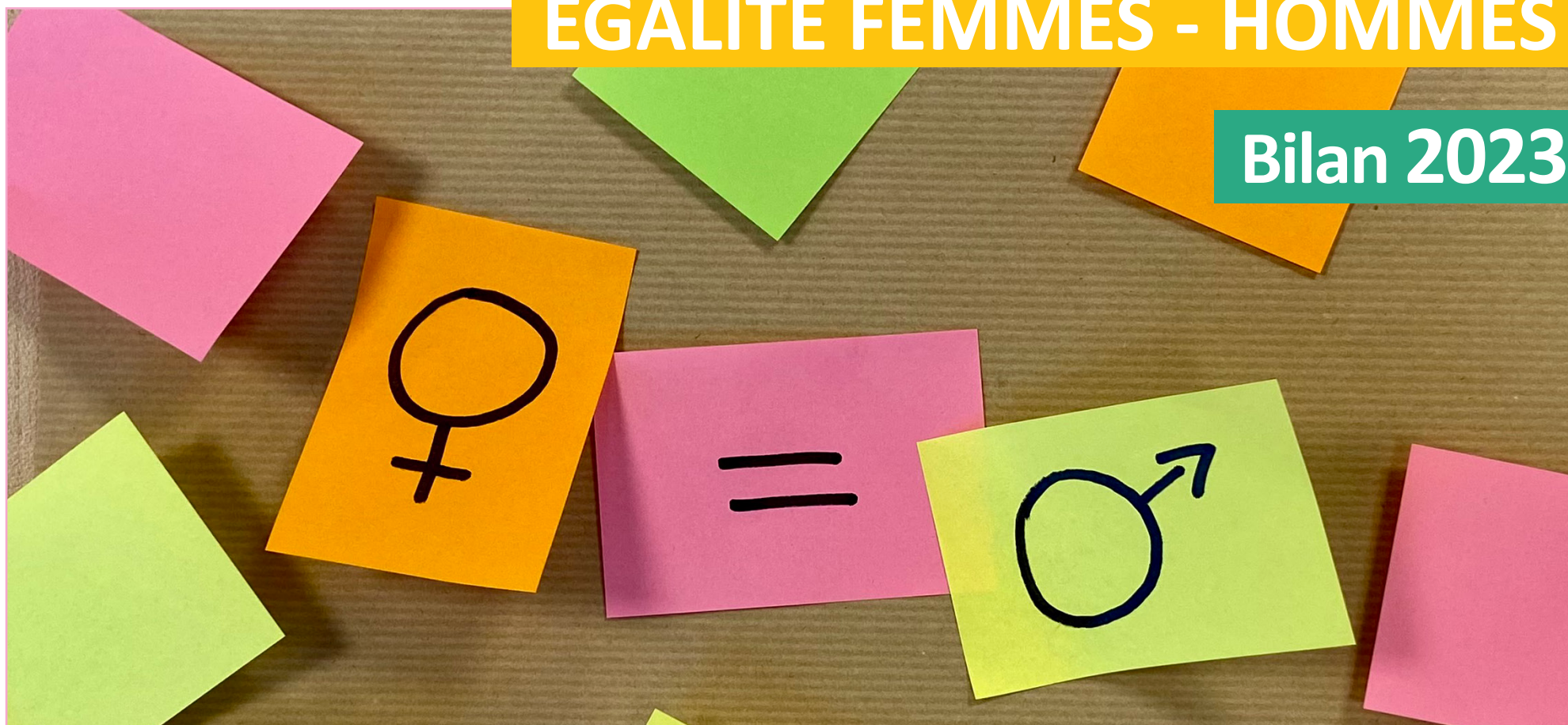


ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES

Bilan 2023



Présenté au conseil municipal du 13 février 2024

Référence aux décrets n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Sommaire

I. Situation des ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	3
A. Les effectifs de la collectivité	
B. Les données démographiques	4
C. La structure de l'effectif	6
D. Les mouvements de personnel	7
E. La formation	8
F. L'avancement de grade et la promotion interne	10
G. La rémunération	13
H. Les conditions de travail	14
I. Les positions statutaires	17
J. Le suivi de la convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique	17
 II. Une priorité : intégrer l'égalité femmes/hommes dans l'ensemble des politiques publiques	 18
A. Intégrer une perspective d'égalité à tous les âges	18
B. Pour un égal accès à la culture, aux loisirs et à la pratique sportive	22
C. Des actions pour garantir un égal accès aux droits et à la participation citoyenne	26
 III. Plan d'actions triennal égalité femmes-hommes	 33
A. Volet ressources humaines	34
B. Volet politiques publiques	36

L'égalité entre les femmes et les hommes, plus que jamais un sujet d'actualité

L'égalité entre tous les citoyens est un principe qui figure à l'article premier de la Constitution du 4 octobre 1958, le législateur a souhaité faire une priorité de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, la Loi du 4 août 2014 « pour l'égalité entre les femmes et les hommes », impose aux collectivités de plus de 20 000 habitants de produire un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

C'est pourquoi, les collectivités sont amenées à produire un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité et les politiques qu'elle mène sur son territoire. Au-delà de son obligation légale, ce rapport annuel permet de mesurer les évolutions positives et les axes de progrès restant à développer.

L'égalité entre les femmes et les hommes demeure plus que jamais un sujet d'actualité malgré les avancées en la matière, il existe une marge de progression que ce soit dans la vie privée, professionnelle ou encore sociale.

C'est ensemble, que nous continuerons à progresser, en luttant contre les comportements sexistes, en transmettant les valeurs d'égalité aux plus jeunes, en promouvant l'égalité dans tous les domaines pour faire évoluer les mentalités et les comportements, en soutenant l'égalité professionnelle et en accompagnant tous les citoyens.

Forte de cet engagement, la Ville présente aujourd'hui ce rapport qui établit un état des lieux comparatif en genre concernant sa situation. Il expose également la volonté de la collectivité de sensibiliser ses agents sur la problématique de l'égalité femmes-hommes, telles que le harcèlement et les violences faites aux femmes.

Ce rapport vous présente tout d'abord un état des lieux de la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité (partie I). Ensuite, il expose la situation en termes de politiques publiques propres à la Ville et ses partenaires (partie II). Enfin, le rapport expose les principaux axes d'intervention de sa politique de lutte contre les inégalités femmes-hommes (partie III).

Saliha KHATIR

Conseillère municipale déléguée aux Droits de l'homme,
aux Droits des femmes et à la parité, à la lutte contre toutes les discriminations

I. Situation des ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle doit permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion, de rémunération et de conditions de travail.

Cette définition s'appuie sur deux principes fondamentaux :

- L'égalité des droits entre les femmes et les hommes, impliquant la non-discrimination entre les agents en raison de leur sexe (de manière directe ou indirecte).
- L'égalité des chances visant à remédier par des mesures concrètes aux inégalités qui peuvent être rencontrées par les femmes dans le domaine professionnel.

Pour parler d'égalité femmes-hommes, il est indispensable de s'appuyer sur des indicateurs précis que sont les effectifs, les catégories, les filières, le recrutement, la formation, les conditions de travail et la protection des agents titulaires présentés ci-après.

A. Les effectifs de la collectivité

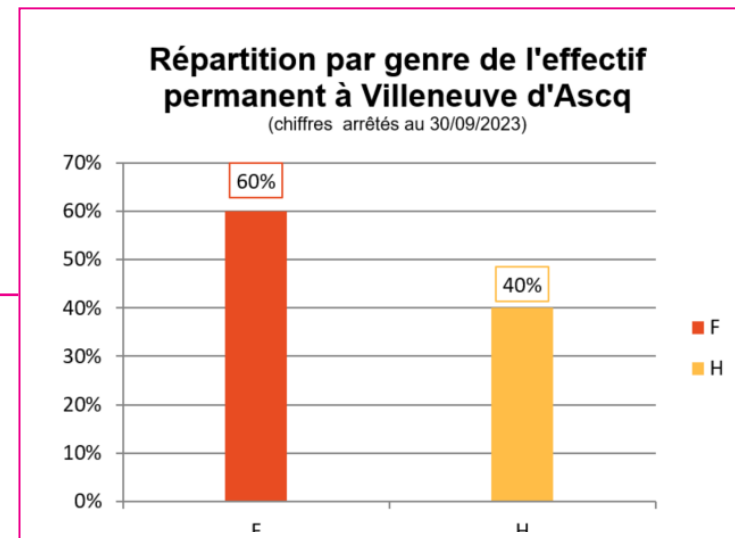
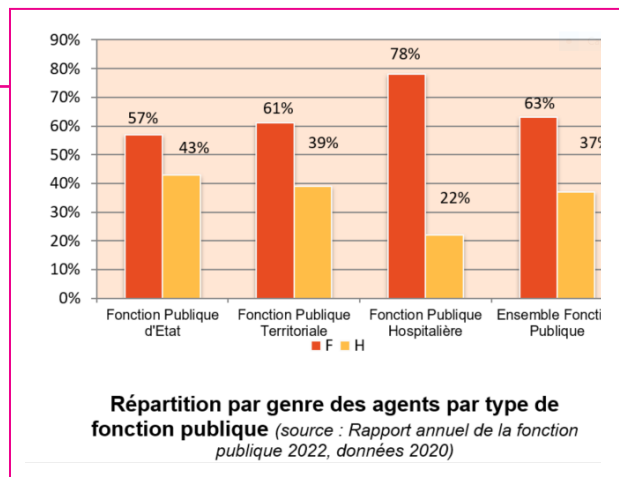
Répartition de l'effectif permanent

Au 30 septembre 2023, la collectivité compte 1 216 agents titulaires répartis comme suit :

- **735 femmes** (60 %)
- **481 hommes** (40 %)

Ce taux est quasiment équivalent à celui de l'ensemble de la fonction publique territoriale, qui est égal à 61 %.

(Source : rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)



B. Les données démographiques

L'âge

L'âge moyen des agents de la Ville en 2023 est de 47 ans et 1 mois.

Pour comparaison, ci-dessous les moyennes d'âge des années 2022 et 2006 :

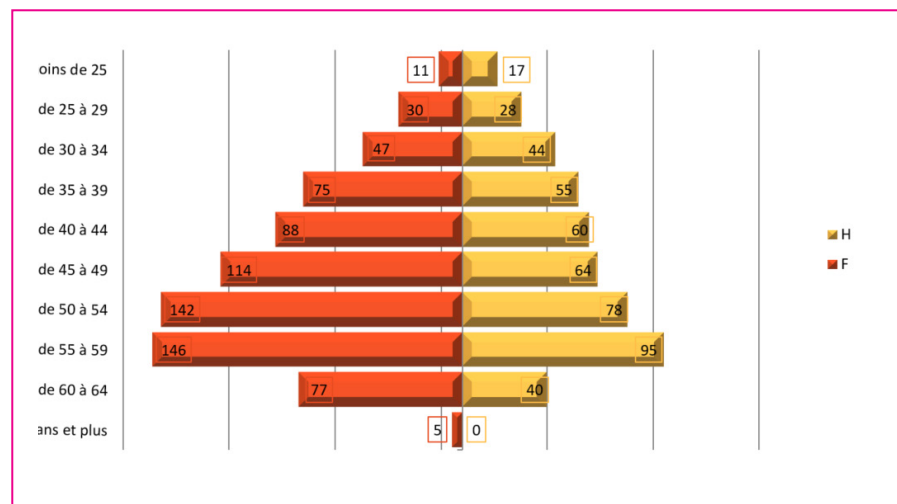
- 2022 : 47 ans et 4 mois
- 2006 : 43 ans et 10 mois

En 2023, la moyenne d'âge est de 48 ans chez les femmes et de 45 ans et 11 mois chez les hommes.

En 2022, la moyenne d'âge est de 48 ans et 1 mois chez les femmes et de 46 ans et 2 mois chez les hommes.

En moyenne, au 31 décembre 2018, les agents (hors contractuels) sont âgés de 47,1 ans dans la fonction publique territoriale (47,4 ans pour les femmes).

Source : rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique – édition 2021



La tranche d'âge la plus représentée se situe entre 45 et 59 ans pour l'ensemble des agents, ce qui représente 53 %.

Part des agents de plus de 55 ans

La part des agents de plus de 55 ans au 30 septembre 2023 représente 29,9 % de l'effectif permanent (363 agents). Sur l'ensemble des agents concernés, 228 sont des femmes (63 %).

2023 (chiffres au 30/09)	Total agents	Femmes	Hommes
Nombre d'agents de plus de 55 ans	363 sur 1216	228 sur 735	135 sur 481
Part de l'effectif concerné en %	29,9 %	31%	28 %

2022 (chiffres au 30/09)	Total agents	Femmes	Hommes
Nombre d'agents de plus de 55 ans	357 sur 1223	229 sur 744	128 sur 479
Part de l'effectif concerné en %	29,2 %	30,8 %	26,7 %

Les départs en retraite

	Nombre agents			Age moyen de départ à la retraite		
	F	H	F et H	F	H	F et H
2021	29 (76%)	9	38	61 ans et 5 mois	58 ans et 8 mois	60 ans et 9 mois
2022	32 (76%)	10	42	61 ans et 9 mois	63 ans	62 ans
2023	39 (78%)	11	50	62 ans et 1 mois	63 ans et 1 mois	62 ans et 4 mois

En 2023, les femmes représentent 78 % des départs.
En 2023, comme en 2022, ce sont les hommes qui partent plus tardivement à la retraite, en moyenne.

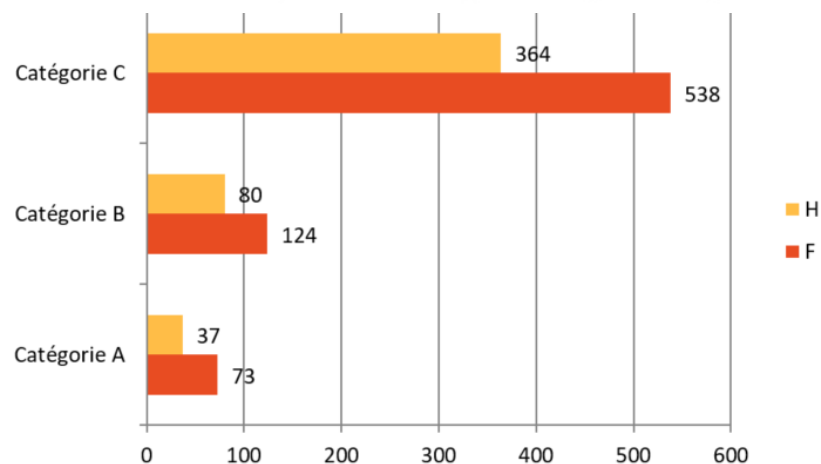
Age départ à la retraite (2023)	F	H	Total
51 ans	1	0	1
57 ans	1	0	1
59 ans	1	0	1
60 ans	4	0	4
61 ans	3	1	4
62 ans	16	7	23
63 ans	5	0	5
64 ans	1	0	1
65 ans	4	1	5
66 ans	0	0	0
67 ans	3	2	5
Total	39	11	50

Les agents partis à la retraite avant 62 ans sont principalement ceux concernés par les motifs de départ suivants :

- avant 60 ans : 15 ans de service et 3 enfants,
- dès 60 ans : retraite dans le cas d’une carrière longue.

C. La structure de l'effectif

Répartition des effectifs permanents par catégorie et genre



Au vu de la répartition par genre et par catégorie, les femmes ne sont pas confrontées à des difficultés manifestes limitant leur accès aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (catégories A et B).

Zoom sur les managers :

Les **210** managers en poste au 5/10/2023 sont composés de **113** femmes (53,8 %) et **97** hommes (46,2 %).

Au 31/10/2022, les **208** managers en poste étaient composés de **104** femmes (50 %) et **104** hommes (50 %).

Au 31/10/2021, les **210** managers en poste étaient composés de **110** femmes (soit 52,38 %) et **100** hommes (soit 47,62 %).

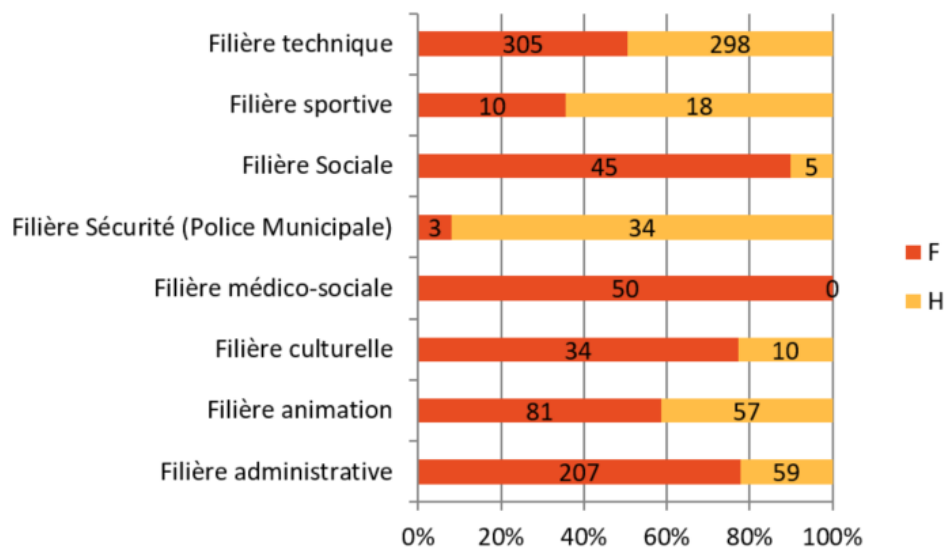
Répartition par type de management :

Management supérieur :
2023 : 24 femmes (44,4 %) et 30 hommes (55,6 %)
2022 : 24 femmes (45,3 %) et 29 hommes (54,7 %)
2021 : 28 femmes (50,9 %) et 27 hommes (49,1 %)

Management intermédiaire :
2023 : 54 femmes (60,7 %) et 35 hommes (39,3 %)
2022 : 48 femmes (54,5 %) et 40 hommes (45,5 %)
2021 : 48 femmes (57,1 %) et 36 hommes (42,9 %)

Management de proximité :
2023 : 35 femmes (52,2 %) et 32 hommes (47,8 %)
2022 : 32 femmes (47,8 %) et 35 hommes (52,2 %)
2021 : 34 femmes (47,9 %) et 37 hommes (52,1 %)

Répartition de l'effectif permanent par filière et par genre



La répartition n'échappe pas aux représentations classiques des métiers, comprenant des effectifs masculins importants dans la filière sécurité et des effectifs féminins importants en filière administrative, culturelle et médico-sociale.

À noter qu'en 2023, les femmes représentent 35,7 % des effectifs de la filière sportive, contre 33,3 % en 2022, et 26,1 % en 2021.

D. Les mouvements du personnel

Le processus de recrutement de la collectivité se fonde sur des critères identiques et objectifs pour les hommes et les femmes. Les libellés des offres d'emploi ne font pas référence au genre.

Les conseillers en recrutement et les personnes intervenant dans le processus de sélection (encadrants, élus) évaluent les compétences des candidats et non la distinction par sexe.

Le recrutement des agents permanents

Les recrutements des agents titulaires Ville	01/01 au 01/11/2022		01/01 au 01/10/2023	
	F	H	F	H
recrutement direct (intégration catégorie C sans concours)	23	12	33	20
recrutement sur concours	5	5	3	1
par voie de mutation	4	4	9	13
Total	32	21	45	34

E. La formation

Nombre de jours de formation : 1 841

> Femmes : 1 155 jours, soit 62,75 %
(53,6 % en 2022)

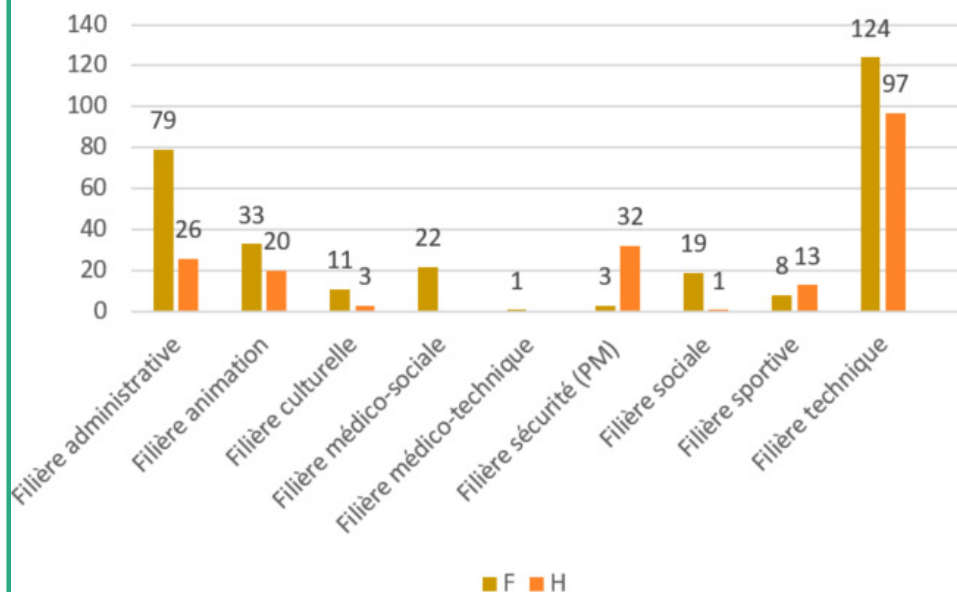
> Hommes : 687 jours, soit 37,25 %
(46,4 % en 2022)

La formation professionnelle répond aux besoins en développement des compétences de la Ville (évolution des métiers, organisation des services et applications des évolutions législatives et réglementaires) et aux besoins des agents (évolution de carrière, projet mobilité).

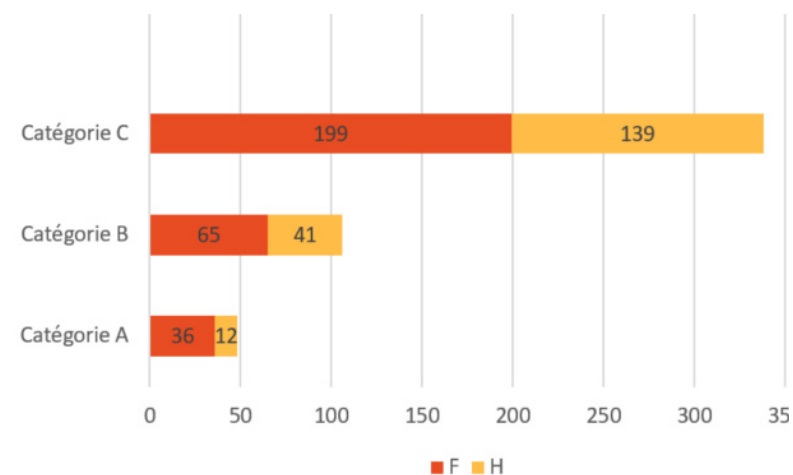
À la date du 30 septembre 2023, **492** agents (300 femmes et 192 hommes) ont bénéficié d'une ou de plusieurs formations pour un nombre total de journées de formations s'élevant à **1 841**.

La formation professionnelle / Les agents formés : 300 femmes (61 %) et 192 hommes (39 %)

Répartition H/F par filière



Répartition H/F par catégorie



Le Compte personnel de formation (CPF)

Le CPF s'adresse à tous les agents fonctionnaires et contractuels qui souhaitent :

- réaliser un projet d'évolution professionnelle
- accéder à de nouvelles responsabilités
- acquérir un socle de compétences de base
- prévenir une inaptitude physique

Nombre d'agents ayant présenté un projet de reconversion avec formations payantes devant le comité CPF :

- 2022 : 1 agent (1 femme)

- 2023 : **8 agents** (7 femmes, 1 homme)

Exemples d'utilisation du CPF :

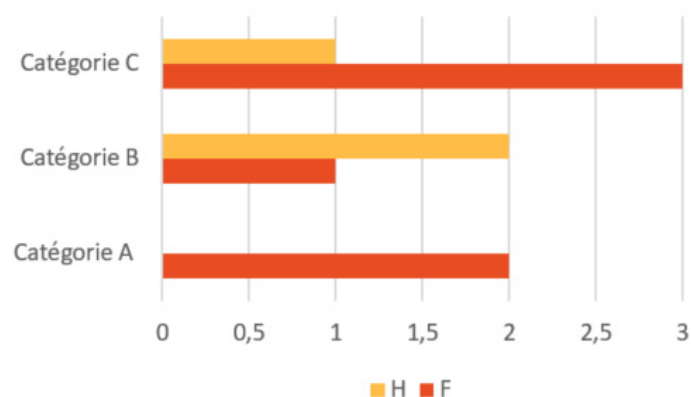
Un agent des crèches anticipe sa reconversion pour envisager de travailler sur un poste administratif : des formations lui sont proposées et valorisées dans son CPF.

Un agent passe un concours ou examen, il peut bénéficier de 5 jours pour révisions en utilisant le CPF.

En marge de ces jours, l'agent peut bénéficier d'une préparation concours ou examen dispensée par le CNFPT non comptabilisée dans le CPF à Villeneuve d'Ascq. Les jours CPF peuvent être mobilisés par l'agent pour un autre projet.

Les préparations concours et examens

préparation examens et concours : répartition
en fonction du genre et de la catégorie



En 2021, aucun homme et 11 femmes ont suivi des préparations.

En 2022, 3 hommes et 6 femmes.

En 2023 : **4 femmes et 5 hommes.**

F. L'avancement de grade et la promotion interne

L'avancement de grade

L'avancement de grade constitue une **possibilité d'évolution de carrière** à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Chaque statut particulier en définit les conditions requises.

L'avancement de grade est donc lié à des conditions à remplir par le fonctionnaire et des conditions particulières à la collectivité :

- limite de création de certains grades,
- taux de promotion fixé par l'assemblée délibérante.

1. Conditions à remplir par le fonctionnaire :

La plupart du temps, les conditions s'apprécient au 1^{er} janvier de l'année du tableau. Néanmoins, lorsque le statut particulier ne le prévoit pas, l'agent devra remplir les conditions au cours de l'année du tableau et sa nomination ne pourra intervenir qu'à compter de cette date.

Ancienneté :

Les statuts particuliers énoncent les conditions minimales d'ancienneté à remplir.

Services effectifs et échelons :

Pour accéder à un grade supérieur, les agents doivent généralement justifier d'une certaine période de services effectifs et d'appartenance à un échelon.

Examen professionnel :

Certains avancements de grade sont subordonnés à la réussite à un examen professionnel.

2. Conditions particulières à la collectivité :

Limite de création de certains grades d'avancement :

- Dans certains statuts particuliers, un seuil démographique limite les possibilités de création du grade (ex. : attaché principal, ingénieur principal, ingénieur hors classe...).

Taux de promotion applicable aux avancements de grade :

La loi n°2007-209 du 19 février 2007 a introduit la notion de taux de promotion.

Le deuxième alinéa de l'article 49 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précise que : « Le nombre maximum de fonctionnaires appartenant à l'un des cadres d'emplois régis par la présente loi, à l'exception du cadre d'emplois des agents de police municipale, pouvant être promus à l'un des grades d'avancement de ce cadre d'emplois, est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade. Ce taux de promotion est fixé par l'assemblée délibérante après avis du comité technique. »

3. Procédure :

L'autorité territoriale doit, sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, respecter les lignes directrices de gestion pour l'inscription « au choix » au tableau annuel d'avancement.

Durée de validité du tableau : elle est fixée à un an du 1^{er} janvier au 31 décembre.

La nomination des agent.e.s : la nomination est subordonnée à l'existence d'un poste vacant dans le grade d'avancement.

La promotion interne

La promotion interne permet de changer de cadre d'emplois, voire de catégorie. Les agents accèdent généralement au grade initial du nouveau cadre d'emplois.

Les conditions fixées par chaque statut particulier pour l'inscription sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne s'apprécient au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle est établie la liste.

1. Conditions à remplir par le fonctionnaire :

La qualité de fonctionnaire territorial : la première condition commune à tous les statuts particuliers porte sur l'appartenance à la fonction publique territoriale.

Condition de services effectifs et d'échelon : pour accéder à un grade par promotion interne, les fonctionnaires doivent généralement justifier d'une certaine période de services effectifs et d'appartenance à un échelon.

Examen professionnel : la réussite à un examen professionnel est une modalité prévue dans certains statuts particuliers pour l'accès aux cadres d'emplois supérieurs.

Formation de professionnalisation : depuis l'année 2008, les fonctionnaires sont astreints à suivre des formations de professionnalisation.

L'inscription sur une liste d'aptitude ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le CNFPT, précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues.

Quotas : les statuts particuliers fixent une proportion de postes susceptibles d'être proposés aux fonctionnaires, calculée sur l'ensemble des recrutements intervenus par concours, mutation, détachement, intégration directe.

2. Procédure :

L'autorité territoriale doit, sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, respecter les lignes directrices de gestion pour l'inscription « au choix » à la liste d'aptitude.

La liste d'aptitude au titre de la promotion interne est valable 1 an.

3. Nomination :

La nomination de l'agent ne peut intervenir que si un emploi est vacant et que si la vacance ou la création a été déclarée à la bourse de l'emploi.

Nominations au titre de l'année 2023 :

Au titre de l'avancement de grade :

En 2023, 76 nominations sont intervenues au titre de l'avancement de grade : **38** hommes (50 %) et **38** femmes (50 %).

Au titre de la promotion interne :

En 2023, 9 nominations sont intervenues au titre de la promotion interne : **3** hommes (33,3 %) et **6** femmes (66,7 %).

En 2023, **916 agents** remplissaient les conditions requises de l'avancement de grade ou de la promotion interne, quand la nomination était possible. 58,3 % de ces agents sont des femmes. Elles représentent 51,8 % de la totalité des agents nommés.

Pour rappel :

- En 2022, 822 agents remplissaient les conditions requises de l'avancement de grade ou de la promotion interne, quand la nomination était possible.
- 61,6 % de ces agents étaient des femmes. Or, elles représentaient 64,3 % de la totalité des agents nommés.

G. La rémunération

La rémunération brute moyenne annuelle

En **2021** (période du 1/1 au 31/12) :

- 29 311 € pour les hommes
- 26 779 € pour les femmes

soit 2 532 € d'écart, ce qui représente 8,64 %

En **2022** (même période)

- 30 673 € pour les hommes
- 28 318 € pour les femmes

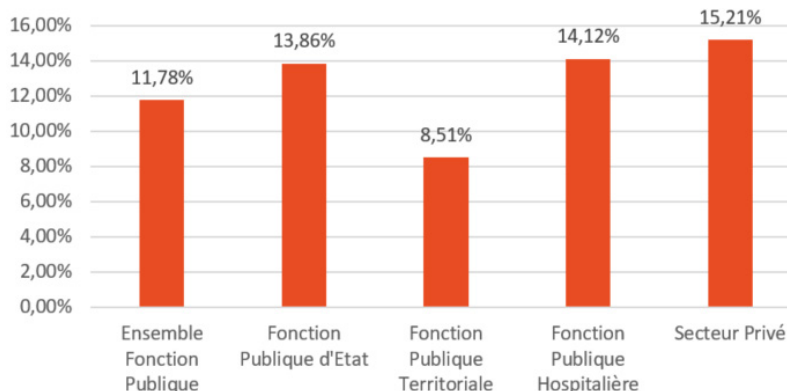
soit 2 355 € d'écart, ce qui représente 7,68 %

En **2023** (même période)

- 31 838 € pour les hommes
- 29 322 € pour les femmes

Soit 2 516 € d'écart, ce qui représente 7,9 %

Ecart moyen, en France, des rémunérations femmes/hommes en 2020, en équivalent temps plein



Source : Chiffres clés du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2022
Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, salaires moyens nets en équivalent temps plein mensualisé/Champ pour le privé : y compris contrats de professionnalisation. Hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs/Champ pour la fonction publique : hors militaires, assistants maternels et familiaux, apprentis, internes et externes des hôpitaux publics. Ces chiffres sont donnés à titre indicatif, le champ de calcul de l'écart du rapport annuel de la Ville est le suivant : « rémunérations brutes annuelles moyennes des agents titulaires uniquement, en Équivalent temps plein. »

Ce que dit le droit sur l'interdiction de discrimination dans la rémunération et le déroulement de la carrière :

« **Aucune discrimination directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.** »

Diverses dispositions du Code du travail prévoient que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe. Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés, qu'ils relèvent ou non du Code du travail. Les salariés du secteur public sont donc également visés (article 6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

Les agents sont rémunérés en fonction de leur grade et de leur échelon selon les mêmes règles que l'on soit une femme ou un homme. De la même manière, le régime indemnitaire est déterminé en fonction du poste occupé sans distinction de genre.

Sur la moyenne générale, l'écart de 2 516 euros en faveur des hommes s'explique principalement par un nombre plus important d'hommes en catégorie C dans des secteurs nécessitant, notamment, la réalisation d'astreintes de week-end, de nuit et hivernales et d'heures supplémentaires.

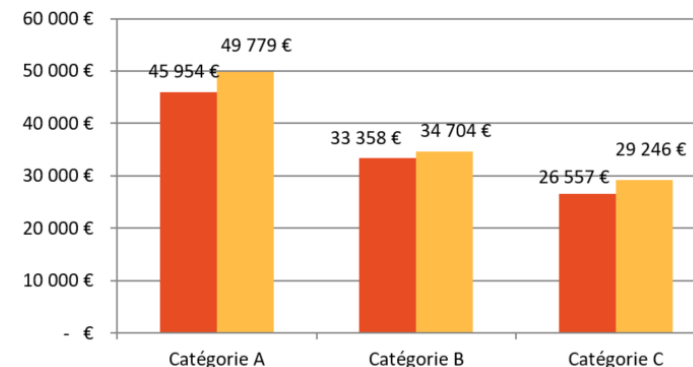
En catégorie A, l'écart est essentiellement lié à l'intégration des EJE* et ASE* (passage de B à A).

Les écarts terminaux des grilles indiciaires de ces deux cadres d'emploi sont en effet moins élevés que les grilles des autres cadres d'emploi de cette catégorie (attachés et ingénieurs notamment). Cette différence de grille fait baisser la moyenne des rémunérations des agents féminins.

En catégorie B, l'écart est essentiellement lié à l'intégration des auxiliaires de puériculture (passage de C à B conformément au décret 2021-1882 du 29/12/2021).

Les écarts terminaux de la grille indiciaire de ce cadre d'emploi sont en effet moins élevés que les grilles des autres cadres d'emploi de cette catégorie (rédacteurs et techniciens notamment). Cette différence de grille fait baisser la moyenne des rémunérations des agents féminins.

Revenus répartis par genre et catégorie



EJE : cadre d'emploi des éducateurs de jeunes enfants
ASE : cadre d'emploi des assistants socio-éducatifs

H. Les conditions de travail

Le temps de travail : un facteur d'inégalité ?

La répartition du temps de travail au sein de la collectivité comme au sein de la fonction publique reflète encore la représentation sociétale de la femme dans le monde du travail.

Les agents occupant un emploi à temps partiel sont majoritairement des femmes. Les emplois à temps non complet sont très majoritairement occupés par des femmes (13 femmes et 1 homme).

Temps partiel de droit

(en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant jusqu'aux trois ans de l'enfant, en cas de soins donnés à un membre de la famille ou de handicap de l'agent)

En 2022, 100 % des agents concernés étaient des femmes.

En 2023, les femmes représentent **89,5 %** des agents concernés (19 agents dont 2 sont des hommes).

Le passage aux 1607 heures annuelles : le respect d'un cadre légal qui a aussi conduit à une amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a imposé le passage aux 1607 heures annuelles à l'ensemble de la fonction publique.

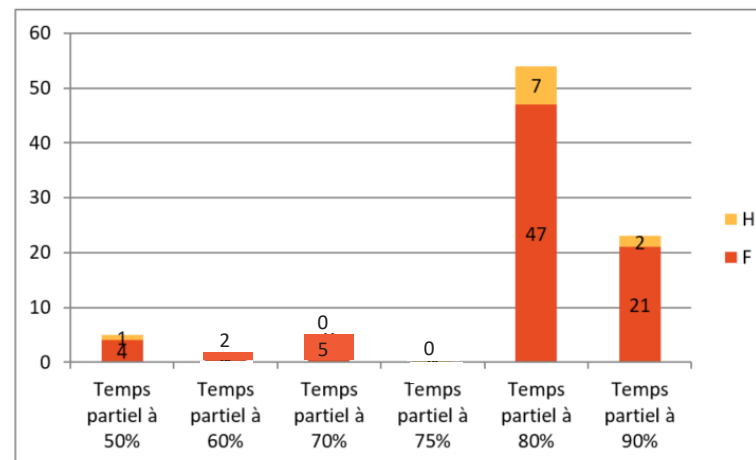
Afin que cette harmonisation nationale impacte aussi peu que possible les agents villeneuvois, la Ville a mis en place une nouvelle organisation des temps de travail, dans le respect des 1607 heures annuelles.

La souplesse du temps de travail a ainsi été accrue afin d'améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie privée.

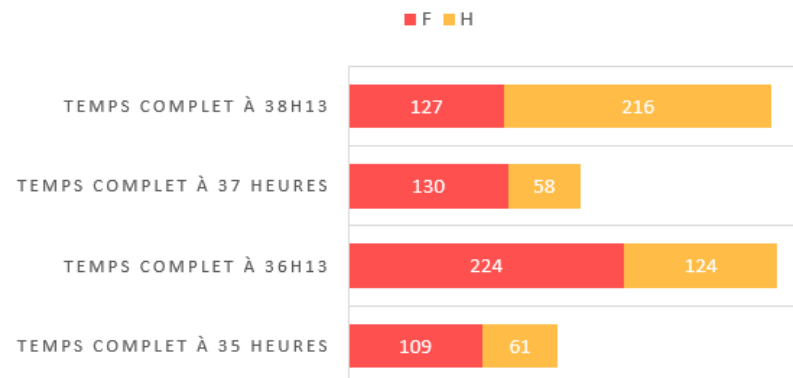
Plusieurs mesures ont été proposées en ce sens et discutées avec les organisations syndicales. Elles sont appliquées en fonction des nécessités de service :

- la mise en place de trois profils hebdomadaires générant des RTT (36h13, 37h, 38h13)
- la possibilité, pour l'ensemble des 4 profils existants (35h, 36h13, 37h, 38h13), de les accomplir à temps partiel.
- la possibilité de réduire la coupure déjeuner de 45 mn à 30 mn, pour les agents ne travaillant pas en journée continue. Cette mesure permet aux agents de réaliser leur temps de travail sans avoir de conséquence sur leur organisation personnelle et/ou familiale.

Temps partiel (de droit et sur autorisation, hors temps thérapeutique)



RÉPARTITION F/H PAR PROFIL Horaire DES AGENTS A TEMPS COMPLET



Agression, violence au travail

Evolution du nombre de jours d'arrêt par sexe pour cause d'agressions et de violence

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Agents féminins	0	0	192	285	0	140	1489	1997	2107	1264
Agents masculins	110	189	77	275	377	337	226	472	327	278
Totaux	110	189	269	560	377	477	1715	2469	2434	1542

Evolution du nombre d'accidents de travail et de service par sexe pour cause d'agressions et de violence

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Agents féminins	6	2	7	5	5	12	10	5	6	2
Agents masculins	2	1	3	3	5	7	2	6	3	6
Totaux	8	3	10	8	10	19	12	11	9	8

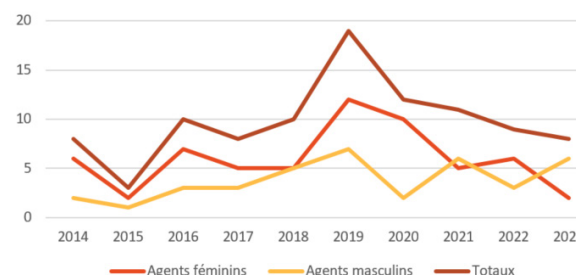
* Données arrêtées au 06/11/2023

En matière de prévention de toutes les violences faites aux agents et de lutte contre toute forme de harcèlement, la Ville de Villeneuve d'Ascq s'appuie sur son règlement en hygiène et sécurité et conditions de travail. Ce règlement est une obligation du Code du travail. En ce qui concerne la conduite à tenir en cas d'agression verbale ou physique, une procédure a été réalisée et validée en CHSCT en décembre 2017 et a fait l'objet d'une communication au sein du journal interne destiné à l'ensemble des agents municipaux en février 2019 ainsi que de sessions de sensibilisation.

Cette procédure a été complétée en janvier 2023 par la mise en place du dispositif de signalement des atteintes à l'intégrité physique, des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation.

Ce dispositif a également fait l'objet d'un vaste plan de communication interne en début d'année (journal interne, message électronique toutes boîtes, affiches à destination des agents diffusées dans tous les sites municipaux).

Evolution du nombre d'accidents par genre pour cause d'agressions et violence



À noter :

dans la fonction publique, les arrêts de travail sont comptés en jours calendaires (et non en jours ouvrés).

Un an d'arrêt de travail = 365 jours d'arrêt.

INFO aux agents de la Ville et du CCAS

VIOLENCE / HARCELEMENT / DISCRIMINATION / AGISSEMENTS SEXISTES...

En parler, c'est déjà agir !

Pour être accompagné.e
 Contactez la cellule d'écoute du Centre de gestion (CDG) 59 par :
 ☎ N° vert : 0800 732 342 (appel gratuit)
 ✉ signalement@cdg59.fr
 🌐 www.cdg59.fr/signalement
 ✉ sous enveloppe portant la mention « confidentiel » :
 CDG 59 - Signalement
 1, rue Lavoir - 59200 Hellemmes

Démarche entièrement anonyme

DISPOSITIF D'ECOUTE ET DE SIGNALEMENT

Pour prévenir les actes d'atteintes à l'intégrité physique, de violences, harcèlement moral ou sexuel, de discrimination, d'agissements sexistes, de menace ou tout autre cas d'intimidation, le Centre de gestion du Nord a mis en place un dispositif d'écoute et de signalement auquel la Ville a adhéré par convention, le 9 janvier 2023.

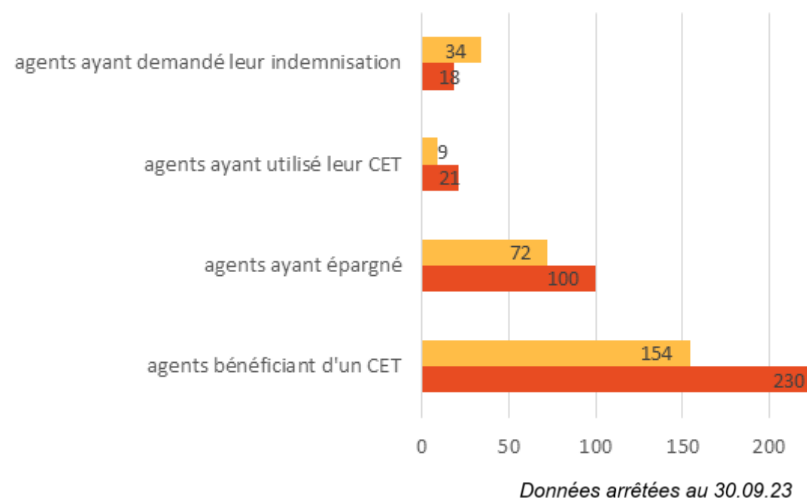
Ce dispositif, qui peut ou non être complété par une prise en charge par la DRH, est ouvert aux agents de la Ville s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements.

Le dispositif propose une cellule d'écoute, composée d'écouteurs en charge de recueillir les signalements (infirmiers, assistants sociaux, médecins...), ainsi qu'une cellule de signalement en charge de caractériser la situation, d'identifier les structures compétentes pour accompagner le signalant ou la signalante dans ses démarches et de préconiser la ou les mesures à mettre en place pour traiter la situation.

En 2023, 5 signalements ont été recensés concernant 2 femmes et 5 hommes (un signalement concerne un collectif de trois agents).

Les motifs sont les suivants : conflits (avec ou sans lien hiérarchique), situation de mal-être.

Le Compte épargne temps (CET)



La mise en oeuvre du télétravail

L'objectif du télétravail est d'améliorer la qualité de vie au travail en assurant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, tout en limitant le nombre de déplacements domicile-travail afin de réduire leur impact sur l'environnement.

Aujourd'hui, 183 agents Ville télétravaillent.

La répartition est la suivante : **62 hommes** (33,9 %) et **121 femmes** (66,1 %).

L'accompagnement par le coaching

L'activité de coaching a été créée le 1^{er} septembre 2020. Elle est supervisée par le DRH et vient en complémentarité des autres dispositifs d'accompagnement.

Le coaching interne est une forme d'accompagnement professionnel de personnes ou d'équipes, pour le développement de leurs potentiels et de leurs savoir-faire dans le cadre d'objectifs définis en commun. Il est spécifiquement consacré à favoriser une meilleure expression de leurs qualités, de leurs ressources et de leurs compétences dans une dynamique de changement dans le but d'un mieux-être avec soi-même et avec les autres dans son environnement professionnel. C'est pourquoi il s'adresse à tous, sans distinction de grade ou de fonction. Les entretiens se déroulent dans le respect d'une déontologie qui garantit la confidentialité.

Le coaching en chiffres (agents Ville uniquement - chiffres au 31/08/2023) :

34 femmes réparties selon les catégories suivantes : C = 13/ B = 13/ A = 8

4 hommes répartis selon les catégories suivantes : C = 1/ B = 2 / A = 1

I. Les positions statutaires

	F	H
Disponibilité pour convenances personnelles	20	13
Disponibilité pour création d'entreprise	0	1
Disponibilité d'office pour maladie	7	1
Disponibilité pour élever enf.-12 ans	1	0
Disponibilité pour suivre le conjoint	11	2
Congé parental	3	0
TOTAL	42	17

J. Le suivi de la convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées (FIPH) dans la fonction publique

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont :

- les personnes qui ont obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, titulaires d'une rente, ayant une incapacité partielle permanente au moins égale à 10 % ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit au moins des deux tiers leur capacité de travail ;
- les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité ;
- les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions ;
- les titulaires de la carte d'invalidité ;
- les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé.

À cette liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'ajoutent les agents reclassés, les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité et les anciens emplois réservés (cf. articles L.5212-13 et 5212-15 du code du travail et ancien article L.323-5 du code du travail).

À Villeneuve d'Ascq, le taux des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi est de **10,23 %**.

> Soit 136 agents dont **98 femmes** (soit 72,05 %) et **38 hommes** (soit 27,95 %).

L'obligation d'emploi est de 6 %.

II. Promouvoir l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble des politiques publiques

Chaque année, la Ville de Villeneuve d'Ascq met l'égalité femmes hommes dans ses priorités. Il s'agit notamment de respecter les obligations réglementaires dans la mise en œuvre des marchés publics. Ainsi, les entreprises candidates attestent qu'elles respectent la parité conformément à la loi.

Nombre d'entreprises candidates en 2023 (période du 1/01 au 01/12) : 98

À Villeneuve d'Ascq, la prise en compte de l'égalité entre les hommes/garçons et les femmes/filles est au cœur de l'éducation des enfants mais également dans la vie quotidienne de chacun, à tout âge et dans tous les secteurs des politiques publiques.

A. Intégrer une perspective d'égalité à tous les âges

1. En direction des 0-3 ans

Au sein des structures d'accueil municipales (crèches, jardin d'enfants, ludothèques et salle de jeux), l'accueil du jeune enfant se déroule dans le respect de l'individu, de sa famille et de l'identité qu'il construit. Dans cette logique, les professionnels de ce secteur veillent à accueillir chaque enfant avec bienveillance et absence de jugement quels que soient son origine, son histoire, les valeurs familiales ou son genre. Une vigilance est apportée à ce qui impliquerait des comportements et attitudes genrés (comme proposer systématiquement et uniquement des voitures ou ballons bleus aux garçons, des poupées ou ballons roses aux filles).

Un travail quotidien est aussi réalisé par les professionnels pour chasser des expressions genrées qui pourraient s'immiscer discrètement dans le quotidien comme tu es « belle comme une princesse », ou « fort comme un homme ».

En 2023 l'accueil occasionnel a été renforcé pour permettre à certaines familles de rechercher un emploi ou une formation. Un lien a été réalisé avec le CCAS pour promouvoir l'accueil en crèche ainsi que les ludothèques (information auprès des familles qu'elles peuvent y venir jouer sur place gratuitement)

Quelques chiffres :

A la rentrée 2023, on compte **188 filles et 208 garçons** accueillis au sein de l'ensemble des crèches municipales.

Au sein de l'ensemble des structures d'accueil petite enfance (crèches, jardin d'enfants et ludothèques), le personnel est composé de 140 femmes (91,5%) et 13 hommes (8,5%).

En 2022, le personnel était composé de **143 femmes** (94,7%) et **8 hommes** (5,3%).

2. En direction des 3-12 ans

L'égalité entre les filles et garçons est une valeur inscrite dans le Projet éducatif de territoire de la Ville de Villeneuve d'Ascq. Elle se traduit au quotidien dans toutes les actions et activités des centres d'accueil et de loisirs (CAL) du service Enfance de la Ville. Il s'agit de permettre à tous les enfants, quels que soient leur origine sociale et leur genre, d'accéder aux savoirs qui leur permettront de devenir des citoyens à part entière, capables de lire, comprendre, réfléchir, critiquer et s'exprimer.

La transmission de la valeur d'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, se fait dès le plus jeune âge. Les actions menées dans cette direction sont des conditions nécessaires pour que, progressivement, les stéréotypes s'estompent et que d'autres modèles de comportement se construisent sans discrimination sexiste ni violence. Elles ont pour finalité la constitution d'une culture de l'égalité et du respect mutuel.

En 2023, tous les CAL ont veillé à :

- sensibiliser les animatrices et les animateurs à l'importance de l'égalité filles-garçons,
- veiller à la mixité des groupes d'enfants, en évitant de les séparer selon leur genre, et en favorisant la coopération et le respect entre tous les enfants,
- varier les types d'activités proposées aux enfants, en leur offrant la possibilité de choisir librement celles qui les intéressent, sans les orienter selon leur genre. Par exemple, proposer des activités sportives, artistiques, scientifiques, culturelles, etc., qui permettent aux enfants de développer leurs compétences et leurs goûts personnels,
- valoriser les modèles positifs d'égalité entre les filles et les garçons, en leur présentant des exemples de femmes et d'hommes qui ont contribué à l'histoire, à la science, à la culture, etc., sans se laisser limiter par leur genre (par exemple, faire découvrir aux enfants des personnalités comme Marie Curie, Albert Einstein, Rosa Parks, Martin Luther King, etc.),
- encourager le dialogue et la réflexion sur l'égalité entre les filles et les garçons, en organisant des débats, des jeux, des ateliers, etc.

Projets 2024 :

- Les centres d'accueil et de loisirs de la Ville vont formaliser de janvier à juin un planning d'interventions axé sur le sport ouvert à tous. Chaque équipe sensibilisera les enfants à un sport en proposant la mixité.
- En parallèle, une formation à destination des équipes est envisagée, visant à repenser le travail pédagogique en déconstruisant les pratiques genrées. Les équipes d'animation sont des adultes référents qui se doivent d'être justes et équitables dans leur posture, leurs propos et leurs projets d'activités.

3. En direction de la jeunesse

Avec l'Observatoire des mutations de la jeunesse et de la citoyenneté (OMJC)



Atelier « Les métiers ont-ils un sexe ? »

Suite des ateliers hebdomadaires de l'année scolaire 2021-2022 réalisés au lycée Raymond-Queneau

Rappel :

Atelier co-financé par la Direction départementale aux droits des femmes et à l'égalité
Composition : 16 filles et 14 garçons

Objectifs :

- lutter contre les représentations et stéréotypes
- questionner les préjugés et la pression sociale dans les choix d'orientations professionnelles et de formations
- promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes

Après la réalisation d'un micro-trottoir auprès d'un public large (mixité d'âges, sexes, classes sociales, cultures...) et de mini-fictions répondant aux clichés repérés dans le micro-trottoir, les élèves ont réalisé de novembre 2022 à mars 2023 une exposition de portraits photographiques accompagnés de témoignages mettant en scène des personnes exerçant des métiers « traditionnellement » destinés au sexe opposé.

Projets 2024 :

À ce jour, la tenue de cet atelier auprès des élèves de 3^e du collège Triolo en 2024 a été confirmée. D'autres interventions devraient voir le jour car l'ensemble des établissements concernés (niveau 3^e et 2nde) ont été informés de cette proposition pédagogique.

Avec le service Prévention de la délinquance de la Ville

Ateliers proposés aux collèges Camille-Claudel et du Triolo

Concernant les interventions au sein des collèges :

Camille-Claudel :

- « Seul, jamais seul », atelier proposé aux classes de 6^e sur la prévention du harcèlement
- « Fais gaffe à ton post » atelier proposé aux classes de 4^e sur l'utilisation des réseaux sociaux et les conséquences de certains posts ou photos

du Triolo :

- « Sexes opposés », atelier proposé aux classes de 4^e : cet atelier vise à questionner les représentations des jeunes, à déconstruire les propos sexistes, à comprendre les concepts de préjugés, stéréotypes de genre, discriminations, sexisme...

Logement temporaire

Les femmes représentent **46 %** (12 femmes) parmi les 26 jeunes Villeneuvois mis à l'abri dans le cadre des dispositifs de logement temporaire.

Séjours de rupture :

Un séjour était composé uniquement de **6 hommes** en 2023 : Rému-zat du 2 juillet au 9 août.

Le séjour de rupture « Traversée des Vosges » du 19 au 23 avril 2023 était composé de 3 femmes et 4 hommes.

Avec la Maison de la jeunesse

Suivi individuel : 70 % des jeunes reçus sont des filles.

Les thématiques abordées sont les suivantes :

- Questions d'ordre personnel : relation de couple, sexualité, identité de genre
- Questions d'ordre professionnel : travail sur les représentations genrées des métiers

Suivi collectif :

- Participation à des actions solidaires : le service remarque une mobilisation plus active des jeunes filles
- Ateliers de création de meubles en palette par un groupe de 6 jeunes dont 3 filles
- Ateliers de couture : parité entre hommes et femmes
- Café « discute » : discussion autour de différents sujets
- Création, ébauche d'un jeu autour de la Journée de la femme.
- Création d'un jeu de 7 familles sur la ville de Villeneuve d'Ascq

La Maison de la jeunesse est de plus en plus repérée par les jeunes comme « lieu de discussion ».



Avec le Conseil des jeunes



Le conseil des jeunes (33), composé de **17 filles et 16 garçons** entre 11 et 20 ans, œuvre dans le sens de l'égalité femmes-hommes au sein de ses débats mais également de ses actions. La parité est au cœur de toute action et de toute question. Cela se fait naturellement, dans le respect réciproque. Le conseil des jeunes a notamment mené un échange sur la représentation des hommes et des femmes dans les pratiques artistiques telles que le cinéma et la danse. Il est constaté une implication plus forte des jeunes filles lors des commémorations patriotiques, dans la proposition des projets et leurs réalisations ainsi qu'une prise de parole plus importante des jeunes filles.

Le Conseil des jeunes a participé au projet « Panier gagnant au féminin », (voir « le sport, comme vecteur d'égalité ») : des rencontres, des partages de temps conviviaux se sont déroulés avec les jeunes filles du Bénin. Ce sont majoritairement les jeunes filles du Conseil qui se sont impliquées dans ce temps.

4. L'égalité en direction des aînés

La Maison des Aînés (MDA) :



Inscriptions (janvier à septembre 2023) :

- **3933 femmes** (soit 64 %)
- **2247 hommes** (soit 36 %)

Le nombre de femmes, majoritaire, croît parallèlement aux tranches d'âge. Ceci est lié en partie à leur espérance de vie plus élevée et leur souhait de participer davantage aux relations citoyennes ainsi qu'aux activités proposées par la MDA.

Sur 1 770 personnes participant aux activités annuelles ou ponctuelles, la répartition femmes hommes est la suivante :

- Femmes : 1563 soit 88 %
- Hommes : 207, soit 12 %

Sur les 1 899 personnes ayant participé aux sorties offertes en 2023 (Bruxelles, marché de Noël, Berck...) la répartition est la suivante :

- Femmes : 1 329 soit 70 %
- Hommes : 570, soit 30 %

La MDA a mis en place des activités comme la pêche, la bourle, le vélo pour attirer un public masculin.

Les femmes se retrouvent plus souvent seules en fin de vie. En outre, à partir de 70 ans, elles se retrouvent plus souvent que les hommes en situation reconnue de dépendance, avec des incapacités physiques. La MDA propose ainsi un accompagnement au vieillissement comme le programme «Educ'chutes» auquel 14 femmes étaient inscrites en 2023.

Le Conseil villeneuvois des aînés :

Créé lors du Conseil municipal du 17 mai 2022

Son objectif : « **Le Conseil villeneuvois des aînés est un lieu privilégié pour mener une large réflexion sur les questions liées à l'adaptation de notre société et de notre Ville au vieillissement de la population. Son rôle est de favoriser les projets transversaux et intergénérationnels, de lutter contre l'isolement, de faciliter l'entraide et de renforcer le lien social.** »

Le Conseil villeneuvois Des aînés vise à favoriser la participation citoyenne de toutes et de tous. Il compte aujourd'hui 23 membres : **16 femmes** (64 %) et **7 hommes** (36 %).

Répartition femmes/hommes relative à la fonction de présidence des associations et clubs aînés :

TOTAL	11	100%
Femmes	8	80%
Hommes	3	20%

B. Pour un égal accès à la culture, aux loisirs et à la pratique sportive

1. Le sport comme vecteur d'égalité

La politique du sport à Villeneuve d'Ascq, c'est la prise en compte de toutes les pratiques sportives à tous les niveaux. Sports de loisir ou familial, sports de haut niveau ou scolaire, sport action, handisport... Tous les moyens matériels et humains sont mis à la disposition des Villeneuvois pour assurer une diversité des pratiques et une qualité des enseignements.

Le service des Sports a la volonté de permettre à tous l'accès à la pratique sportive sans distinction, sans discrimination.

Par le biais de subventions municipales à destination du sport féminin, les femmes sont mises à l'honneur.

L'excellence du sport féminin villeneuvois en images



Zoom sur des subventions de la Ville dédiées au sport féminin :

Club :	Montant Subvention attribuée 2023
ESBVA LM (équipe de basket féminine)	350 000 €
VARS LM (gymnastique rythmique)	42 500 €
VAFF (équipe de football féminine)	21 000 €
Stade Villeneuvois* (équipe élite de Rugby féminine)	47 500 €
TOTAL :	461 000 €

À ces subventions, s'ajoutent celles octroyées à d'autres clubs disposant de sections féminines. ainsi que le soutien de notre collectivité aux athlètes de haut niveau qui participent aux jeux olympiques.

Cela se traduit par un versement d'une aide de 1000 euros à Janel Salaun, Caroline Heriaud, deux joueuses de basket, ainsi qu'à Alycia Christiaens (joueuse de rugby du Stade villeneuvois).

* : le Stade Villeneuvois propose des contrats à 8 joueuses, le premier à le faire dans le championnat de rugby français féminin.

Chiffres de la saison 2021/2022 :

Recensement auprès des clubs adhérents à l'OMS :

Nombre de femmes adhérentes : **4 155** soit 38,9 % (3 975 soit 39 % en 2020/2021 ; 40 % en 2019/2020)

Nombre d'hommes adhérents : **6 538** soit 61,1 % (6 188 soit 61 % en 2020/2021 ; 60 % en 2019/2020)

35 % des licenciés masculins pratiquent un sport collectif (39 % en 2020/2021) alors que ce sport est pratiqué par 23,3 % des licenciés féminines (26 % en 2020/2021).

Gymnastique : sur les 736 adhérents concernés, 621 (84,4 %) sont des femmes.

Handisport : sur les 84 adhérents concernés, 67 (79,8 %) sont des hommes

La présidence des clubs sportifs : quelle répartition femmes/hommes ?
31,6 % de femmes en 2021/2022 (28 % en 2020/2021)

L'Office municipal du Sport réalise chaque année une étude quantitative sur la participation féminine à la pratique sportive au sein des clubs adhérents à l'office.



PARTENAIRE DU SPORT VILLENEUVOIS



Par le biais du design actif

Définition : « Le design actif consiste à aménager l'espace public et les bâtiments afin d'inciter l'activité physique ou sportive, de manière libre et spontanée, pour tous (...) indépendamment de l'âge, du genre, du statut social ou des capacités physiques, sensorielles et cognitives. »

Source : guide du design actif, décembre 2021, projet né de la collaboration entre Paris 2024 et l'Agence nationale de la cohésion des territoires

Exemple : la rénovation des équipements sportifs extérieurs afin qu'ils s'adressent à un public large

Illustration villeneuvoise récente : des travaux de remplacement ont eu lieu concernant l'équipement sportif des Fiacres (rue de Florence - quartier Flers Bourg). L'équipement initial visait prioritairement à développer la musculation. Le nouvel équipement propose une offre plus variée, adaptée à toutes les tailles, visant des objectifs de renforcement musculaire, d'étirements, de mobilité. Un travail sur les couleurs est également en cours pour rendre l'équipement plus accueillant pour toutes et tous.

Par le biais du comité de pilotage égalité femmes-hommes de la Ville

L'évolution de la place de la femme dans le sport, et dans la société française en général, est une question majeure de notre époque. Le monde sportif, vecteur certain de valeurs humanistes, mais également véritable miroir de la société, ne déroge pas aux inégalités relevées entre les femmes et les hommes.

C'est pourquoi le sport a été choisi comme la thématique cible du comité de pilotage égalité femmes/hommes pour les années 2023 et 2024.

Partant du constat de la nécessaire articulation à favoriser entre les familles, les établissements scolaires, les clubs sportifs et la Ville, différentes actions ont été menées, en partenariat avec le collège Triolo :

- les clubs sportifs s'entraînant à proximité du collège ont été contactés par la Ville afin de leur proposer de mener des initiations au collège. Les clubs suivants ont accepté : le VAFF (Villeneuve d'Ascq football féminin), Lille Métropole rugby club villeneuvois (rugby) et Sac à Pof (escalade) .
- une action partenariale entre l'école primaire Taine, le collège Triolo, et la Ville (service des Sports, mission égalité femmes/hommes) a été menée. Elle a permis la mise en place d'un créneau multisports au collège, gratuit, le mardi de 16h30 à 18h15, encadré par des éducateurs sportifs de la Ville. 5 élèves du collège et 5 élèves de l'école primaire participent à l'action (9 filles et 1 garçon).

Les principaux objectifs de cette action partenariale ont été présentés aux familles lors de la première séance du mardi 14 novembre :

- créer du lien et de la cohésion entre les élèves de CM2 (futurs élèves de 6e) et les élèves de 6e,
- promouvoir la pratique sportive et donc renforcer le capital santé des enfants.

Par le biais de la coopération internationale : l'action « Panier gagnant au féminin »

le projet vise à rendre accessible la pratique du basket à des jeunes filles de Sainte Marie (Madagascar), et Tanguiéta (Bénin)

L'action est multi-partenariale (partenaires en France, au Bénin, à Madagascar) les associations villeneuvoises, maitres d'œuvre du projet sont : Dina Mada et Zrtisanat solidarité Nord de France Nord Bénin.

De nombreuses actions sont prévues dans le cadre de la déclinaison du projet : aménagement et sécurisation de terrain dédiés à la pratique du basket, organisation d'un déplacement en France de six joueuses de Tanguiéta et de Sainte Marie (avec formation à l'encadrement d'équipes, sensibilisation à la prévention santé, organisation d'échanges avec de jeunes Villeneuvois...), tournoi sportif en France, à l'aube des JO 2024...

Par le biais de la culture

L'Office de tourisme de Villeneuve d'Ascq a réalisé une exposition intitulée : « Femmes dans le rugby en France (1888-1989) », dans le cadre de l'accueil de la Coupe du monde rugby en France au stade Pierre-Mauroy de Villeneuve d'Ascq en septembre/octobre.

En partenariat avec Laura Di Muzio (présidente du Stade Villeneuvois), Viviane Béro-dier (présidente du club de rugby de Bourg en Bresse, premier club féminin de France) et Edwige Prompt (journaliste membre de l'Association des femmes journalistes de sport), l'exposition a présenté l'histoire du développement du rugby féminin en France, et a mis en valeur la renommée sportive du territoire.

2. L'égalité entre les femmes et les hommes via les loisirs, la vie quotidienne

- **Divers ateliers sont proposés à tous, femmes et hommes, par le service Éco-citoyenneté**

Ces ateliers favorisent l'égalité femmes-hommes en sensibilisant les personnes à tout type d'activité, quel que soit le genre (cuisine, bricolage, rangement...).

Exemples d'ateliers en 2023 :

Les chiffres ci-après illustrent **la mixité des ateliers**, quel que soit le thème abordé.

- Système d'échanges locaux : 10 femmes / 6 hommes
- Camouflage chez les animaux (parents enfants) : 2 femmes / 4 hommes / 4 enfants
- Fabrication d'un brassin de bière : 7 femmes / 7 hommes
- Compostage : 10 hommes / 5 femmes
- Conservation des fruits et légumes : 9 femmes / 6 hommes
- Repair café : 10 hommes / 13 femmes
- Débuter un potager : 5 hommes / 6 femmes

La page Facebook Développement durable de la Ville est suivie par **1 495 femmes** (68,1 %) et **476 hommes** (31,9 %).

3. L'égalité entre les femmes et les hommes au quotidien via la culture

Zoom sur la Médiathèque municipale Till-l'Espiègle

La médiathèque s'associe à la Maison Nelson Mandela des Droits de l'Homme pour établir une bibliographie et faire des sélections de documents en lien avec la thématique

Égalité, parité, engagement, défense des droits, histoire, féminisme... : une sélection pour nourrir la réflexion !

<https://mediatheque.villeneuveascq.fr/livres-cd-dvd/selections-the-matiques/1563-egalite-homme-femme>

La programmation de la médiathèque est réalisée en veillant à un équilibre femmes/hommes.

En 2023, un travail a été mené en interne sur le classement et l'acquisition de collections du rayon société mettant davantage en valeur le sujet de l'égalité femmes-hommes.

Zoom sur la ferme d'En-Haut

La programmation de la structure est réalisée en ayant une attention particulière pour l'égalité femmes-hommes. Voici quelques exemples : En 2023, un concert s'est déroulé en mars, pour participer au temps fort de la Journée des droits des femmes. Ce concert a valorisé des groupes nationaux dans lesquelles des filles étaient au micro, avec les groupes The Gluteens et Imparfait.

Également, la Ferme d'en Haut a programmé 2 soirs de spectacle d'humour en avril, porté par Marie Burigat. Il s'agissait d'un « one woman show » qui s'intitulait « L'enfer c'est vous » ! En octobre, la Ferme d'En-Haut a reçu le spectacle « Vrai Faux, rayez la mention inutile », un spectacle de magie mentale, avec une femme sur scène (alors que peu de femmes s'emparent de cette discipline).

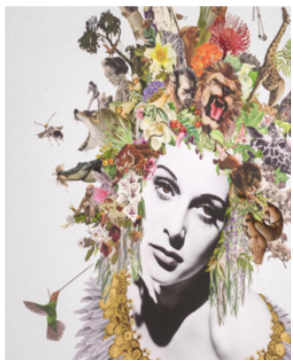
Des spectacles jeune public portés par des équipes féminines ont eu lieu : comme le spectacle de théâtre d'objet « Minus Circus », en janvier, le spectacle « Longues jupes et culottes courtes » en juin, le spectacle d'histoires « Bonjour ! » en octobre.

Le souhait est que le public villeneuvois et métropolitain puisse bénéficier d'une programmation de qualité, véhiculant ces valeurs d'égalités.



C. Des actions pour garantir un égal accès aux droits

La Journée internationale des droits des femmes



Exemple type de photo collage

La Journée Internationale des droits des Femmes a lieu le 8 mars de chaque année. C'est un temps fort multi partenarial qui permet la mise en œuvre d'ateliers, d'expositions, de rencontres, de spectacles et met en valeur les actions et dispositifs existants. Information : La Journée internationale des femmes, le 8 mars 2023, s'est déroulée sous le thème de « Pour un monde digital inclusif : innovation et technologies pour l'égalité des sexes ». Ce thème était associé au thème prioritaire de la 67ème session de la Commission de la condition de la femme, à savoir : « L'innovation, le changement technologique et l'éducation à l'ère du numérique pour réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ».

Des manifestations ont eu lieu dans la ville en février et mars 2023.

« Une femme, une œuvre », organisé par le service Culture de la Ville :

Ateliers « Portraits de femmes » les 6 et 13 février à l'Atelier 2 et les 14 et 17 février au Lam, avec une exposition à la Ferme d'En Haut le 8 mars 2023.

S'inspirer d'œuvres d'artistes femmes de la collection du LAM pour créer son propre portrait, telle était la proposition.

Le 8 mars 2023 :

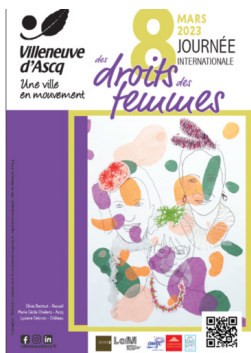
Au centre social Flers-Sart

- intervention de Cécile Féru, coach naturopathe, « Une coach pour expliquer le droit à la santé sexuelle et à l'avortement ! »
- atelier de deux heures autour de la question « Droit à la santé sexuelle et à l'avortement » avec la réalisation d'une œuvre sur Simone Veil et la loi sur le droit à l'avortement.

À la Ferme d'En Haut

Projections OMJC

Le premier film d'atelier était sur les droits des femmes en général (perçus par des collégiens) et sur les relations filles/garçons. Le second film (micro-trottoir, mini fictions) concernait les choix d'orientation professionnelle en fonction du genre. Les projections étaient suivies d'un échange avec la salle, les jeunes et le public.



Le 10 mars 2023 :

À la ferme d'En Haut

Concerts « Femmes au micro » des groupes The Gluteens (pop/électro) et Imparfait (rock)



3. Manifestations dans le cadre de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes du 25 novembre



Les **16 journées d'action contre les violences faites aux femmes** sont une campagne internationale qui a lieu chaque année, du 25 novembre (journée internationale de l'élimination de la violence à l'égard des femmes) au 10 décembre (journée des droits humains). Depuis 2014, la couleur officielle de cette campagne est la couleur orange, qui symbolise un avenir meilleur et un monde plus juste, sans violence à l'encontre des femmes et des filles. Le premier jour de la mobilisation, le 25 novembre, est donc devenu le Orange Day, donnant ainsi son surnom le plus communément utilisé à la campagne Tous unis. À Villeneuve d'Ascq, cette manifestation est pilotée par la Maison des Droits de l'Homme Nelson-Mandela.

La **manifestation du samedi 25 novembre 2023** a démarré à 10h, place Salvador-Allende. Une minute de silence pour dénoncer les féminicides a précédé le départ d'une marche. Le long du parcours, sur le sol, les participants ont utilisé des pochoirs en utilisant le logo de la main qui indique « Halte à la violence contre les femmes ».

Le **ruban blanc**, associé à la lutte contre la violence envers les femmes, date d'il y a 10 ans. Il a été exposé à la Maison des Droits de l'Homme Nelson-Mandela, un ruban blanc, en osier, qui avait été confectionné en 2022 par le service des Espaces verts.



En marge de la manifestation, l'OMJC a proposé 2 films, projetés au cinéma le Méliès sur le harcèlement scolaire, le 9 novembre 2023, à 18h30.

Il s'agissait d'une restitution de l'action « Des spots pour dire stop ». Cette action s'inscrit dans les objectifs du programme pHARE et du prix « Non au harcèlement », organisés par le ministère de l'Éducation nationale. Cette action a rassemblé 5 classes de 4ème des 5 collèges publics de Villeneuve d'Ascq.

4. Une politique prioritaire visant à garantir l'égalité femmes-hommes

Dans le cadre du nouveau Contrat de Ville 2024 - 2030, la Ville entend continuer à encourager et accompagner toutes les opérations susceptibles de lutter contre les discriminations y compris celles contribuant à l'égalité femmes – hommes et de faire de la thématique égalité femmes-hommes une priorité plus affirmée.

Il s'agit de poursuivre les actions d'identification et de subventions des projets portées par les associations et les acteurs des quartiers de la géographie prioritaire de la politique de la ville.

Dans le cadre des actions menées, un accent et une vigilance particuliers sont portés sur l'égalité filles/femmes - garçons/hommes.

Une attention est apportée :

- à la santé et l'accès aux soins
- au bien-être et la confiance en soi

La Maison de quartier Jacques-Brel, située dans le quartier du Pont-de-Bois et la Maison des Genêts, située dans le quartier de la Résidence, mettent en place des actions qui permettent d'établir une relation de confiance à destination des femmes. Une vigilance particulière est également apportée au respect de la parité filles / garçons lors de la mise en œuvre des actions.

Concernant l'accueil et l'accompagnement des victimes de violences conjugales, elles peuvent être orientées, en fonction des difficultés rencontrées, vers l'association intercommunale d'aide aux victimes, qui proposent des permanences au Point d'accès au droit de Villeneuve d'Ascq et/ou vers la Maison Nord Solidarité, ou vers le CCAS qui travaille en partenariat avec des structures spécialisées comme le CIDFF (Centre d'information sur les droits des femmes et des familles).

Le Programme de réussite éducative

Le Programme de réussite éducative (PRE) apporte un accompagnement individualisé aux enfants et adolescents de 2 à 16 ans présentant des signes de fragilité, habitant ou étant scolarisés dans un quartier prioritaire de la politique de la Ville. Le dispositif complète les actions éducatives existantes et renforce la politique éducative municipale sur le territoire.

L'ensemble des actions et des intervenants du programme s'appuient sur le principe d'égalité femmes-hommes.

Pour la période du 1er janvier 2023 au 9 novembre 2023, sur les 272 enfants accompagnés, 97 sont des filles âgées entre 2 et 16 ans (soit 36%).

Face aux problématiques rencontrées dans le domaine de la réussite éducative, il a été constaté que les filles rencontrent moins de risques en terme de troubles du comportement ou en matière de santé. La plupart des demandes d'entrées dans le programme concernant les filles, ont pour objectif l'accompagnement à la scolarité, de permettre leur ouverture sportive et socio-culturelle et de lutter contre leur isolement.

Afin de répondre aux besoins de ces jeunes rencontrant des difficultés (d'apprentissage, de comportement, d'accès aux soins, ...) ainsi qu'à leurs parents, le Programme de Réussite Éducative de Villeneuve d'Ascq propose des actions concrètes en partenariat avec le réseau associatif du territoire. Il s'articule autour de plusieurs axes :

- Accompagner la scolarité et la lutte contre le décrochage scolaire
- Favoriser la santé physique et mentale chez les jeunes et l'accès aux soins
- Permettre l'ouverture aux pratiques sportives, culturelles et de loisirs
- Favoriser une plus grande implication des parents dans le parcours de leur enfant
- Permettre une approche globale et concertée de l'enfant, tout en mettant en œuvre des actions cohérentes.

À ce jour, le service est composé de 4 femmes et d'1 homme. En effet, le service n'échappe pas aux représentations classiques des professions du secteur de l'action sociale où les femmes sont très majoritaires. Aussi, il est important de noter que, parmi les professionnels qui interviennent dans les actions proposées par le PRE, 2/3 sont également des femmes.

5. Garantir l'égalité d'accès au droit à la santé



I - Flash Forme Bien être du 29 septembre 2023 et dynamique « Ambassadrices santé » :

En 2021, le quartier Pont-de-Bois et en 2022, le quartier Résidence ont bénéficié d'un programme d'amélioration du bien-être des habitants par les activités physiques adaptées, l'alimentation et la gestion du stress, coordonné par le service Nutrition et activité physique de l'institut Pasteur de Lille (IPL). Lors de l'expérience en 2022, il s'est révélé une envie des bénéficiaires, d'augmenter leur niveau de connaissances et de compétences en termes d'activité physique, d'alimentation et de santé globale.

C'est pourquoi en 2023, l'IPL et la Ville de Villeneuve d'Ascq se sont inscrits dans une nouvelle démarche de prévention : accompagner des Ambassadeurs santé (habitants relais) à Villeneuve d'Ascq avec le soutien de l'État (Cofinancement avec le Contrat Ville). Les habitants intéressés étaient des femmes.

Au-delà des modules de formation en activité physique et en nutrition, les ambassadrices ont été mobilisées pour créer un parcours santé de A à Z. Celui-ci a eu lieu le 29 septembre 2023 au lac du Héron.

Ce parcours nommé Flash forme bien-être se composait de balises dissimulées sous forme de messages codés en lien avec des préconisations liées à l'activité physique et l'alimentation.

Le parcours a été entièrement construit et encadré par les ambassadrices santé et l'Institut Pasteur de Lille avec le soutien de la Ville.

L'évènement s'est clôturé par un événement à la ferme du Héron avec différents stands autour de l'activité physique et de la nutrition en présence de nombreux partenaires (OMS, Maison des Genêts, centres sociaux, associations sportives...).

44 personnes ont participé à cet événement ainsi que 15 professionnels et 4 ambassadrices.

Au sujet de la formation des ambassadrices :

L'IPL a été le garant de leurs apports théoriques en termes d'alimentation et d'activité physique.

Un module de formation par la CPAM autour de l'accès aux droits santé a été réalisé début juillet. En sus, l'Agence Régionale de santé a validé l'accompagnement des ambassadrices par leur opérateur Promotion santé Hauts-de-France (dispositif porté par La Sauvegarde du Nord). À travers cet accompagnement, elles ont bénéficié de sessions spécifiquement liées à leur rôle d'ambassadrices santé (le rôle, le cadre et les limites des ambassadeurs santé, puis des sessions thématiques en fonction de leurs souhaits d'action et des sessions de type supervisions leur sont aussi proposées).

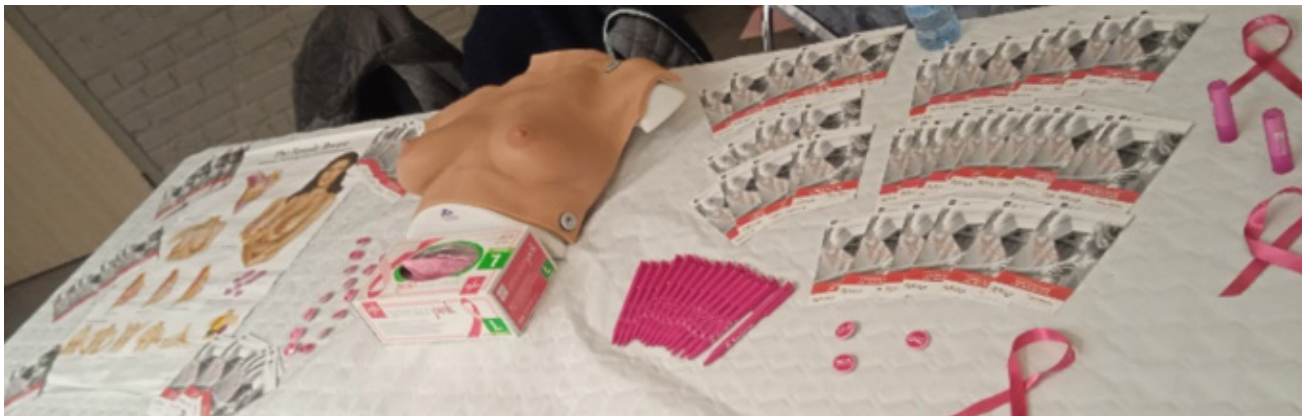
Aujourd'hui, elles sont au nombre de 5. Une sixième femme rejoindra peut-être l'aventure en 2024.

II. Octobre rose

Une **soirée de sensibilisation** et de promotion du dépistage du cancer du sein a eu lieu le 13 octobre salle Marianne à Villeneuve-d'Ascq.

Cette soirée documentaire a été coorganisée par le service Promotion de la santé de la Ville de Villeneuve d'Ascq, en coopération avec l'Institut de cancérologie Lille Métropole de Ramsay santé et l'Espace ressources cancer d'EOLLIS. Cette soirée a permis de sensibiliser les femmes et les hommes présents, pour une prise de conscience collective. Les participants ont ainsi pu s'exprimer sans tabou sur la maladie et ses conséquences.

Un **film documentaire** produit par l'Institut de cancérologie Lille Métropole autour du parcours de 3 femmes ayant vécu un cancer du sein a été diffusé et suivi d'un temps d'échanges en présence de professionnels de santé des établissements de santé du groupe Ramsay et de professionnelles de l'Espace ressources cancer du territoire. 59 personnes ont participé à cette soirée (46 femmes/13 hommes).



6. Une politique de solidarité en faveur des familles en difficulté

Zoom sur trois actions développées par le CCAS

Le dispositif alternatif d'hébergement collectif (DAHC)

La compétence de l'hébergement d'urgence relève de l'État, via le dispositif du 115.

Pour autant, le CCAS a décidé de mener, en lien avec ses partenaires, une politique volontariste dans ce domaine. L'un des dispositifs gérés par le CCAS est spécifiquement dédié aux femmes (avec ou sans enfants) : le dispositif alternatif d'hébergement collectif (DAHC) est ouvert toute l'année et entièrement dédié au public féminin avec une capacité totale de 10 places (dispositif complet).

L'action « Mamans et bébés »

Selon l'analyse des besoins sociaux à Villeneuve d'Ascq, 1 famille avec enfants sur 3 est une famille monoparentale, ce qui concerne 3 529 familles. Le parent est une femme pour 2988 d'entre elles (soit 76%).

« Mamans et bébés » est une action qui grâce au Secours populaire vise à distribuer, deux fois par an, des produits de beauté, hygiène, puériculture aux mamans et à leurs enfants de moins de 3 ans. Le jour de la distribution et selon les thématiques mises en valeur ce jour là, de nombreux partenaires associatifs, institutionnels et services de la Ville sont présents pour rencontrer les mamans et les informer de leurs activités. Plus de 200 familles monoparentales bénéficient de cette action.

L'action « Noël Ensemble »

L'action est coordonnée par le CCAS et co-construite avec le Groupe acteurs de la solidarité (associations caritatives, maison de quartier Jacques-Brel, maison de quartier des Genêts). Elle vise à proposer un « Noël ensemble » en décembre, à l'Espace Concorde, à plus de 500 enfants issus de familles bénéficiaires des distributions de la Banque alimentaire, ou bénéficiaires des associations caritatives de Villeneuve d'Ascq.



7. Favoriser l'expression citoyenne au travers...

I. ...des conseils de quartier



Les conseils de quartier sont un dispositif recueillant **la parole citoyenne**. Il s'agit d'une action spécifique impulsée par la Ville de Villeneuve d'Ascq pour promouvoir une participation citoyenne.

Territoires	Femmes	Hommes	Total
Ascq/Haute Borne	11	18	29
Cousinerie	7	10	17
Flers Bourg/ Près/ Château	17	18	35
Hôtel de Ville/Pont de Bois	6	9	15
Résidence/Poste/Annapes/Brigode	15	19	34
Triolo/Cité Scientifique	9	8	17
La Marque	16	24	40
Total	81	106	187

Ce tableau indique que sur 187 conseillers de quartier, qui composent les 7 conseils de quartier de la Ville, 43,3 % sont des femmes et 56,7 % des hommes.

En terme de coordination des conseils de quartiers :

- Coordinateurs titulaires : 4 femmes 3 hommes
- Coordinateurs suppléants : 2 femmes 4 hommes

II. ...de la vie associative

L'ensemble des associations villeneuvoises ont été invitées, par courrier, à recenser les actions qu'elles développaient en matière d'égalité femmes hommes, par le biais de la fiche égalité présentée dans le rapport 2022.

8 associations ont renvoyé cette fiche en 2023 : l'ensemble vocal Adventi, Chorofeel production, Dina Mada, l'Office du tourisme de Villeneuve d'Ascq, la Société historique de Villeneuve d'Ascq, l'Association des bénévoles œuvrant aux loisirs des aînés villeneuvois, Précieuse alliance.

Globalement, ces associations, au même titre que les associations villeneuvoises portant l'égalité femmes-hommes dans leurs manifestations voire leur objet même, informent qu'elles portent une attention particulière à une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de leurs bénévoles et au sein des publics visés par leurs actions.

III. Plan d'actions triennal égalité femmes/hommes

Assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Pour atteindre cet objectif, la Ville, en tant que collectivité territoriale de plus de 20 000 habitants, élabore et met en œuvre un plan d'actions pluriannuel, conformément à la loi. Les différents axes de ce plan sont déclinés ci-après dans le volet « ressources humaines ».

Mais au-delà de l'égalité professionnelle, l'engagement fort de la Ville en matière d'égalité femmes-hommes se traduit également dans la mise en œuvre des politiques publiques pour :

« Garantir à chacun et chacune d'être pleinement citoyen et citoyenne d'une même ville »

« Défense des Droits Humains, lutte contre toutes les discriminations, combat contre les violences conjugales et promotion de l'égalité Femme-Homme(...). Nous continuerons à agir en ce sens et à soutenir toutes les démarches qui participent à la promotion de ces mobilisations au service d'une humanité plus juste, plus généreuse et plus ouverte aux autres. »

Extrait du projet Ensemble pour Villeneuve

La Ville rejoindra, au cours de ce plan, les plus de 2 000 collectivités territoriales européennes signataires de la **Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**.

Une signature officielle de la charte dans sa version actualisée du 6 décembre 2022, incluant notamment les enjeux liés au développement durable et au changement climatique, sera ainsi organisée.

Volet RESSOURCES HUMAINES

Axe 1 : le développement d'une culture interne visant à prendre en compte l'égalité femmes/hommes dans les actions menées

Action 1

PÉRENNISER le groupe de travail interne « égalité femmes/hommes »

Un groupe de travail, basé sur le volontariat, transversal à l'ensemble des services, s'est réuni le 12 octobre 2023 pour élaborer des propositions d'actions du plan. La pérennisation de ce groupe, à un rythme trimestriel, son ouverture à de nouveaux agents intéressés pour rejoindre les travaux entamés, permettront de favoriser l'implication de tous et toutes en faveur de l'égalité femmes/hommes.

Action 2

SENSIBILISER les agents à la thématique en développant la communication interne

Un nouvel intranet va voir le jour : y consacrer une page dédiée à l'égalité femmes/hommes permettra d'informer les agents des actualités en la matière, au niveau local mais aussi national, européen et international. Les informations qu'elle contiendra seront également accessibles à partir d'autres rubriques afin de pouvoir sensibiliser aussi des agents qui n'auraient pas eu la curiosité de consulter cette page dédiée. Toute communication sur l'intranet relative à la qualité de vie au travail, à la prévention de toute forme de discrimination permettra également de sensibiliser à l'égalité femmes/hommes. Au-delà de l'intranet, s'appuyer sur tous les supports disponibles pour prévenir les stéréotypes, informer sur le sexisme ordinaire (campagne d'affichage, messagerie électronique, diffusion des bonnes pratiques...) agira en faveur de l'égalité femmes/hommes.

Action 3

INTÉGRER l'égalité femmes/hommes dans le plan de développement des compétences

Le plan de développement de compétences intégrera cette thématique. Des ateliers pédagogiques, des théâtres forums animés par des intervenants spécialisés pourront être proposés afin d'informer, déconstruire les représentations, mais aussi fédérer autour de la thématique.

Axe 2 : la prévention et le traitement des actes de violences, agissements sexistes, harcèlement et discriminations

Action 1

METTRE EN PLACE un plan de formation à destination de l'ensemble des encadrants Ville et CCAS, services RH et représentants du personnel concernant la prévention des discriminations sous toutes ses formes (intégrant le sexisme ordinaire)

Pour rappel, ces formations, initialement prévues en 2023, ont été reportées par le CNFPT, suite à la cessation d'activité du prestataire.

Action 2

CONFORTER la visibilité du dispositif d'écoute et de signalement par le biais d'une nouvelle campagne de communication. Une première campagne a été menée auprès des agents de la Ville et du CCAS au cours du 1er trimestre 2023 (Article dans le Message Personnel de mars 2023, affiches dans les lieux municipaux...). Une seconde campagne sera organisée afin de rappeler la procédure aux agents.

Action 3

METTRE EN PLACE des actions de prévention des violences conjugales et familiales auprès des agents (informer les agents, mettre en place des permanences d'un partenaire spécialisé).

Axe 3 : favoriser la conciliation des vies professionnelle et personnelle et améliorer l'égalité des trajectoires professionnelles

Action 1

ÉLABORER un guide pratique RH à destination des agents Ville et CCAS, parents et/ou aidants.

Ce guide informera des droits et modes d'organisation possibles (avec accord de la hiérarchie), des parents (mères et pères), des grands-parents, des aidants en précisant toutes les autorisations familiales d'absence, les congés de longue ou courte durée...

Action 3

RÉFLÉCHIR au sein du groupe de travail égalité femmes-hommes sur le thème de la conciliation des temps de vie, pour aller plus loin.

Action 4

TRAVAILLER en interne sur la représentation des métiers en partenariat avec la direction Communication & rayonnement (exemple : capsule vidéo d'un agent masculin en crèche, exerçant avec une collègue, en situation de mixité)

Action 2

METTRE EN OEUVRE, pour les agents, des points de vente de fruits et légumes produits à Villeneuve d'Ascq

Pourquoi ce projet est-il en lien avec l'égalité femmes-hommes ?

1. Car les femmes sont confrontées à davantage de problématiques dans la conciliation de leurs vies professionnelle et personnelle. Les femmes consacrent, encore aujourd'hui, davantage de temps que les hommes aux enfants et aux tâches domestiques.

Quelques chiffres :

- source INSEE, 2010 (prochaine étude détaillée en 2025)

Temps moyen consacré au travail domestique au cours d'une journée : 3h26 par jour pour les femmes, 2h pour les hommes

- enquête réalisée suite au 1er confinement (enquête EpiCov : Épidémiologie et Conditions de vie)

Extraits du site de l'Insee : Le confinement a été révélateur « des inégalités qui persistent entre les femmes et les hommes, notamment concernant l'articulation entre les temps professionnels et personnels : [...]

Les femmes sont 54 % à avoir mobilisé plus de quatre heures par jour à s'occuper des enfants contre 38 % des hommes. Lorsque le benjamin a moins de 3 ans, cette part atteint 91 % pour les femmes et 49 % pour les hommes. Chaque mère d'enfants de 6 à 10 ans, catégorie d'âge nécessitant le plus fort accompagnement pour l'école à la maison, a consacré au minimum 2 heures quotidiennes à ses enfants, contre 68 % des pères.

En France (hors Ile de France) : Lors du 1er confinement, 20 % des femmes et 10 % des hommes ont consacré quotidiennement au moins 4 heures à s'occuper des tâches domestiques courantes (cuisine, courses, ménage, linge), et respectivement 31 % et 16 % entre 2 et 4 heures. A contrario, trois hommes sur quatre y ont passé moins de 2 heures par jour contre une femme sur deux. »

2. En outre, le parent est féminin, dans la majorité des familles monoparentales.

À Villeneuve d'Ascq, les femmes isolées avec enfant(s) constituent 76 % des familles monoparentales villeneuvoises.

3. En qualité d'aidant :

59,5 % des aidants des seniors vivant à domicile sont des femmes (source : dossier DREES, 2019)

Volet POLITIQUES PUBLIQUES

Axe 1 : le développement d'une culture de l'égalité auprès des habitants

Action 1

ABORDER en groupe de travail le développement de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques (exemple : comment lutter contre les stéréotypes de genre de la crèche à l'université ?)

Action 2

CRÉER un « réseau égalité femmes-hommes »
Composé d'acteurs et d'actrices s'intéressant ou travaillant sur les questions d'égalité (collectivités, associations, structures privées, habitants), ce réseau visera à informer, contribuer à l'échange de bonnes pratiques, partager sur des thématiques comme « parentalité et égalité », « la place des filles/des femmes dans la Ville », « les femmes et l'accès à l'emploi » ... La composition variera en fonction de la thématique ciblée et associera ainsi les services de la Ville et du CCAS concernés.

Action 3

DÉVELOPPER la communication externe sur ce thème

Axe 2 : le développement d'une culture de l'égalité auprès des partenaires

Action 1

PROMOUVOIR en lien avec les services concernés, l'égalité femmes/hommes dans la commande publique

Action 2

INSTAURER en lien avec les services concernés, un dispositif d'incitation financière visant à soutenir les initiatives associatives en faveur de l'égalité femmes/hommes (et/ou filles/garçons)

Axe 3 : la priorisation d'une à deux politiques publiques par an afin de travailler plus finement à l'égalité femmes-hommes (filles-garçons) dans les secteurs définis (sports, enfance, culture, solidarité...)

Le comité de pilotage, volet « politiques publiques », est en charge de proposer ces thématiques ciblées. La composition évolutive du comité permet cette priorisation annuelle d'actions.

Rappel : le comité de pilotage volet politiques publiques est composé de membres permanents (élue en charge de la thématique égalité, élu délégué au personnel, DGS, DRH, chef de projets transversaux, chef de projet égalité f/h) et de membres non permanents (élu, DGA, chef de service en charge des thématiques ciblées annuellement).



www.villeneuve-dascq.fr

