un rejet général de tout ce qui dévie de l'hétérosexualité et des normes de genre. Ces cas ont la particularité de ne pas cibler de victimes spécifiques, mais l'ensemble des personnes LGBTI. »

*Rapport sur les LGBTIphobie, SOS Homophobie, 2022, [Lire](#)*

## Récits de vie



### **Prêtre et gay : "Être de la paroisse"**

France Culture, 09/04/2024, 29'

« Tristan et Valentin sont prêtres catholiques. L'un a fui son milieu traditionaliste pour vivre son homosexualité, sans renoncer au ministère. L'autre, longtemps en couple avec un collègue du séminaire, interroge le célibat obligatoire. Deux récits sur la foi et l'affirmation de son identité. »

[Ecouter le podcast](#)



### **Cyril Collard à la vie, à l'amour**

De Caroline Halazy, 12/2023, 1h02 min

« Pour le grand public, Cyril Collard est l'homme d'un seul film : Les Nuits fauves, un "ange" que le destin a frappé en plein vol, devenant à sa mort le symbole de toute une génération, que l'on a parfois qualifiée de "génération sida". Le portrait d'un homme qui a eu l'audace de se mettre à nu sans épargner personne. Un homme qui ne peut laisser indifférent. »

### **« Je m'appelais Wilfrid, j'étais champion olympique de canoë et je suis grand-mère » : portrait d'une militante de la transidentité**

Sudouest.fr, 19/03/2024, par Isabelle Castéra

« Médaille d'or olympique de canoë en 1996, Sandra Forgues s'appelait encore Wilfrid, un mec costaud que ses copains surnommaient « le gros ». Itinéraire d'un garçon de Bagnères-de-Bigorre (65) qui se déguisait en fille dedans, jouait les durs dehors et fut un sportif de haut niveau. Désormais, elle milite pour la transidentité ».

*Article réservé aux abonnés*

### **Cher : un couple de deux personnes transgenres donne naissance à un enfant, une première en France**

Francebleu.fr, 26/03/2023, par Michel Benoit

« C'est le premier cas en France : dans le Cher, un couple dont les deux conjoints sont transgenres vient de donner la vie à une petite fille. L'administration est un peu perdue, car les logiciels informatiques des organismes sociaux n'ont pas prévu ce cas de figure. »

[Lire](#)



### **Edi Dubien, poétique de l'infinie tendresse**

France Inter, 23/03/2023, 53'

« Edi Dubien vit et travaille entre Paris et Vendôme. Autodidacte, il parle dans son travail de son propre accomplissement, mais également du monde, des désastres, des réussites et des possibilités. Portrait dans l'Heure Bleue. »

[Ecouter](#)



### **Un papa et une maman, transgenres tous deux, ne mentiront pas à leur enfant, le Berry Républicain...**

France Inter, 23/03/2023, 5'

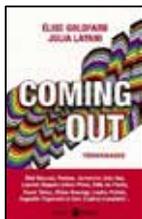
« Dans une autre vie, Mattéo le papa était une femme et Victoire la maman était un homme. Et tous deux ont compris à l'adolescence, que leur corps et leur genre officiel n'était pas le bon, ils ont entamé le parcours de transition, et c'est pendant ce parcours qu'ils se sont rencontrés et qu'ils se sont choisis. La sœur de Matteo était une amie de Victoire, elle avait pensé que ces deux-là en chemin pouvaient se croiser... Une homme trans donc un homme, une femme trans donc une femme, reconnus comme tels, validés par la sécurité sociale et par leur union. Et cet homme et cette femme ont voulu un enfant ensemble... »

## **Amener la culture LGBT+ "là où il n'y en a pas" : un artiste transformiste ouvre un cabaret en zone rurale**

France3-regions.francetvinfo.fr, 03/03/2023

« Joshua Moulin, artiste transformiste, et son mari Stéphane Gerber, ont remis sur pied une ancienne auberge pour la transformer en cabaret en plein milieu de la Somme, à Caulières. À l'occasion de son ouverture le 4 mars, une grande soirée est organisée. »

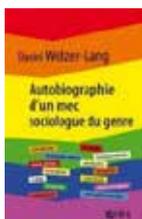
[Lire](#)



### **Coming out : témoignages**

Elise Goldfarb, Julia Layani, Ed. Stock, coll. Documents, 08/02/2023, 205 p.

« Des extraits choisis d'une quinzaine d'épisodes du podcast Coming out sur Spotify, qui donne la parole à des personnalités LGBTQI+ afin qu'elles racontent leur parcours intime et professionnel. Dans ce volume, Eddy Pretto, Pomme, Bilal Hassani, Jeremstar, Aloïse Sauvage, Xavier Dolan, Laurent Ruquier, Augustin Trapenard, mais aussi des anonymes, évoquent leur coming out. »



### **Autobiographie d'un mec sociologue du genre**

Daniel Welzer-Lang, Eres, Sexualités et sociétés, 06/10/2022, 498 p.

« Le sociologue dresse le bilan de ses recherches sur le genre et les sexualités ainsi que de son militantisme. Il critique la domination masculine et la virilité homophobe et souligne la complexité des comportements sexuels. Il revient sur ses thèmes de recherche : la contraception masculine, la violence des hommes, l'homosexualité, le libertinage et les nouvelles sexualités. »



### **Kae Tempest**

France Inter, 12/04/2022, 52'

« L'artiste a changé son prénom en Kae (au lieu de Kate) Tempest et a annoncé sa non-binarité. L'artiste phare du slam outre-Manche et voix majeure de la culture queer est à l'honneur dans l'Heure Bleue. »

[Ecouter](#)



### **Violette Leduc, première écrivaine Queer ?**

France Culture, 04/04/2022, 58'

Par Géraldine Mosna-Savoie. Dans un monde où les savoirs sont de plus en plus segmentés, France Culture propose une nouvelle émission de culture générale.

« Plus qu'une pionnière de l'autofiction, Violette Leduc est aussi l'une des premières autrices à écrire sur la fluidité du genre, anticipant des formes dont Judith Butler donnera par la suite les jalons théoriques. Un temps oublié, son œuvre apparaît à présent dans toute sa dimension novatrice. »

[Ecouter](#)



### **Coming In**

Documentaire d'Elodie Font, Arte Radio, YouTube, 19/10/2017, 28'13

« Visiblement, la terre entière le savait avant elle : Elodie est homo. Encore aujourd'hui, on lui demande comment s'est déroulé son coming-out. Alors que le plus dur n'est pas forcément de le dire aux autres. Ça peut être surtout de se le dire à soi. A travers des extraits de son journal intime, les témoignages de ses proches et des sons rigolos, Elodie raconte un changement progressif de regard. Un chemin vers soi qui passe par le déni, la peur, les idées noires, et mène à l'acceptation. »

[Ecouter](#)

# Réflexions, débats, initiatives, quelles évolutions ?

## Au travail



### **Baromètre LGBT+ 2024**

*Ifop x L'Autre Cercle - 29/04/2024*

« A l'occasion de la 4<sup>e</sup> édition du baromètre de L'Autre Cercle, l'Ifop a réalisé une enquête d'une ampleur inégalée, auprès du plus large échantillon représentatif d'employé·es LGBT+ jamais sondé, doublé d'une consultation d'envergure auprès d'employé·es des organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBT+. Grâce au fonds Recherche & Développement de l'Ifop, et pour la 1<sup>e</sup> fois, une enquête prend le pouls d'un échantillon national représentatif de plus de 1000 LGBT+. Ce panel d'une envergure inégalée jusqu'à aujourd'hui nous permet d'avoir une photographie fine des réalités sur le terrain. »

[Lire](#)



### **"Il faut le sanctionner" : trois personnes LGBT+ sur dix victimes d'au moins une agression au travail**

*France Inter, 25/04/2024, 1'*

« En France, en 2024, pour 60 % des employés LGBT+, leur orientation sexuelle est connue au travail, soit une évolution de dix points en six ans, selon les résultats du baromètre LGBT | L'Autre Cercle x Ifop publié ce jeudi. »

[Ecouter le podcast](#)

### **Le ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités signe la Charte d'engagement LGBT+ de l'Autre Cercle**

*Ministère du Travail, de la santé et des solidarités – 26/01/2024*

« Le 26 janvier 2024, Catherine Vautrin, ministre du Travail, de la Santé et des Solidarités a signé la charte d'engagement LGBT+ avec l'association l'Autre Cercle. Cette charte s'inscrit dans les plans d'actions en faveur de la diversité des ministères sociaux et vise à établir une égalité de droits et de traitement entre toutes et tous, quelle que soit son orientation sexuelle ou son identité de genre. »

[Lire](#)

### **Les lesbiennes sortent du placard**

*Liaisons sociales, avril 2023, n°241, p. 25-27*

« L'identité lesbienne reste aujourd'hui un impensé dans le monde du travail et l'angle mort des actions menées en faveur de la diversité et de l'égalité entre les femmes et les hommes. »

*Article réservé aux abonnés*

### **Comment bien accueillir les personnes transgenres dans les services publics ?**

*Lagazettedescommunes.com, 28/03/2023, par Maud Parnaudeau*

« Jeudi 30 mars sera lancée une formation en ligne gratuite dédiée au bon accueil des personnes trans dans les services publics, en particulier aux guichets d'état civil. Ce MOOC, développé en partenariat avec la Ville de Paris, donne aux agents des clés pour interagir sans discrimination. Il sera accessible sur le site [bienaccueillirlespersonnestrans.fr](http://bienaccueillirlespersonnestrans.fr). »

*Article réservé aux abonnés*

### **Lutte contre discriminations. Les LGBTphobies dans l'angle mort des collectivités**

La gazette des communes, n° 7/2653, 20-26/02/2024, par Emeline Le Naour, p. 33  
« Les violences subies par les agents lesbiennes, gays, trans, queers ou intersexes sont peu visibles. Une poignée de collectivités lancent des plans d'action. Avec le témoignage de Renaud Helfer-Aubrac, DGS du conseil départemental de la Gironde (7 000 agents) »

*Article réservé aux abonnés*

### **Femme transgenre et maçon, c'est trop pour les patrons**

Sudouest.fr, 17/02/23

« Léa Bougro a toujours été un maçon compétent. Hélas, son nouveau genre la prive de boulot. Discriminée, la Rochefortaise lance une cagnotte pour monter sa boîte. »

[Lire](#)

### **L'engagement sur le front des discriminations visant les personnes LGBT+ s'intensifie**

Lagazettedescommunes.com, 27/05/2021

« Les attitudes discriminantes envers les personnes LGBT+ restent répandues dans le monde du travail. Plusieurs collectivités mènent des actions pour les faire cesser. »

*Article réservé aux abonnés*

### **Homophobie : des collectivités françaises gèlent leurs relations avec la Pologne**

Lagazettedescommunes.com, 04/03/2020, par Rouja Lazarova

« Depuis le début de l'année, plusieurs collectivités territoriales en France ont interrompu leurs relations officielles avec des villes, des districts ou des régions polonaises en raison de leur politique homophobe. En cause : des arrêtés votés déclarant des zones libres d'une prétendue « idéologie LGTBI ». »

*Article réservé aux abonnés*



### **Les discriminations au travail**

Stéphane Carcillo, Marie-Anne Valfort, Presse de Sciences po, coll. Sécuriser l'emploi, 25/10/2018, 272 p.

« Omniprésente, la discrimination s'insinue dans toutes les étapes du parcours professionnel, de la candidature à l'embauche en passant par la perte d'un emploi et les chances de promotion. Elle se manifeste même dès les années d'éducation, influençant l'acquisition de compétences comme les choix de carrière. Les causes, le coût et la mesure des discriminations au travail font l'objet de multiples recherches et expérimentations, dont cet ouvrage novateur présente les résultats pour un large éventail de groupes sociaux : les femmes, les seniors, les LGBT, les minorités ethniques et religieuses, les personnes discriminées en raison de leur apparence physique. Cet ouvrage est aussi le premier à proposer une série de mesures qui, bien au-delà d'une approche strictement punitive, montrent que les discriminations au travail ne sont pas une fatalité et peuvent être combattues. »

Quand le Département de la Gironde s'attache à promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations LGBT+

« En 2021, le Département de la Gironde a obtenu le double label AFNOR « Egalité professionnelle femmes-hommes » et « Diversité ».

Ce changement de dénomination traduit le souhait d'élargir notre champ d'action à la promotion de la diversité, et à la lutte contre les discriminations dont l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Ces orientations s'inscrivent dans la mise en œuvre du nouveau [Plan d'Actions Départemental pour la Diversité et l'Egalité femmes-hommes 2022/2027 \(PADDE 2022-2027\)](#) adopté à l'unanimité le 27 juin 2022. Créer un environnement inclusif pour les collaborateur·rice·s LGBT+ est une des préoccupations majeures de la collectivité.



En avril 2022, un groupe d'agent·e·s volontaires a été constitué pour améliorer la représentation des personnes LGBT+ au sein de la collectivité et contribuer à faire évoluer plus largement le regard sur les personnes LGBT+. Il s'agit également d'être la porte d'entrée des agents pour tout problème ou question en lien avec cette thématique (avec orientation, si besoin, vers les dispositifs existants au CD33 ou vers des associations) et également d'apporter une expertise sur des sujets portés par la collectivité.

Le 31 janvier 2023, [la charte d'engagement de lutte contre les discriminations LGBT+](#) de l'Autre Cercle a été signée par le Président du Conseil départemental, l'élue déléguée à la Diversité et à l'Égalité, le directeur général des services et un représentant de l'association l'Autre Cercle.»

[Espace Mascaret - Communauté des référents et correspondants Diversité et Égalité](#) (privé, accès sur invitation)

[Espace Mascaret Grands projets transversaux > Mission Diversité Egalité>Coins de la Doc](#)

### Le groupe ressources LGBT+

Prendre contact : [lgbtinterne@gironde.fr](mailto:lgbtinterne@gironde.fr)

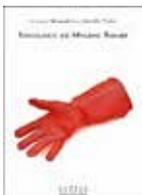
### Dans la vie de la cité



#### Ne suis-je pas un.e féministe ?

Emmanuel Beaubatie, Ed. Seuil, 01/03/2024, 54 p.

« Une réflexion sur la légitimité à se réclamer comme féministe et sur l'exclusion de femmes marginalisées de ce mouvement depuis ses débuts : lesbiennes, femmes noires, femmes portant le foulard, travailleuses du sexe, transsexuelles, entre autres. »



#### Sociologie de Mylène Farmer

Arnaud Alessandrin, Marielle Toulze, Ed. Double ponctuation, 25/01/2024, 143 p.

« Analyse sur l'artiste, son oeuvre et ses publics, dans laquelle les auteurs étudient la façon dont certaines questions sociales sont traitées, interprétées et mises en texte, notamment la question du genre ou le désenchantement générationnel. »



#### L comme lesbienne

De Eve Simonet, production On.suzane, 2024

« L comme lesbienne, un documentaire en trois épisodes signé Ève Simonet, explore à travers des parcours croisés la formation des identités lesbiennes. Disponible en streaming. »

[on-suzane.com](http://on-suzane.com)



#### Lancement de la construction de la première Maison de la Diversité en France, à Lyon

Ville de Lyon – 06/2023

« Ce vendredi 9 juin 2023 a eu lieu le lancement de la construction d'un habitat inclusif et participatif pour seniors isolés autonomes sans soutien familial, seniors LGBTI+, seniors vivant avec le VIH, et seniors hétéro-alliés. La première Maison de la Diversité ouvrira ses portes à Lyon fin 2024. »

[Lire](#)

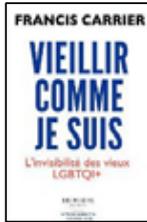


### **Le coming out en politique**

France Inter, 22/01/2024, 54'

« Pourquoi, au lendemain de la nomination de Gabriel Attal au poste de Premier ministre, tant d'articles ont salué l'accession d'une personnalité politique gay à Matignon en 2024 ? »

[Ecouter le podcast](#)



### **Vieillir comme je suis : l'invisibilité des vieux LGBTQI+**

Francis Carrier, Ed. Rue de Seine, 12/04/2023, 120 p.

« Une réflexion sur le modèle de l'Ehpad et les différentes solutions pour aider les personnes âgées. L'auteur promeut le maintien à domicile et le développement d'habitats alternatifs ainsi que la personnalisation de l'accompagnement. »



### **Francis Carrier : "On déssexualise les vieux, pour les réduire progressivement à des objets de soins"**

France Inter, 12/04/2023, 52'

« Francis Carrier est militant et cofondateur du Conseil national autoproclamé de la vieillesse, auteur de "Vieillir comme je suis, l'invisibilité des vieux LGBTQI+". Il est l'invité de l'Heure Bleue. »

[Ecouter](#)



### **Sociologie du genre**

Isabelle Clair, Armand Colin, coll. 128 Tout le savoir, 22/03/2023, 120 p.

« Une synthèse sur les différentes études et représentations symboliques de l'identité sexuelle en sociologie : logique féministe, marxiste, anthropologique, ... »



### **Casseuses de cases : pour une position anar-queer**

Mouais.org le 14/03/2023

« Le « queer » a le vent en poupe, au risque de certains événements pinkwashés type « QueerNaval » (le « 1er carnaval gay de France », à Nice). De quoi lui enlever toute charge subversive. Et pourtant : « Porter du noir et tout détruire pourrait bien être le plus queer de tous les gestes [...] Être queer, c'est nier ». Petite réflexion autour de cette notion et ce qu'elle peut apporter à nos luttes. »

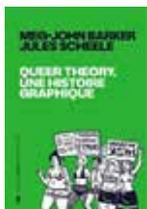
[Lire](#)



### **Théorie queer et cultures populaires : de Foucault à Cronenberg**

Teresa de LaRetis, 10/03/2023, La Dispute, Sociologie du genre et de la sexualité, 204 p.

« Dans les trois essais de ce recueil, l'auteure expose sa conception de la construction sociale du genre dans la société, dans le cinéma, et en particulier dans l'œuvre de David Cronenberg, et montre comment sa démarche éclaire la construction sociale de classe, de race et d'âge. »



### **« Queer theory », une histoire graphique**

Meg-John Barker, Jules Scheele, La Découverte, 09/03/2023, 180 p.

« Un éclairage sur le champ des études et mouvements queers : politiques des identités, rôles de genre, privilèges, exclusion, performance, normativité, liens entre sexualité et identité de genre, entre autres. »



### **Guide des Alliés·es LGBT+ | Table ronde**

L'autre cercle, youtube.com, 23/02/2023, 18'13

« Ce guide inspirant donne la parole à 20 contributeurs et contributrices qui partagent le goût de la diversité et de l'inclusion. Les personnes interviewées nous montrent comment chacun·e peut développer son « allié·e LGBT+ » et agir à son niveau, par de grandes actions éclatantes, mais aussi et surtout, par de petites actions quotidiennes, à la portée de toutes et tous. »

[Ecouter](#)



### **Le coming out, sortir du placard**

France Inter, 15/02/2023, 54'

« Comment dire à sa famille, ses amis, ses collègues son orientation sexuelle ou son identité de genre ? Quelles clés de compréhension donner à ses proches ? A-t-on besoin de le dire, tout simplement ? »

Avec Élise Goldfarb et Julia Layani. En 2020, elles ont créé le podcast Coming out sur Spotify.

[Ecouter](#)



### **La transidentité, se sentir tel que l'on pense être**

France Inter, 09/02/2023, 53'

« La transidentité désigne le fait, pour une personne transgenre, d'avoir une identité de genre différente du genre assigné à la naissance, contrairement à une personne cisgenre. »

Avec Béatrice Denaes, coprésidente de Trans Santé France, une association qui regroupe des professionnels de santé, des personnes trans, famille, associations, juristes et universitaires.

[Ecouter](#)



### **Le rapport sur les LGBTIphobies 2023**

Sos-homophobie.org/informer/, 2023

« En 2022, la transphobie continue à être de plus en plus signalée sur nos canaux d'écoute, et la visibilité croissante des personnes trans dans les débats publics a pu également décupler les agressions à leur égard. Les violences subies par les personnes LGBTI nous ayant contacté·es en 2022 ont toujours beaucoup lieu en ligne (18 %) et dans le cercle familial (15 %). Mais la réouverture pleine et entière des commerces et services a été particulièrement marquée par des cas de LGBTIphobies (13 %). Ce contexte devient le troisième enregistré sur l'année, juste devant les lieux publics (12 %). »

[Lire](#)

### **Très masculin, pas très féminine. Les variations sociales du genre**

Mathieu Trachman, INED Population et Sociétés, n° 605, 2022, novembre 2022

« Les différences de féminité et de masculinité sont une dimension ordinaire du genre peu prise en compte dans les enquêtes statistiques. Combien de femmes se disent peu ou très féminines, combien d'hommes se disent peu ou très masculins, quelles sont-elles et quels sont-ils ? S'appuyant sur l'enquête Virage, Mathieu Trachman explique que ces positionnements sont des manières de se distinguer au sein des groupes de sexe. Ils peuvent être une distance à l'égard d'une norme désirée ou le refus d'un rôle assigné. »

[Lire](#)



### **Droits des LGBT et identités de genre : nouveau clivage (géo)politique**

France Culture, 30/11/2022, 41'

L'Invité(e) des Matins par Guillaume Erner. Toute la semaine, informer, approfondir, décaler le regard !

« A l'heure où la Russie élargit sa loi contre la propagande LGBT, où la pénalisation de l'homosexualité au Qatar s'invite dans la Coupe du Monde, interrogation sur la place des réflexions sur le genre et sur l'identité au sein des sociétés. »

[Ecouter](#)



### **Le siècle des égarés : de l'errance identitaire au sentiment de soi**

Julia De Funès, Ed. de l'Observatoire, 19/10/2022, 134 p.

« La philosophe dessine dix rôles ultracontemporains dans lesquels nombre de personnes se trouvent enfermées pour montrer que la notion d'identité a pris au XXI<sup>e</sup> siècle une ampleur qui risque de faire sombrer la société. Elle propose alors comme alternative l'authenticité. »



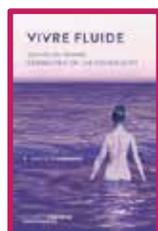
### **Émission live des Rôles Modèles LGBT+ et Allié-es 2022**

#### **#RolesModelesLGBT**

L'autre cercle, youtube.com, 03/06/2022, 13'14

« Quatre années après la première édition lancée en 2019 par L'Autre Cercle pour faire émerger des Rôles Modèles et Allié-es, la vocation de cette manifestation demeure toujours d'actualité afin de donner plus de résonance encore à leur visibilité et au respect de leur diversité. En effet, selon les résultats du Baromètre LGBT+ 2022 de L'Autre Cercle réalisé avec l'Ifop, 1 personne LGBT+ sur 2 n'est toujours pas visible dans son organisation. »

[Lire](#) - [Regarder](#)



### **Vivre fluide : Quand les femmes s'émancipent de l'hétérosexualité**

Mathilde Ramadier, Faubourg, coll. Documents, 08/09/2022, 300 p.

« Constatant que la majorité des femmes ont déjà éprouvé du désir pour une autre femme, l'auteure estime que la quatrième vague de féminisme doit briser ce tabou en s'affranchissant de l'hétérosexualité. Elle examine toutes les dimensions de la bisexualité féminine : histoire, figures, psychologie, politique, place des hommes, représentations et sexualité. »



### **Histoire des femmes et du genre : historiographie, sources et méthodes**

Sylvie Chaperon, Adeline Grand-Clément, Armand Colin, coll. U, 13/07/2022, 317 p.

« Une histoire des femmes et du genre s'appuyant sur des sources variées (textes privés ou publics, littérature juridique, documents archéologiques, etc.) qui présentent une riche représentation des femmes. Les auteures proposent une méthodologie pour analyser ces sources. »



### **La vie psychique du pouvoir : l'assujettissement en théories**

Judith Butler, 15/04/2022, Amsterdam, Textes des Philosophes, 231 p.

« Une introduction aux études de genre et à la théorie queer, où la philosophe tente de mettre au jour la distinction entre la dimension culturelle et la réalité simplement biologique du sexe, avec le concept d'assujettissement qui infléchit la volonté de l'individu à être fille ou garçon. Pour ce faire, elle confronte les pensées de Nietzsche et Hegel, Freud et Foucault, Heger et Althusser. »



### **A côté du genre : sexe et philosophie de l'égalité**

Geneviève Fraisse, PUF, coll. Quadrige, 01/03/2022, 582 p.

« Le titre de ce livre marque la volonté de prendre de la distance face à un concept neuf et révolutionnaire. Il ne s'agit pas d'être pour ou contre : il en va plutôt d'une position en éveil qui questionne avant de résoudre, examine avant d'affirmer... »

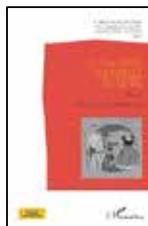


### Les personnes LGBTQIA+ dans le sport !

Vivrefm.com/posts/, 08/02/2022, 55'

« Avec notre expert LGBTQIA+, David Brunier nous sommes heureux de recevoir la vice-présidente de la Fédération Sportive LGBTQIA+, Hélène Germain ainsi que le président de l'association Sitébad, Stéphan Sberro. Afin de parler de la place des personnes LGBTQIA+ dans le sport ! »

[Ecouter le podcast](#)



### La traversée culturelle du genre. Vol. 1 Les traductions culturalistes du genre

A. Mia Adjoumani, Perpétue Blandine Dah, Léontine Troh Gueyes (dir.), L'Harmattan, coll. Littératures et cultures afro-américaines, 12/07/2021, 232 p.

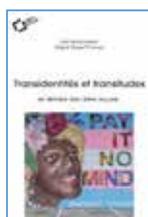
« Enseignantes chercheuses les contributrices dressent le bilan des avancées et des débats liés au genre, à l'identité sexuelle au sein de la société et à la lutte des femmes pour leurs droits depuis les années 1970. A travers l'interculturalité et les diasporas africaines elles montrent la diversité des approches selon la culture et l'époque, et analysent différents domaines tels que la littérature, l'éducation, la politique ou le journalisme. »



### Survivre au sexisme ordinaire : analyses et techniques de 18 féministes pour le mettre KO

Ed. Librio, 03/03/2021, 107 p.

« Dix-huit personnalités analysent avec humour les remarques et les situations sexistes courantes, depuis l'insulte de féminazie jusqu'à la qualification d'hystérique, et livrent des conseils pour lutter contre les discriminations du quotidien. »



### Transidentités et transitudes - Se défaire des idées reçues

Karine Espineira, Maud-Yeuse Thomas, Ed. Le Cavalier bleu, 184 p.

« L'enjeu de cet ouvrage que de montrer que les transitions sont plurielles et bien plus complexes qu'un passage sans retour d'un point A à un point B, que le verbe « devenir » doit être pris au sens fort de « devenir enfin la personne que l'on est ». Être trans est ainsi une expérience du monde qui questionne la construction sociale qu'est la binarité. »



### Violences et rapports de genre

Elizabeth Brown, Alice Debauche, Christelle Hamel, Magali Manay, Ined, Grandes enquêtes, 14/01/2021, 525 p.

« Les violences fondées sur les rapports de genre sont aujourd'hui au centre d'enjeux sociaux fortement médiatisés. Réalisée en 2015 auprès de 27 000 femmes et hommes, l'enquête Violences et rapports de genre (Virage) constitue un outil majeur de mesure et d'analyse de l'effet des normes de genre sur les violences auxquelles femmes et hommes sont confrontés. »



### Le livre noir du sport

#### Violences sexuelles, homophobie, paris truqués, racisme, radicalisation... Tout ce qu'on ne dit jamais

Patrick Karam, Magali Lacroze, 24/09/2020, 472 p.

« L'auteur décrit les déviances à l'œuvre dans le monde du sport, souvent occultées par souci de renvoyer une image favorable. Il se penche successivement sur le sexisme, l'homophobie, le racisme, la radicalisation, la violence et le communautarisme, appelant à des mesures politiques pour contrer ces maux. »



### **Droits LGBT+ : de l'intime au politique**

France Culture, du 13 au 16/05 2019, 58' par épisode

Cultures Monde - Les enjeux contemporains selon les pays et les régions du monde.

- Épisode 1/4 : [Homophobie : symptôme d'un clivage Est-Ouest en Europe ?](#)
- Épisode 2/4 : [De Dakar à Pretoria : sortir de l'homophobie d'État](#)
- Épisode 3/4 : [De New York à Copenhague : militant.e.s et fier.e.s de l'être](#)
- Épisode 4/4 : [Existe-t-il une culture lesbienne/gay ?](#)



### **Les mots pour combattre le sexisme**

Jessie Magana, Alexandre Messenger, Ed. Syros, 07/03/2019, 160 p.

« Sous la forme d'un abécédaire en soixante entrées, un décryptage de tous les aspects du sexisme, des stéréotypes sur les femmes et de l'évolution des relations entre les hommes et les femmes. »



### **Le dictionnaire du corps**

Bernard Andrieu, Gilles Böetsch, CNRS Editions, coll. Biblis, 15/03/2018, 584 p.

« Plus de 200 entrées abordent l'approche anthropologique, sociologique et psychanalytique des pratiques ou des représentations du corps. Cette édition prend en compte de nouvelles problématiques ainsi que l'analyse renouvelée des objets, techniques et expériences du corps. »



### **Pour une anthropologie anarchiste**

David Graeber, LUX, coll. Instinct de liberté, 15/03/2018, 128 p.

« L'anarchisme, en tant que philosophie politique, est en plein essor. Alors qu'ils étaient à la base de l'organisation dans le mouvement altermondialiste, les principes anarchistes traditionnels - autonomie, association volontaire, autogestion, entraide, démocratie directe - jouent maintenant ce rôle dans des mouvements radicaux de toutes sortes dans le monde entier. Et pourtant, cela n'a eu presque aucun écho dans le milieu universitaire. Les anarchistes interrogent souvent les anthropologues sur leurs idées quant aux diverses façons d'organiser la société sur des bases plus égalitaires, moins aliénantes. Les anthropologues, terrifiés à l'idée de se voir accusés de romantisme, n'ont pour seule réponse que leur silence. Et s'il en était autrement ? »



### **Genre et discriminations**

Jacqueline Laufer, Mireille Eberhard, iXe, coll. xx-y-z, 01/01/2017, 240 p.

« Cet ouvrage reprend en onze textes et trois parties, une réflexion tenue lors d'un colloque en juin 2013 du réseau "Genre, inégalités, discriminations". Dans cette analyse de nos sociétés, les notions de genre, d'inégalités et de discrimination sont croisées. »



### **Défaire le genre**

Judith Butler, 16/11/2016, Amsterdam, 392 p.

« Somme de réflexions sur les normes sociales et politiques relatives au genre et à l'identité sexuelle. L'auteure s'attache à mettre en évidence les contradictions auxquelles sont confrontés ceux et celles qui s'efforcent de penser et de transformer le genre. »



### **Des sexes innombrables. Le genre à l'épreuve de la biologie**

Thierry Hoquet, Seuil, coll. Science Ouverte, 10/03/2016, 249 p.

« Spécialiste de l'histoire et de la philosophie de la biologie, T. Hoquet livre un panorama des connaissances sur le sexe. Il croise des outils empruntés à l'épistémologie, à l'histoire des sciences et au féminisme pour explorer les relations entre le sexe et le genre, réfutant la dichotomie entre mâle et femelle »



### **Encyclopédie critique du genre. Corps, sexualité, rapports sociaux**

Juliette Rennes (dir.), La Découverte, 03/11/2016, 740 p.

« 66 textes thématiques rédigés par des spécialistes cartographient les renouvellements qui ont été opérés par les études sur le genre au début du XXI<sup>e</sup> siècle : articulations entre les différences de genres et les autres différences sociales dans l'analyse des rapports sociaux, processus de l'exploration de phénomènes et pratiques corporels liés au genre, rapports de genre à partir de la sexualité. »



### **Sociologie de la transphobie**

Arnaud Alessandrin, Karine Espineira, Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine, coll. Genre, cultures, sociétés, 21/12/2015, 180 p.

« Une étude des manifestations de la transphobie, des acteurs individuels et institutionnels qui perpétuent cette discrimination, de la représentation médiatique des transsexuels et des transgenres, ainsi que de la mobilisation de cette minorité sexuelle pour la reconnaissance et le droit à la différence. »



### **Identités lesbiennes : En finir avec les idées reçues**

Stéphanie Arc, Le cavalier bleu, coll. Idées reçues, 29/01/2015, 178 p.

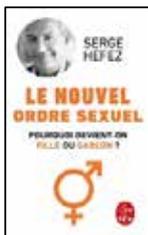
« Une présentation de l'homosexualité féminine ayant pour but de passer outre les clichés. »



### **Réflexions sur la question gay**

Didier Eribon, Flammarion, coll. Champs, 05/12/2012, 615 p.

« Au commencement, il y a l'injure. » La première phrase de cet ouvrage constitue le point de départ d'un ensemble de réflexions qui renouvellent l'approche de l'assujettissement et de la domination. Il s'agit d'insister sur la force du langage et de la stigmatisation. Mais aussi de réinscrire la violence des mots qui blessent dans une théorie générale de l'ordre social et des mécanismes de sa reproduction.»



### **Le nouvel ordre sexuel : pourquoi devient-on fille ou garçon ?**

Serge Hefez, Ed. Le livre de poche, 11/09/2012, 188 p.

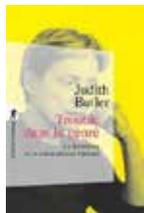
« Dans un monde où tout change vite, l'éternelle opposition entre hommes et femmes continue d'affoler les débats de société et de travailler les inconscients. S'interroger sur le genre, estime l'auteur, psychiatre, dépasse les différentes revendications. »



### **Homosexualités masculines en Suisse De l'invisibilité aux mobilisations Ed. 1**

Thierry Delessert, Michaël Voegtli, Presses polytechniques et universitaires romandes, Le savoir suisse, 13/04/2012, 136 p.

« Etude de l'enjeu que constitue la définition de l'homosexualité masculine dans la société helvétique du XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècle à travers les textes de lois et par les actions militantes et la mobilisation pour les droits des homosexuels en Suisse. »



### **Trouble dans le genre (Gender Trouble) : le féminisme et la subversion de l'identité**

Judith Butler, 02/11/2006, La Découverte, 283 p.

« L'auteure affirme que le genre n'exprime pas une essence mais un effet naturalisé et stabilisé par une performance. Exprimant une approche nouvelle de l'identité sexuelle, du sexe biologique aux identités de genre en passant par le désir et la sexualité, elle remet en cause notre propre perception, infirmant ou confirmant les travaux de M. Foucault, de Sigmund Freud ou ceux de C. Lévi-Strauss. »



### **Dictionnaire des cultures gays et lesbiennes**

Didier Eribon, Larousse, 05/06/2003, 544 p.

« De Abba à Zweig en passant par Clubbing et Pacs, le présent ouvrage entend offrir un panorama complet des cultures gays et lesbiennes depuis la fin du XIX<sup>e</sup> siècle. En plus de 500 pages et près de 600 articles - dont une cinquantaine de dossiers thématiques : Associations, Cinéma, Féminisme, Publicité... -, il aborde non seulement les cultures littéraires, artistiques, intellectuelles, les cultures populaires mais aussi les modes de vie, la sexualité, ou les enjeux sociaux et juridiques.



### **Histoire de la sexualité. Vol. 1. La volonté de savoir**

Michel Foucault, Gallimard, coll. Tel, 03/11/1994, 211 p.

« Nommé au collège de France, M. Foucault a entrepris, à la fin des années 70, un cycle de cours consacré à la place de la sexualité dans la culture occidentale. Il y prolonge les recherches commencées dans L'Archéologie du savoir et Surveiller et punir et retrace l'histoire des discours sur la sexualité depuis le XVII<sup>e</sup> siècle. »

## Ailleurs dans le monde

### **En Irak, la nouvelle loi anti-LGBTQ + « devrait être abrogée », estime l'ONU**

Le Monde 29/04/24

« La nouvelle loi adoptée samedi par le parlement criminalise notamment les relations homosexuelles, la promotion de l'homosexualité et les transitions de genre. »

Article réservé aux abonnés

### **La Russie ajoute le « mouvement international LGBT » à sa liste des « terroristes et extrémistes »**

Le Monde 22/03/2024

« Vladimir Poutine, qui vient d'être reconduit à la tête de son pays pour six ans, promeut de longue date « la famille » et la religion face à un Occident décrit comme « décadent », voire « sataniste » ».

Article réservé aux abonnés

### **Dans les Caraïbes, la lutte contrariée des militants LGBT pour la dépénalisation de l'homosexualité**

Le Monde 27/02/24

« Les relations homosexuelles sont passibles de longues peines de prison dans six pays de l'archipel caribéen. Après une série de victoires devant les tribunaux, les militants LGBT ont subi deux revers. »

Article réservé aux abonnés

### **En Turquie, une campagne anti-LGBT agressive**

Le Monde 15/02/24

« L'hostilité aux discours progressistes sur le genre et les structures familiales ne cesse de prendre de l'ampleur. Le président turc, Recep Tayyip Erdogan, a même qualifié les personnes LGBT de menace pour la société. »

Article réservé aux abonnés

### **Ouganda : Washington va restreindre les visas des responsables qui appliquent une loi anti-LGBT+**

Le Monde 05/12/2023

« La diplomatie américaine cible les dirigeants qui répriment également les défenseurs de l'environnement, des droits humains et les journalistes. »

Article réservé aux abonnés

### **Le Népal reconnaît pour la première fois le mariage d'un couple LGBT+**

Franceinfo.fr, 30/11/2023

« C'est une victoire, pas seulement pour nous, mais pour tous les couples comme le nôtre », ont réagi les mariés. »

[Lire l'article](#)

### **Où l'homosexualité est toujours un crime**

statista.fr, 18/09/2023

« En 2023, les relations homosexuelles sont toujours illégales dans plus de 60 pays. Et depuis mai 2023, date à laquelle l'Ouganda a promulgué l'une des lois contre l'homosexualité les plus répressives au monde, faisant de l'« homosexualité aggravée » un crime capital, être homosexuel est passible de la peine de mort dans douze pays du monde : l'Afghanistan, l'Arabie saoudite, Brunei, les Émirats arabes unis, l'Iran, la Mauritanie, le Nigeria (dans certaines régions seulement), l'Ouganda, le Pakistan, le Qatar, la Somalie et le Yémen. »

[Lire l'article](#)

### **Homophobie. Loi anti-LGBT : le Ghana menacé de représailles économiques**

courrierinternational.com, 05/03/2024

« C'est un projet de loi qui pourrait faire vaciller la fragile économie ghanéenne. Adopté par le Parlement, il prévoit la pénalisation des personnes et mouvements LGBTQI. Or le FMI a d'ores et déjà estimé qu'une telle loi, si elle était définitivement adoptée, contreviendrait à ses principes d'inclusion et de non-discrimination. »

Article réservé aux abonnés

### **Volte-Face.En Pologne, ces municipalités qui abrogent discrètement leurs résolutions anti-LGBT**

courrierinternational.com, 26/05/2023

« L'hebdomadaire polonais "Polityka" annonce que la moitié des municipalités et cantons qui avaient voté des résolutions anti-LGBT à partir de 2019 les ont déjà abrogées, dans le but de toucher divers fonds européens. »

Article réservé aux abonnés

### **Malaisie : le chanteur de The 1975 critique les lois anti-LGBT du pays, le festival est annulé**

courrierinternational.com, 22/07/23

« Matty Healy, leader du groupe de rock indépendant The 1975, a interrompu son concert au Good Vibes Festival de Kuala Lumpur vendredi 21 juillet après avoir dénoncé les strictes lois anti-LGBT du pays et embrassé son bassiste sur scène. Le lendemain, le gouvernement malaisien a ordonné l'annulation pure et simple du festival. »

Article réservé aux abonnés

## **Œuvres de fiction**



### **Dans la mêlée**

De Matt Carter, 28/02/2024, 2h14 min

Avec Alexander Lincoln, Alexander King, Christopher Sherwood

« Lors d'une soirée arrosée, Mark, une nouvelle recrue d'un club de rugby londonien, couche avec Warren, un de ses coéquipiers les plus populaires. Le hic, c'est qu'ils sont tous les deux déjà en couple. »



### **Housekeeping for Beginners**

De Goran Stolevski, 26 janvier 2024, 1 h 47 min

Avec Anamaria Marinca, Alina Loana Serban

« Une femme homosexuelle est obligée d'élever la fille de sa compagne alors qu'elle-même ne veut pas être mère. »



### **Le seul endroit**

Séverine Vidal, Marion Cluzel, Ed. Glénat, 30/08/2023, 128 p.

« Léold vient d'emménager à Bordeaux pour sa première année de fac. Non binaire, il démarre aussi sa prise d'hormones. Ses parents, qui pourraient comprendre un changement de genre, sont un peu perdus face à la fluidité revendiquée par leur enfant. Un jour, Léold rencontre sa voisine, Olivia, avec laquelle il noue peu à peu une certaine complicité. Elle l'accompagne dans son parcours de transition. »



### **Blue Jean**

De Georgia Oakley, 19/04/2023, 1h 37 min

Avec Rosy McEwen et Kerrie Hayes

« 1988, l'Angleterre de Margaret Thatcher. Jean, professeure d'éducation physique, est obligée de cacher son homosexualité, surtout depuis le vote d'une loi stigmatisant la communauté gay. C'est sans compter sur une nouvelle étudiante qui menace de révéler son secret... »



### Joyland

De Sailm Sadiq, 28/12/2022, 2h 06 min

Avec Ali Junejo, Alina Khan, Sania Saeed

« A Lahore, Haider et son épouse, cohabitent avec la famille de son frère au grand complet. Dans cette maison où chacun vit sous le regard des autres, Haider est prié de trouver un emploi et de devenir père. Le jour où il déniché un petit boulot dans un cabaret, il tombe sous le charme de Biba, danseuse sensuelle et magnétique. Alors que des sentiments naissent, Haider se retrouve écartelé entre les injonctions qui pèsent sur lui et l'irrésistible appel de la liberté. »



### Coming in

Elodie Font, Carol Maurele, Ed. Payot Arte, 29/09/2021, 143 p.

« Un roman graphique sur l'acceptation de son homosexualité par une jeune fille, depuis ses 15 ans jusqu'à la trentaine, qui relate d'abord le déni de soi, la souffrance qui en découle puis l'alignement libérateur entre le moi social et le moi intime. »



### Faut qu'on parle

Canal+, 20/06/2021, 1h 08 min

De : Lyes Houhou, Arnaud Bonnin

« Six champions français brisent le tabou de l'homosexualité dans le sport. Pour la première fois, ils racontent leur histoire, leurs doutes et la souffrance de devoir se cacher. Ils veulent contribuer à faire changer les mentalités et portent aussi un message d'espoir, décrivant un milieu sportif qui s'ouvre. »



### Le corps est une chimère

Wendy Delorme, Au diable Vauvert, coll. Littérature générale, 06/09/2018, 264 p.

« Philippe est à l'étroit dans son rôle d'homme. Marion a trois enfants, avec Élise. Camille veut changer le monde, Ashanta sait qu'on ne peut pas. Isabelle aime à en mourir. Maya est travailleuse du sexe, Jo est flic et n'aime pas ça. Sept vies se font poreuses les unes aux autres, sept personnages découvrent ce qu'on peut s'apporter dans la différence.

Une physiologie d'un monde contemporain qui se questionne sur l'amour, le désir et la filiation. Un roman d'une vérité troublante sur les stéréotypes, les passions, les sexualités, les parentalités et le couple. »



### Pose

De Ryna Murphy, Brad Falchuk, Steven Canals, depuis le 03/06/2018, VOD et SVOD, 25 épisodes de 58 à 78 minutes

« Pose explore le New York de la fin des années 1980 et se penche sur les vies de plusieurs personnages de mondes et cultures différents. Elle aborde également l'émergence de scène culturelle et littéraire underground et queer noire et latino comme la Ball culture, la vie des quartiers populaires et l'arrivée du monde du luxe à l'aube de l'ère Trump. »



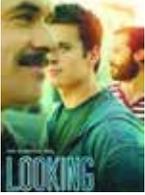
### Filmographie LGBT

Fondationemergence.org, mai 2018

« Les films et les documentaires sont d'excellents moyens de sensibiliser le public sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres. La Fondation Émergence vous propose cette brève filmographie qui a pour vocation de suggérer quelques œuvres abordant directement ou indirectement ces thèmes.

Il s'agit principalement de films grand public et accueillis positivement par la critique. »

[Lire](#)



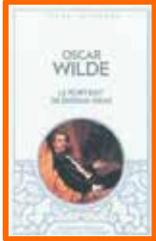
### **Looking**

De Michael Lannan, diffusé du 20/01/2014 au 22/03/2015 sur HBO, depuis accessible en VOD et DVD Blu-Ray

Avec Jonathan Groff, Frankie J. Alvarez, Murray Bartlett

Série télévisée américaine de 18 épisodes de 30'

« Les amours, les joies et les peines de trois amis gays à San Francisco. Entre regrets, vases hésitations et autres impulsions du moment, Patrick, Agustin et Dom partagent leurs déceptions, leurs rêves, leurs désirs, la vie en somme. »



### **Le portrait de Dorian Gray**

Oscar Wilde, Archipoche, 03/03/2011, 1<sup>ère</sup> édition 1890, 331 p.

« Ce chef-d'œuvre, publié en 1890 et révisé en 1891, qui met en lumière les débats éthiques et esthétiques de son époque, valut à son auteur les accusations d'immoralité. La satire féroce du puritanisme de la société victorienne, qui est - selon Wilde - « le plus sûr chemin qui mène au crime », se mêle au conte fantastique et philosophique, au roman d'aventures et à la parabole. Le Portrait de Dorian Gray, texte sans âge sur les rapports qu'entretiennent le bien et le beau, l'art et la vie, l'âme et le corps, figure parmi les œuvres romanesques majeures du XIXe siècle. »



# Violences faites aux femmes : ne soyons pas c<sup>o</sup>mplices

**Rendre visible et agir  
contre les violences sexistes  
et sexuelles faites aux femmes  
en situation de handicap**



## Introduction

L'organisation des Nations Unies en fait le constat sur son site : « *La violence à l'égard des femmes et des filles demeure l'une des violations des droits de l'homme les plus répandues dans le monde. À l'échelle mondiale, près d'une femme sur trois a été victime de violence physique et/ou sexuelle de la part de son partenaire intime, de violence sexuelle d'un autre partenaire, ou des deux, au moins une fois dans sa vie.*

*En 2023, au moins 51 100 femmes ont subi une violence de genre qui s'est achevée par leur assassinat, perpétré par leur partenaire ou des membres de leur famille. Cela signifie qu'une femme a été tuée toutes les 10 minutes. »*

Autant dire que, ce 25 novembre, la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes résonne d'un écho tout particulier.

Comme chaque année, le Département de la Gironde s'y inscrit avec des temps d'échanges autour d'une thématique « *Rendre visible et agir contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes en situation de handicap* ».

En lien avec la grande cause départementale 2024 dédiée au handicap, ils devraient permettre d'apporter des éléments de compréhension des différentes formes de violences sexistes et sexuelles dont les femmes en situation de handicap sont victimes et de faire connaître les moyens de lutte pour mieux les prévenir.

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

Bonne lecture !



*Si vous êtes agent.e du Département, il vous est possible d'emprunter les ouvrages cités et de consulter les articles réservés aux abonné.e.s en contactant la direction de la Documentation ([dgac-ddoc@girondede.fr](mailto:dgac-ddoc@girondede.fr)) qui vous accueille au sixième étage de l'immeuble Gironde, à Bordeaux.*

*Vous pouvez aussi retrouver les ressources documentaires sur le portail Capital Data, accessible via Mascaret.*

## # Repères

« Face à l'inacceptable invisibilisation des femmes handicapées dans le féminisme, nous sommes rassemblées. Handi-féministes, nous portons la parole des femmes handicapées. Forte, fière, nécessaire. »  
<https://lesdevalideuses.org>

« 9 % des femmes handicapées sont victimes de violences physiques et/ou sexuelles dans le ménage ou en dehors contre 5,8 % pour les femmes sans handicap. »  
[www.centre-hubertine-auclert.fr](http://www.centre-hubertine-auclert.fr) – 22/02/2024

« En Europe, 4 femmes en situation de handicap sur 5 subissent des violences et/ou maltraitances de tout type. »  
<https://handiconnect.fr> – 04/2023

« Toute victime de violences conjugales peut, à compter du 1er décembre 2023, bénéficier d'une aide financière lui permettant de quitter rapidement son foyer, de se mettre à l'abri et de faire face à ses dépenses immédiates. Le montant de ce soutien financier dépend du niveau de ressources de la victime et du nombre d'enfants qu'elle a à charge. »  
LOI n° 2023-140 du 28 février 2023 créant une aide universelle d'urgence pour les victimes de violences conjugales  
[www.service-public.fr](http://www.service-public.fr) – 29/11/2023

« La prévalence importante des abus sexuels subis pourrait être liée en partie à la passivité, à l'obéissance et à la démonstration de comportements affectueux interprétés à tort comme un consentement. »

Audrey Sitbon, chargée d'études et de recherche, Direction de la prévention et de la promotion de la santé, Santé publique France.

*La Santé en action – 06/2019, n°448, p.31*

« D'une certaine façon, les personnes handicapées ne sont pas considérées comme sexuées par les « valides » : ce ne sont pas des femmes ou des hommes. »

Milena Raffailac, coordinatrice du programme Handicap et Alors ?, au planning familial.

*<https://ecoute-violences-femmes-handicapees.fr> – 01/2023*

Le handicap peut être consécutif à une altération congénitale ou acquise. Lorsqu'elle est acquise, la violence peut-être à l'origine de handicap.

L'altération peut être de différente nature : moteur, visuelle, auditive, psychique, mentale, sociale, maladie invalidante; ces altérations pouvant se cumuler (pluri ou polyhandicap).

*<https://ecoute-violences-femmes-handicapees.fr> – 01/2023*

« Plus de la moitié d'entre elles - 53% n'ont jamais parlé des violences. »

*[www.nouvelle-aquitaine.fr](http://www.nouvelle-aquitaine.fr) – 10/2021*

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

*Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits*

## 1- Des formes de violences faites aux femmes en situation de handicap

### **Les violences faites aux personnes en situation de handicap (adultes) : focus sur les violences conjugales et violences sexuelles**

*handiconnect.fr – 04/2023*

Les personnes en situation de handicap sont davantage victimes de violence et particulièrement les femmes.

La situation de handicap accroît le risque de violences.

[Lire la fiche](#)

### **Violences envers les femmes et les filles en situation de handicap : une double discrimination**

[www.cfhe.org](http://www.cfhe.org) – 25/11/2022

Ce livret aborde la question des violences faites aux femmes et aux filles en situation de handicap à travers un panorama européen et international des textes officiels, de la jurisprudence et des rapports présentés par les acteurs institutionnels et associatifs.

[Lire le livret](#)

### **Être une femme en situation de handicap : la double peine ?**

*www.ladapt.net – 09/11/2022*

A l'occasion de la 26ème édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), LADAPT, en partenariat avec l'IFOP, dévoile les résultats de la première étude quantitative sur le vécu des femmes en situation de handicap et à leurs opinions : « Femmes Handicap - Travail ».

[Lire l'article](#)

[Accéder à l'étude](#) (partie 3)

### **Les femmes victimes de violences en situation de handicap en Nouvelle-Aquitaine – Recherche dirigée par Johanna Dagorn**

*www.nouvelle-aquitaine.fr – 10/2021*

Cette recherche montre l'intensité des violences subies dans toutes les sphères, entraînant un fort taux de tentatives de suicides autoreportées par les victimes et les professionnel.les interrogé.es, mais aussi les formes de résistances multiples que ces femmes déploient en dépit de situations complexes (colère, changements de ville...).

[Lire les conclusions de l'enquête](#)



### **Ecoute violences Femmes handicapées – rapport annuel 2020**

<https://fdfa.fr> – 06/2021

Selon ce rapport publié par l'association Femmes pour le dire, femmes pour agir :

- 80 % des femmes handicapées subissent des violences
- 90 % des femmes en situation de handicap relèvent des violences verbales et psychologiques
- 60 % des femmes en situation de handicap relèvent des violences physiques
- 50 % des femmes en situation de handicap relèvent des violences graves (viols, prostitution forcée...)

[Lire le rapport](#)

### **Les personnes handicapées sont plus souvent victimes de violences physiques, sexuelles et verbales**

*drees.solidarites-sante.gouv.fr – 07/2020*

Entre 2011 et 2018, les personnes identifiées comme handicapées dans l'enquête Cadre de vie et sécurité déclarent plus souvent que le reste de la population avoir été victimes de violences physiques, sexuelles et verbales au cours des deux années précédant leur interrogation.

[Lire l'enquête](#)

### **Catherine Zlatkovic, prix coup de cœur du jury du prix Gisèle Halimi avec un discours puissant sur les violences subies par les femmes sourdes.**

*fondationdesfemmes.org – 07/09/2019*

Pour mettre en lumière le talent des femmes et dénoncer le sexisme par le verbe, la Fondation des Femmes organisait le 07/09/2019, dans la salle mythique de la Maison de la Radio - le Studio 104 - et pour la troisième année consécutive, un concours d'éloquence.

[Voir la vidéo](#)

### **Violences sexuelles sur les femmes autistes, un scandale passé sous silence**

*www.streetpress.com – 25/03/2019*

Marie, Sophie et Hélène sont autistes. Et comme 88% des femmes souffrant de ce trouble, elles ont été victimes de violences sexuelles. Faute d'écoute et de prévention, la situation est loin de s'améliorer.

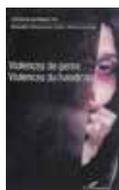
[Lire l'article](#)

### **Étude sur la vulnérabilité des femmes autistes et les violences sexuelles**

*femmesautistesfrancophones.com – 23/01/2019*

Les femmes autistes sont particulièrement susceptibles d'être exposées à des violences sexuelles dans leur vie car elles peuvent être plus facilement ciblées par leur prédateur sexuel et leur difficulté en terme de cognition sociale pourrait augmenter leur risque de victimisation.

[Accéder à l'étude](#) (partie 2)



### **Violences de genre, Violences du handicap**

*Maudy Piot – Ed. L'Harmattan – 2016, 158 p.*

Des contributions issues d'un forum organisé par l'association Femmes pour le dire, Femmes pour agir évoquent l'existence des violences sous diverses formes, faites aux Femmes handicapées.

### **Violences du silence**

*Association « Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir » -10/2015*

FDFA met en lumière 8 témoignages de femmes aux handicaps divers, victimes de violences. Aussi bruts que les violences, ces films dénoncent le quotidien vécu par 80 % des femmes handicapées.

[Voir le court métrage](#)

## 2- Prévenir les situations de violences pour les femmes en situation de handicap

### **Évaluation du risque de maltraitance intrafamiliale sur personnes majeures en situation de vulnérabilité**

<https://www.has-sante.fr> – 25/10/2024

Ce guide sur le repérage des risques de situations de maltraitance sur personnes majeures en situation de vulnérabilité s'inscrit dans le contexte d'une augmentation constante des signalements des maltraitances à domicile en intrafamilial. Ce guide a pour objectif de fournir des repères aux professionnels mobilisés autour de la lutte contre les maltraitances intrafamiliales sur personnes majeures en situation de vulnérabilité. Il s'adresse également à toutes celles et tous ceux qui peuvent être en contact avec des personnes en situation de vulnérabilité.

**Guide : [Évaluation du risque de maltraitance intrafamiliale sur personnes majeures en situation de vulnérabilité](#)**

- Grille de repérage : [Maltraitance sur personnes âgées](#)
- Grille de repérage : [Violences conjugales](#)
- Grille de repérage : [Parents violentés](#)
- Note de cadrage : [Évaluation du risque de maltraitance intrafamiliale sur personnes majeures en situation de vulnérabilité -](#)

### **[Rapport de la HAS](#)**

### **Les 10 propositions clés pour une "loi intégrale" contre les violences sexuelles**

[www.ash.tm.fr](http://www.ash.tm.fr) – 22/10/2024

Alors que le procès des viols de Mazan est à mi-parcours, une coalition composée de 45 organisations de défense des droits de victimes vient de lancer, ce 18 octobre, un appel national pour le vote d'une loi-cadre intégrale contre les violences sexuelles.

*Article réservé aux abonnés*

### **La justice dans le noir**

[www.france.tv/france-5](http://www.france.tv/france-5) - 07/10/2024 - 25,38 min

A travers deux affaires, gros plan sur la spécificité des actions en justice et du déroulement des audiences quand l'une des parties est concernée par le handicap visuel.

*Podcast réservé aux abonnés*

### **Décryptage de l'Observatoire n°7 - Les violences faites aux femmes en situation de handicap : connaître les ressources adaptées**

[www.centre-hubertine-auclert.fr](http://www.centre-hubertine-auclert.fr) – 22/02/2024

Quelles sont les données disponibles ? Quels sont les dispositifs d'écoute, les permanences et les outils d'informations et prévention adaptés aux victimes en situation de handicap ? Quels sont les outils pour se former en tant que professionnel·le.s à un meilleur repérage et accompagnement des victimes en situation de handicap ?

[Lire l'article](#)

## **Surexposées aux violences sexuelles, les femmes handicapées victimes d'une**

### **« triple peine »**

*www.liberation.fr – 27/03/2023*

Le plan quinquennal en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, lancé à l'occasion du 8 mars [2023] par le gouvernement, veut renforcer leur protection.

*Article réservé aux abonnés*

## **Accompagner la libération de la parole**

*www.lien-social.com – 29/03/2022*

Maltraitance physique, agressions sexuelles, discriminations... Les femmes en situation de handicap sont plus souvent victimes de violences que les autres. Pourtant, contrairement au reste de la société, la parole peine à se libérer dans le champ du handicap, même si la question investit de plus en plus le débat public. Pour encourager les victimes à s'exprimer et accompagner les professionnels, des initiatives se multiplient.

*Article réservé aux abonnés*

## **Les violences faites aux femmes en situation de handicap – Repérer les violences, accompagner, prendre en charge, orienter la victime**

*Mission interministérielle pour la protection des femmes et la lutte contre la traite des êtres humains - 01/2023*

Ce guide pratique intitulé "repérer les violences, accompagner, prendre en charge, orienter la victime en situation de handicap" a pour objet d'identifier les situations et difficultés spécifiques liées à la situation de handicap.

[Lire ce guide pratique](#)

## **Les violences de genre au prisme du handicap : rendre visible, rendre audible**

*Association FDFA – 2020, 5,56 min*

Interview de Marie Crozier, chargée de mission Lutte contre les violences et Isabelle Dumont, chargée de mission Communication et Développement associatif, Femmes pour le dire, femmes pour agir, à propos de la plateforme Écoute Violences Femmes Handicapées.

[Écouter le podcast](#)

[Accéder à la plateforme](#)

## **Rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur les violences faites aux femmes handicapées**

*www.senat.fr – 03/10/2019*

Comment mieux protéger les femmes handicapées contre les violences et leur offrir un accueil et une prise en charge adaptés ? Comment, face aux nombreuses discriminations qui compliquent leurs parcours professionnels, renforcer leur autonomie, gage de protection contre les violences ?

Telles sont les questions abordées par ce rapport, assorti de quatorze recommandations.

[Lire le rapport](#)

**« On m'a expliqué qu'avec un parcours psy comme le mien, mon agresseur ne risquait rien »**

*www.slate.fr – 07/01/2019*

Infériorisées et infantilisées, les femmes handicapées victimes de violences sexistes et sexuelles rencontrent de nombreuses difficultés à être entendues par la justice et la police.

[Lire l'article](#)



**Violences envers les femmes : le non des femmes handicapées**

*Maudy Piot, Michel Perrot – Ed.L'Harmattan – 2011 - 228 p.*

Ce colloque propose un bilan social et juridique de la violence faite aux femmes handicapées, et propose des outils de lutte contre la discrimination et la maltraitance.

## Précédentes bibliographies en lien avec la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes



### **Bibliographie - Violences faites aux femmes : ne soyons pas complices** *Département de la Gironde – 25/11/2023*

Cette matinale organisée cette année par le Département de la Gironde avait pour thématique « Parler pour se défendre, raconter pour se reconstruire » ; autrement dit, quelle place, quelle prise en compte de la parole des victimes ? Cette bibliographie - rassemblant des podcasts, des ouvrages, des articles... - accompagna les échanges et permit de prolonger les réflexions.

[Consulter la bibliographie](#)



### **Bibliographie - L'enfant à l'épreuve des violences conjugales – Ne soyons pas complices** *Département de la Gironde – 25/11/2022*

Dans le cadre de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, le Département de la Gironde décida, en 2022, de retenir un thème central « L'enfant face aux violences conjugales ».

Cette bibliographie - rassemblant des podcasts, des ouvrages, des articles... - accompagna les échanges et permit de prolonger les réflexions.

[Consulter la bibliographie](#)

**Les ressources documentaires ont été réalisées  
par la direction de la documentation.**



