

# Présentation du bilan FAVA Fonctionnement 2019 et égalité Femmes/Hommes - Compte rendu.

**Mardi 17 décembre 2019 – Maison des Associations**

I - BILAN DU FAVA-FONCTIONNEMENT 2019.

## 1 – Introduction et rappel des critères :

Introduction de Tristan Lahais, adjoint à la Vie associative, Geneviève Letourneux, conseillère municipale déléguée aux Droits des Femmes et à l'Égalité et Candice Braque, représentante du MAR.

Pour rappel, l'aide au fonctionnement a pour but de permettre à l'ensemble des associations intervenant sur le territoire rennais de percevoir un soutien à la mise en place de leur projet associatif.

Votre association est éligible à une subvention FAVA – Fonctionnement si :

- Vous êtes une association rennaise et/ou vous développez une activité sur Rennes ou pour les Rennais.e.s

Votre association n'est pas éligible à une subvention FAVA-Fonctionnement si :

- Votre association dispose déjà d'une aide de la Ville de Rennes au titre du fonctionnement (convention, contrat de mission, autre dispositif de soutien au fonctionnement).

## 2 – Présentation du bilan 2019 du FAVA-Fonctionnement (Voir document power point).

## 3 – Synthèse des échanges avec la salle

**Quelle est la moyenne du montant des subventions? Pourquoi annoncer une subvention médiane? Quel est le montant de la subvention la plus haute et celui de la subvention la plus basse?**

La moyenne des subventions allouées est de 884 € pour une subvention maximum de 2 707 € et minimum de 58 €.

Pour le bilan, nous avons privilégié les chiffres médians car ceux-ci donnent une vision plus précise du montant dont les associations bénéficient réellement (rappel : le montant médian, se situe entre la première moitié des 415 associations bénéficiant du montant le plus bas et de la seconde moitié bénéficiant du montant le plus élevé).

**Quel est le mode de calcul utilisé pour déterminer le montant d'une subvention de fonctionnement attribuée au titre du FAVA?**

La subvention de fonctionnement est calculée sur la base des charges de l'année n-1 auxquelles sont soustraites les charges de personnel. Un pourcentage d'utilité sociale et un pourcentage d'Impact rennais déterminés sur la base des réponses apportées au questionnaire d'utilité sociale rentrent également dans le calcul.

Par ailleurs l'enveloppe FAVA étant fermée, les montants des subventions dépendent aussi du nombre total des demandes.

A l'occasion de la réunion publique du 5 février, une présentation plus détaillée du mode de calcul sera faite.

### **À quelle date la subvention de fonctionnement 2020 sera-t-elle versée aux associations bénéficiaires?**

Le versement d'une subvention est effectif dans un délai approximatif de trois semaines après le vote du conseil municipal.

2020 est une année particulière car concernée par une élection municipale au mois de mars.

Les conseils municipaux de 2020 ne sont, pour le moment, pas fixés mais celui délibérant des subventions de fonctionnement se tient généralement entre la fin du mois de juin et le début du mois de juillet.

### **Quelles sont les principales politiques de soutien de la Ville de Rennes aux associations?**

En 2019, la Ville a consacré 51 millions d'Euros (dont 12 millions au bénéfice du Centre Communal d'Action Sociale) pour le soutien aux associations et partenaires (Conventions, subventions...). Il existe aussi une politique de prêt de matériel constituant des aides en nature.

Également, la Ville de Rennes a la particularité de conventionner des associations pour la gestion de ses équipements.

Le site [metropole.rennes.fr](http://metropole.rennes.fr) propose une présentation plus détaillée des différents dispositifs d'aide.

### **Pourquoi la Ville ne met-elle pas à disposition des salles gratuites au bénéfice des associations dans les équipements de quartier?**

Les équipements de quartier proposent des tarifs réduits pour répondre aux besoins des associations en matière de location de salles.

Le dispositif ASSOPASS propose également de nombreux avantages, notamment tarifaires pour les salles de la Maison des Associations.

## II - EGALITE FEMMES/HOMMES ET FAVA:

1 – Présentation de la synthèse et support à la discussion (voir document power point).

2 – Synthèse de la discussion animée par Isabelle Éon.

**"Les femmes et les hommes sont différent-e-s, donc ils ne peuvent pas être égaux."  
D'accord? Pas d'accord?**

L'argument des différences physiques est souvent utilisé pour justifier les inégalités entre les femmes et les hommes :

- Les femmes et les hommes ne sont pas bâtis pareil physiquement, les premières sont généralement considérées comme plus faibles et in fine inférieures aux hommes.
- Les femmes doivent davantage faire leurs preuves dans le monde du travail et elles seront facilement jugées si elles exercent une profession dite masculine.
- Les femmes sont facilement assignées à des tâches de type ménagères comme garder les enfants.

C'est cette hiérarchisation des différences qui pose question.

Il importe de ne pas s'enfermer dans cette image des femmes et des hommes fixée du fait des différences physiques et ouvrir les choix d'activités, de loisirs, de carrière... à tout.e un chacun.e quel que soit son sexe.

Ceci doit nous questionner dans la vie de nos associations et la manière dont nous ouvrons nos activités.

L'égalité ce n'est pas gommer les spécificités ou les différences mais avancer vers l'égalité des droits. Cette égalité n'est pas une réalité aujourd'hui mais reste un objectif atteignable.

**"Comme notre association accueille autant les femmes que les hommes, l'égalité est forcément présente." Que pensez-vous de cette affirmation?**

Le fait que le nombre de représentant-e-s des deux genres soit équivalent ne garantit pas l'égalité ou la parité. Effectivement, les femmes et les hommes sont souvent assigné.e.s à des rôles : les hommes seront davantage représentés dans les instances de directions et dans le rôle de président, contrairement aux femmes qui occuperont souvent le poste de secrétaire. Il existe des "filtres invisibles".

La peur d'être jugée mène à l'autocensure et influence les comportements et les choix de prendre telle ou telle responsabilité ou de s'investir dans telle ou telle activité.

Il convient de réfléchir à ce que l'on peut mettre en place dans nos associations pour faire prendre conscience et lutter contre ces filtres invisibles et cette autocensure.

## **Qu'est-ce qu'il est possible de faire dans mon association pour favoriser l'égalité Femmes/Hommes?**

Il existe de nombreux leviers que peuvent actionner les associations pour avancer vers l'égalité Femmes/Hommes.

Certaines associations prennent des initiatives comme des débats, des moments d'échanges et de sensibilisation à destination de leurs adhérent.e.s et de leur public.

D'autres veillent à ce que la parité soit effective dans leurs instances représentatives ou au moins s'en rapprochent le plus possible. Certaines vont jusqu'à l'inscrire dans les statuts ou dans le règlement intérieur.

Dans leur communication et dans leurs représentations publiques, les associations peuvent également être attentives aux stéréotypes et à la nécessité de les dépasser.

À ce titre, l'écriture inclusive est une pratique de plus en plus courante.

Chacun.e peut également aller au-delà en utilisant systématiquement le prisme de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la déclinaison de son projet associatif.

### **Sens de l'humour?**

Le sexisme peut aussi s'exprimer sous couvert de l'humour.

Personne n'est obligé de rire des "blagues sur les femmes", surtout si celles-ci banalisent les représentations genrées comme "les femmes sont pipelettes", "les femmes ne savent pas conduire"...

Une des réponses à ce type de plaisanterie peut consister à inverser les schémas sur lesquelles elles s'appuient.

### **Casser les codes.**

Dans la société comme dans les activités associatives, les genres sont enfermés dans des stéréotypes qui vont guider consciemment ou inconsciemment nos choix ou nos attitudes.

Les associations peuvent "casser les codes" en favorisant par exemple la participation d'hommes à des activités dites "féminines" et inversement.

Ces changements dans les comportements établis participent aussi de la transformation sociale.

### 3) Témoignages d'associations et de leurs pratiques égalitaires

#### **La Compagnie Combats ordinaires - "Le masculin l'emporte?"**

L'association a clairement pour objet la lutte contre les discriminations et l'égalité femmes/hommes est inscrite dans les statuts. À travers ses spectacles, elle veut faire bouger les lignes et changer les mentalités

L'écriture inclusive est systématiquement utilisée dans ses communications. L'usage de celle-ci n'est pas compliqué et ne gêne pas la lecture. L'association espère qu'elle devienne la norme dans une dizaine d'années.

Selon elle, ce choix n'est pas neutre car la règle de grammaire définissant que le masculin l'emporte sur le féminin est marqueur de dominations

La Compagnie Combats ordinaires envisage également de mettre en valeur le Matrimoine avec la réalisation de portraits de femmes remarquables.

(Lecture d'un extrait d'une création pour la première fois en public "Toutes petites ailes").

#### **Mosaïque Bretagne Maroc - "L'égalité porte ses fruits."**

L'égalité est une aspiration qui rejoint celle de la société "mosaïque" que l'association défend.

Dès la création de celle-ci, l'égalité était inscrite dans les statuts et dans le règlement intérieur.

Mosaïque Bretagne Maroc a mis en place la commission "femmes" qui garantit la présence d'administratrices dans le CA. Cette commission organise des actions spécifiques au bénéfice de femmes éloignées de la vie associative et de la vie publique : ateliers "santé", gymnastique (3 séances par semaine), des conférences, des sorties (mixtes), des cours de couture...

Ces actions ont porté leurs fruits et amènent certaines femmes à créer leurs propres associations.

Un travail de déconstruction des stéréotypes est aussi mené vers les enfants sur le football féminin. Ceci en partenariat avec le Cercle Paul Bert.

#### **Tandem pour l'emploi : "Tandem également dans les représentations"**

L'égalité femmes/hommes se construit dans les gestes du quotidien et en s'interrogeant sur ses propres pratiques.

L'association y est d'autant plus sensibilisée que beaucoup de discriminations persistent dans le monde du travail.

Tandem pour l'emploi utilise systématiquement l'écriture inclusive et est attentive à alterner hommes et femmes dans les représentations de l'association dans les médias.

### **Braise Tango – "Les femmes aussi mènent la danse"**

Dans cette association, femmes comme hommes peuvent apprendre à guider contrairement aux formes plus traditionnelles de tango ou ce sont les hommes qui invitent à danser et qui mènent.

Cette pratique n'est pas propre à Braise Tango, d'autres clubs à Rennes et ailleurs décroissent les rôles assignés aux deux genres.

Les femmes apprécient beaucoup d'apprendre à guider tout comme les hommes d'apprendre à être guidés.

Conclusion de Geneviève Letourneux conseillère municipale déléguée aux Droits des Femmes et à l'Égalité