

**Compte-rendu**  
**1<sup>ère</sup> réunion Fil rouge Cotravaux 2023/2024**  
**23 février 2023**

La réunion s'est déroulée à distance.

**Présent.es**

Antoine COUSIN  
Gwladys ANGER  
Lauren DRUMMOND  
Cristelle SOHARES  
Alessandra MARANO  
Noémie VIGNEAUD  
Olivier LENOIR  
Marine MULLER

AJC/Cotravaux AURA  
Compagnons Bâisseurs  
Concordia  
CORAC  
Cotravaux Nouvelle-Aquitaine  
Solidarités Jeunesses  
Union REMPART  
Union REMPART

**Équipe de Cotravaux**

Léone CLERC  
Philippe PEREIRA

Mission Formation et Vie du réseau  
Délégué National

Un tour d'écran est réalisé pour que chacun et chacune se présente en donnant son nom, son prénom, son pronom, sa structure en la présentant et sa mission.

## 1. RAPPEL FIL ROUGE

---

Avant de démarrer, un rappel est effectué par le délégué national de Cotravaux.

En effet, au regard des enjeux sociétaux et suite également à la journée de travail le 13 juin 2022 au sein du réseau – en amont de notre AG 2022 réalisée le lendemain le 14 juin 2022 – les membres présents ont souhaité que le réseau Cotravaux s'empare et travaille autour de l'égalité entre les femmes, les hommes, les personnes non-binaire et les personnes en transidentité.

Cette thématique a ensuite été confirmée par l'AG de Cotravaux qui a décrété cette thématique fil rouge des années 2023 et 2024 pour le réseau.

Ainsi, pour porter ces années dédiées à cette thématique, le Conseil d'administration de Cotravaux a décidé de mettre en place un groupe de travail, composé de membres du réseau et coordonné par l'équipe salariée de Cotravaux, pour faire évoluer le réseau entier sur ces questions-là. En effet, on rencontre encore beaucoup trop souvent, sur nos chantiers et nos volontariats, des situations d'inégalités et de discriminations entre les femmes et les hommes.

Les objectifs de ce groupe de travail sont de :

- Visibiliser les pratiques existantes au sein du réseau en termes d'égalité entre les femmes, les hommes, les personnes non-binaires,
- Outiller les membres du réseau sur ces questions, via la mise en place de travaux divers,
- Affirmer à tous les niveaux (interne et externe) notre positionnement et développer un plaidoyer et des partenariats autour de cette thématique.

## 2. ATTENTES ET BESOINS AUTOUR DU FIL ROUGE

---

Après ce tour de table et ce rappel, les attentes et les questions des participants et participantes sont recensés dans le cadre d'un outil collaboratif via le lien suivant :

Des regroupements des post-it présentant des points communs sont réalisés et on a donc plusieurs blocs autour de :

- La mutualisation des outils et des pratiques du réseau (tout en évitant les doublons et en rendant le travail complémentaire entre le réseau et ce qui se fait chez ses membres)
- La mise en place et la création d'outils communs au réseau
- La formation et la sensibilisation à tous les niveaux

En plus de ces premiers éléments autour des attentes des membres, des questions émergent également de leur part notamment, sur le périmètre de ce groupe de travail (Est ce que les personnes trans sont incluses dans le périmètre du GT ? Genres et sexualités ? Est-ce qu'il y a d'autres partenaires associatifs hors du réseau sollicités dans le cadre de ce GT ?).

### 3. ÉTAT DES LIEUX

---

Après le recensement des attentes et des questions des membres du groupe de travail, chaque membre fait un état des lieux sur ce que leurs structures respectives mettent en place sur cette thématique.

#### Solidarités Jeunesses

Groupe de travail en interne sur lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) avec des bénévoles, des salarié.es - une délégation a fait un protocole en cas de VSS, que le réseau à adopté. Dans les délégations, il y a des choses qui se mettent en place - par exemple, mise en place de formations à la Maison des Bateleurs. Tentative de mettre en place des choses pour les animateur.trices au niveau notamment de la formation. Création de partenariat. Toucher un maximum de personnes au sein de SJ - par exemple - que tous les GT fassent une action, un atelier, pour savoir ce qui se passe dans ce GT.

Give lab - projet européen - plusieurs structures européennes, qui essaient de créer des outils de lutte contre les VSS et créer une boîte à outils (par exemple, création en cours d'un jeu) - présentation de ce projet à l'AG.

On ne sait pas comment le GT a été créé, pas d'état des lieux, mais on a vu plein de choses et la question ne se posait pas. Questionnaire envoyé sans trop de réponses.

#### Cotravaux Nouvelle-Aquitaine

Difficultés à motiver et sensibiliser surtout les professionnels - plus dédiée à l'approche genre et VSS en 2021. Cette année une formation sur la gestion de crise et des violences. Peu de stagiaires, même si c'est un besoin. Ce n'est pas considéré comme une priorité. Comment sensibiliser les professionnels et les bénévoles ? Question primordiale à traiter ! Les formations ont été montées en partenariat avec le Planning Familial N-A.

#### Union REMPART

Plusieurs associations de l'Union ont suivi une formation de Cotravaux sur les VSS et l'enjeu de créer un protocole. Suite à cela, elles ont souhaité l'aborder de façon plus large autour de toutes les discriminations (aussi grossophobie, homophobie, etc.) et la mise en place d'outils concrets, comme un dépliant à disposition sur les chantiers ou encore, la création d'un GT "Éthique et intégrité". Création d'une affiche, avec une adresse mail [ecoute@rempart.com](mailto:ecoute@rempart.com) - nous écrire en cas de violences et de discriminations sur un chantier. Cette adresse email est gérée par des

## Réseau d'acteurs du travail volontaire

salarié.es et membres du CA de REMPART, elle n'a pas encore été utilisée. Elle qui doit être intégrée par tous les usagers (anims, bénévole, etc.).

Rédaction d'un guide "respect des personnes" pour sensibiliser et outiller les bénévoles mais surtout les responsables associatifs. Pas encore eu beaucoup de retour sur ces outils, car mis en place l'été dernier + Webinaire mis en place et le constat qu'il y a des personnes qui ne sont pas du tout sensibilisés + Module de formation dans les formations d'anims qui a été mis en place.

Adoption d'un axe d'orientation sur cette thématique lors de la dernière AG de REMPART

Atelier participatif réalisé de mise en situation pour amener à la réflexion participant-es

Pas d'état des lieux de fait mais l'Union est partie des retours et des remontées réalisés au fur et à mesure des années (retour de type témoignage, plaintes, etc.) et le point de départ a été la formation de Cotravaux IDF sur les VSS avec le Centre Hubertine Auclert, et la DRAJES.

## CORAC

Besoin de travailler sur les VSS depuis 2021, mais pas de mise en place encore.

Organisation d'une formation les 10 et 12 mai sur la gestion de conflits + 3<sup>ème</sup> jour autour des violences sexistes et sexuelles, principalement à destination des équipes de coordination. Peut-être un 2<sup>ème</sup> cycle également sur les VSS. Peut-être l'occasion de faire un état des lieux...et de présenter des outils existants.

## Concordia

Beaucoup de choses mises en place sur les VSS, beaucoup d'outils créés - mais est ce qu'on les utilise vraiment ? Comment on gère l'après ? Beaucoup travail sur les VSS mais peu sur l'inclusion en général. Il y a une Fdf (formation de formateur-trices), groupe de bénévoles qui forment les anims. Il y a une partie de la formation sur les VSS. Pack avec différents outils donné aux anims, avec plein d'outils, comme "c'est quoi le consentement ? ..."

Travail en interne sur un protocole contre le harcèlement et les VSS avec les délégués régionaux. On Participation aussi au projet Give lab comme SJ

Au taquet sur VSS, beaucoup moins sur le reste et sur les retours d'expérience sur « Est ce que ça marche ? Quels retours de la part des équipes d'animation ? »

Création d'une cellule d'écoute à destination des anims. Il y a eu très peu voir pas d'appels.

## Compagnons Bâtisseurs

Rien de mis en place dans les CB au niveau national et dans les régions. Pas de protocoles, pas d'outils, mais il y a des attentes. 75 % des bénéficiaires des actions des compagnons bâtisseurs sont des femmes, souvent précaires, qui ont aussi vécu des situations de vulnérabilité ... Enjeu de la posture des anims, qui vont dans l'intimité des gens, dans leurs appartements. Il y a beaucoup de personnes sensibilisées, mais d'autres pas - ambiance qui peut être parfois lourdes, sexistes, avec des blagues sexistes ... Formation - pas trop pour, car ce sont des personnes qui sont déjà sensibilisés qui viennent.

## AJC/Cotravaux AURA

AJC positionnement de base féministe et sur l'inclusion, pas d'outils mis en place dernièrement. Lutte contre les stéréotypes de genre sur les postes de chantiers par exemple.

Dépôt de plaquettes en libre accès à plusieurs endroits du lieu de vie. Les personnes qui font le chantier se forment souvent au planning familial (dernièrement contre les VSS). Temps de bilan collectif à la fin de chaque semaine - l'année dernière, des bénévoles queer ont proposé que

tous les bénévoles portent leurs pronoms sur eux, avec du scotch. Pas fait d'état des lieux, car une forte vigilance est faite mais il y a eu un incident qui a remis ce sujet au centre des débats et des réflexions de l'association et notamment, du côté formation.

#### 4. DÉFINITION DU PÉRIMÈTRE DU FIL ROUGE ET DU TRAVAIL DU GT

---

On a vu dans ce premier état des lieux de nombreuses actions déjà mises en place par les structures membres de Cotravaux et pour éviter les doublons et que les travaux du réseau soient complémentaires des travaux des associations membres de Cotravaux, il est important de bien définir le périmètre de travail pour ce groupe de travail.

Après échanges et réflexions donc, les membres du groupe de travail souhaitent que le **périmètre du groupe de travail** dépasse les violences sexistes et sexuelles mais tende à **lutter contre toutes les formes de violences et de discriminations** (sexisme, transphobie, homophobie, handicap, grossophobie, etc.) **et de lutter pour une transformation sociale et le respect de tous et tous.**

Suite à la définition de ce périmètre, les membres du groupe de travail ont travaillé sur les objectifs et les actions à mener (voir document : Objectifs et actions du groupe de travail).

#### 5. ORGANISATION ET ACTIONS À FAIRE

---

Compte-rendu de la réunion à faire et à envoyer, accompagnée de la liste d'objectifs et d'actions, aux membres du groupe de travail qui devront le relire, le modifier ou le compléter avant le 9 mars 2023

Diffusion du compte-rendu au réseau et présentation du lancement de la dynamique à la Plénière : 1 membre de l'équipe salariée de Cotravaux ou 1 membre ayant participé à la réunion et participant à la Plénière

Plateforme pour mutualiser les outils en commun : <https://padlet.com/cotravaux/fil-rouge-cotravaux-hk2k6jvqt88okt6t> (créer une section par association et y ajouter tous les outils que vous jugerez utiles, à faire dès que possible)

#### 6. PROCHAINE DATE

---

1 journée de travail du GT en présentiel le lundi 5 juin toute la journée à Paris, la veille de l'AG de Cotravaux prévue le mardi 6 juin 2023.