

ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES

Bilan 2021

Présenté au conseil municipal du 30 mars 2022

En 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

I. Situation des ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	3
A. Les effectifs de la collectivité	3
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	18
J. Le suivi de la convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique	18
II. Une priorité : intégrer l'égalité femmes/hommes dans l'ensemble des politiques publiques	19
A. La promotion de l'égalité femmes/hommes dès le plus jeune âge	19
B. Pour un égal accès à la culture, aux loisirs et à la pratique sportive	21
C. Des actions pour garantir un égal accès aux droits et à la participation citoyenne	23
III. Plan d'actions	28
A. En matière de ressources humaines	28
B. En matière de politiques publiques	32
Annexe : fiche Égalité Femmes/Hommes	33

Villeneuve d'Ascq : une Ville engagée pour l'égalité femmes-hommes

Le contexte particulier lié à la pandémie du coronavirus a bousculé la mise en œuvre initialement envisagée du plan d'action de la Ville 2021-2023 pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la programmation des événements liés à la promotion de cette égalité par la Ville ou par ses principaux partenaires associatifs.

Bien que la crise ait ralenti l'activité de la Ville et de ses partenaires en 2021, il faut néanmoins saluer l'important travail accompli durant cette période pour venir en aide aux plus vulnérables et le soutien de la Ville apporté habituellement aux associations a été maintenu voire renforcé. En effet, la crise sanitaire a mis en exergue les inégalités femmes-hommes existantes. Elle a eu des conséquences sociales et économiques non négligeables sur la vie des femmes : perte d'emploi, gestion totale de la sphère domestique et violences conjugales.

Il convient aujourd'hui d'enraciner la démarche en faveur de l'égalité dans les pratiques de toute la collectivité, dans un contexte de crise globale qui fragilise particulièrement les femmes.

L'objectif pour la Ville est de diffuser la culture de l'égalité dès le plus jeune âge, d'enrayer les inégalités de salaires et de favoriser une meilleure conciliation des temps de vie. La Ville concentre ses efforts pour prévenir et combattre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles.

Cet engagement s'appuie sur deux plans d'action : un en faveur de **l'égalité femmes-hommes dédié aux politiques publiques**, l'autre en ce qui concerne **l'égalité professionnelle et la réalisation du présent rapport annuel**.

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 agent.e.s en raison de leur sexe (de manière directe ou indirecte).
- **des chances** visant à remédier par des mesures concrètes aux inégalités qui peuvent être rencontrées par les femmes dans le domaine professionnel.

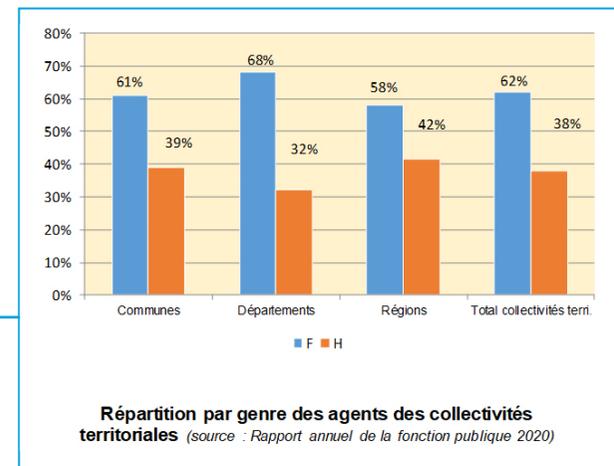
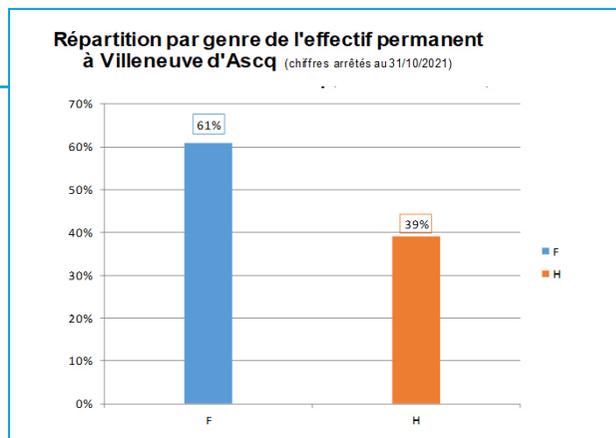
Pour parler d'égalité femmes-hommes, il est indispensable de s'appuyer sur des indicateurs précis que sont les effectifs, les catégories, les filières, le recrutement, la formation, les conditions de travail, la protection des agents présentés ci-après.

A. Les effectifs de la collectivité

Répartition de l'effectif permanent

Au 31 octobre 2021, la collectivité compte 1238 agents titulaires répartis comme suit :

- **754 femmes (61 %)**
- **484 hommes (39 %)**



Le taux de féminisation de l'effectif de la Ville est identique à la moyenne des communes

B. Les données démographiques

L'âge

L'âge moyen des agents de la Ville en 2021 est de 47 ans et 2 mois.

Pour comparaison, ci-dessous les moyennes d'âge des années 2020 et 2006 :

- 2020 : 47 ans et 6 mois
- 2006 : 43 ans et 10 mois

En 2020, la moyenne d'âge était de 48 ans et 4 mois chez les femmes et de 46 ans et 2 mois chez les hommes.

En 2021, la moyenne d'âge est de 48 ans chez les femmes et de 45 ans et 11 mois chez les hommes.

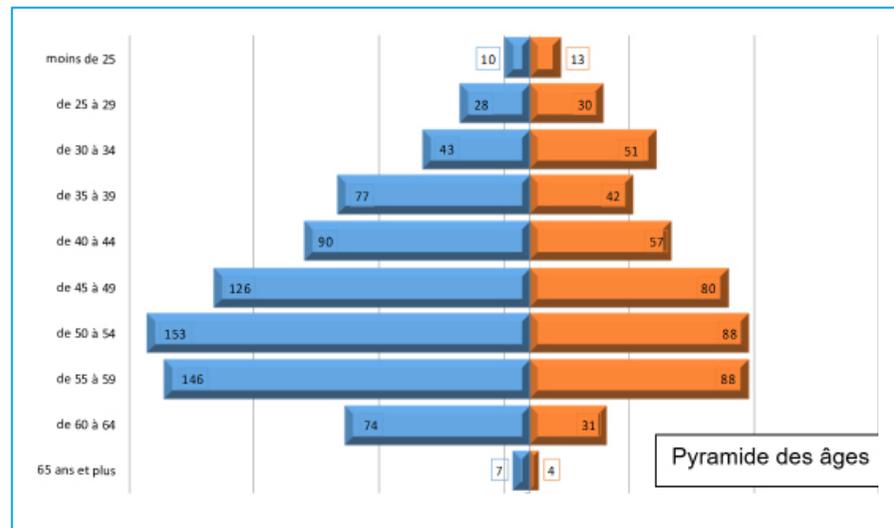
En moyenne, au 31 décembre 2018, les agents de la FPT sont âgés de 45,5 ans (45,6 pour les femmes).

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 55 %.

Notre moyenne d'âge montre que notre collectivité est «vieillissante». Une légère diminution de la moyenne d'âge est toutefois constatée en 2021.

NB : parmi les recrutements effectués en 2021, 1/3 ont moins de 30 ans.



Part des agents de plus de 55 ans

La part des agents de plus de 55 ans au 31 octobre 2021 représente 28 % de l'effectif permanent (350 agents), contre 24,1 % en 2020 (au 31 août de l'année). Sur l'ensemble des agents concernés, 65 % sont des femmes, contre 69,9 % en 2020.

2020 (chiffres au 31/08)	Total agents	Femmes	Hommes
Nombre d'agents de plus de 55 ans	289 sur 1198	202 sur 738	87 sur 460
Part de l'effectif concerné en %	24,12 %	27,37 %	18,91 %

2021 (chiffres au 31/10)	Total agents	Femmes	Hommes
Nombre d'agents de plus de 55 ans	350 sur 1238	227 sur 754	123 sur 484
Part de l'effectif concerné en %	28%	30,1%	25,4%

Les départs en retraite

	Nombre agents			Age moyen de départ à la retraite		
	F	H	F et H	F	H	F et H
2020	23	10	33	61 ans 9 mois	61 ans	61 ans 6 mois
2021	29	9	38	61 ans et 5 mois	58 ans et 8 mois	60 ans et 9 mois

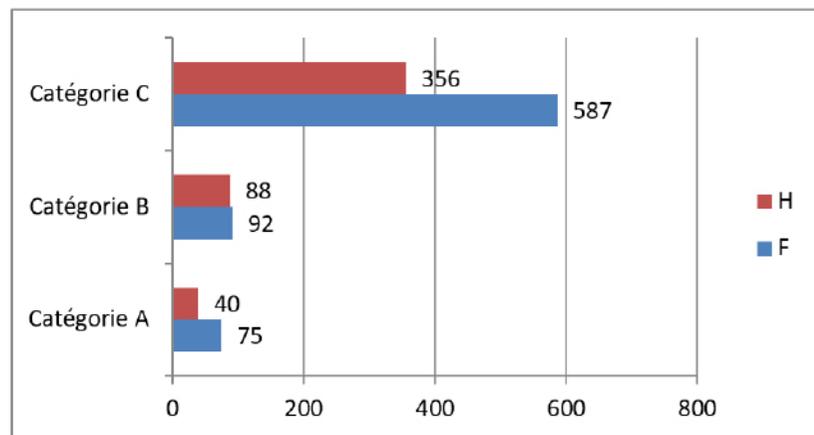
On constate une augmentation des départs à la retraite qui passe de 33 en 2020 à 38 en 2021. Les femmes représentent plus de 76 % des départs et partent plus tardivement à la retraite.

Age départ à la retraite (2021)	F	H	Total
Moins de 60 ans	3	3	6
60 ans	1	3	4
61 ans	1	2	3
62 ans	17	0	17
63 ans	3	1	4
64 ans	4	0	4
Total	29	9	38

Les agents partis à la retraite avant 62 ans sont ceux concernés par les motifs de départ à la retraite suivants :
 Avant 60 ans : retraite pour invalidité ou 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 semblent pas confrontées à des difficultés manifestes limitant leur accès aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (catégories A et B).

La Ville est en règle quant aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique au regard du décret n°2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n°2012-601 du 30 avril 2012. La loi du 6 août 2019 oblige en effet les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 40 000 habitants à respecter un pourcentage minimal de personnes de chaque sexe de 40 % dans les nominations aux emplois fonctionnels.

Actuellement, à Villeneuve d'Ascq, sur cinq emplois fonctionnels, on dénombre 3 hommes et 2 femmes (40 %).

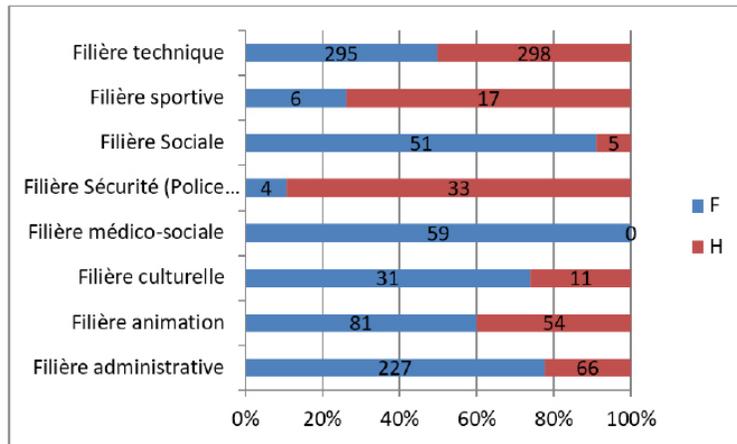
Zoom sur les managers :

Les 210 managers en poste au 31 octobre 2021 sont composés de 110 femmes (soit 52,38 %) et 100 hommes (soit 47,62 %)

Répartition par type de management :

- Management supérieur : 28 femmes (50,9 %) et 27 hommes (49,1 %)
- Management intermédiaire : 48 femmes (57,1 %) et 36 hommes (42,9 %)
- Management de proximité : 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 les filières sportives et de la sécurité et des effectifs féminins importants en filière administrative, culturelle et médico-sociale.

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 évaluent les compétences des candidats sans distinction de genre.

Le recrutement des agents permanents

	01/01 au 07/10/2020		01/01 au 10/12/2021	
	F	H	F	H
recrutement direct	11	4	40	23
recrutement sur concours	2	1	8	1
par voie de mutation	7	8	16	21
Total	20	13	64	45

E. La formation

Nombre de jours de formation : **1855**

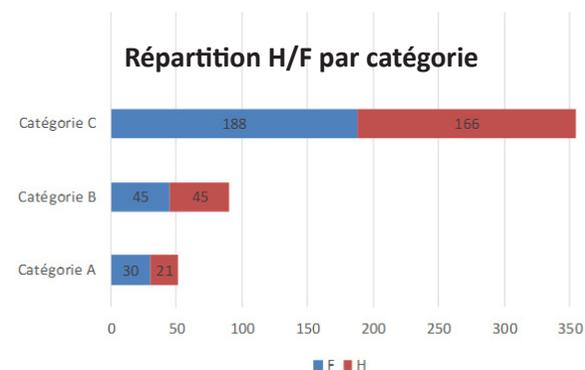
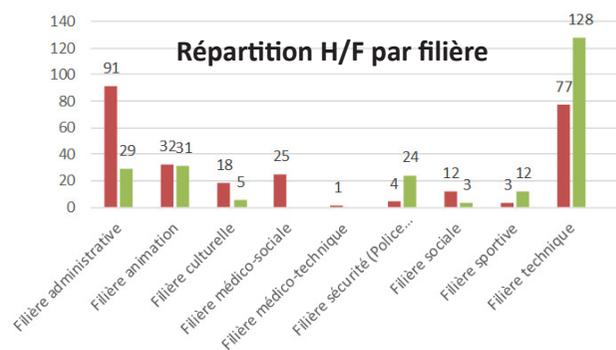
> Femmes : **929** jours, soit 50,1 %

> Hommes : **926** jours, soit 49,9 %

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

À la date du 31 octobre 2021, 495 agents - **263 femmes et 232 hommes** - ont bénéficié d'une ou de plusieurs formations pour un **nombre total de journées de formation s'élevant à 1855**. Le nombre d'agents formés et le total de journées de formation sont plus élevés qu'en 2020 du fait de la pandémie liée au Covid 19 (en 2020, 394 agents pour 671 journées).

La formation professionnelle / Les agents formés : 263 femmes et 232 hommes



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

En 2021, 40 sessions d'information ont été réalisées auprès des agents et/ou encadrants :

- 25 sessions sous la forme d'actu RH
- 5 interventions auprès du service Affaires scolaires
- 10 interventions auprès du service Petite enfance

En 2021, 4 agents ont présenté un projet de reconversion avec formations payantes. Dans ce cas, les dossiers sont présentés en comité (deux comités par an).

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 non comptabilisée dans le CPF à Villeneuve d'Ascq. Ainsi les jours CPF peuvent être mobilisés par l'agent pour un autre projet.

Les préparations concours et examens

En 2020, 2 hommes et 1 femme ont suivi des préparations.

En 2021, aucun homme et 11 femmes.

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 agent.e.s 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.

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. Nominations :

La nomination de l'agent.e 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 2021 :

Au titre de l'avancement de grade :

En 2021, 75 nominations sont intervenues au titre de l'avancement de grade : 52 femmes (69 %) et 23 hommes (31 %)

La répartition femmes/hommes est identique à l'année 2020.

Au titre de la promotion interne :

En 2021, 18 nominations sont intervenues au titre de la promotion interne : 8 femmes (44 %) et 10 hommes (56 %)

Répartition par genre des agents remplissant les conditions de la promotion interne :

En 2021, 669 agents remplissaient les conditions de la promotion interne, dont 258 femmes (39 %) et 411 hommes (61 %).

En 2021, les femmes représentaient 39 % des agents remplissant les conditions. Or, elles représentent 44 % des agents nommés dans ce cadre.

En 2020, elles représentaient 51 % des agents remplissant les conditions. Or, elles n'avaient été promues qu'à hauteur de 33 %.

G. La rémunération

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).

La rémunération brute moyenne annuelle

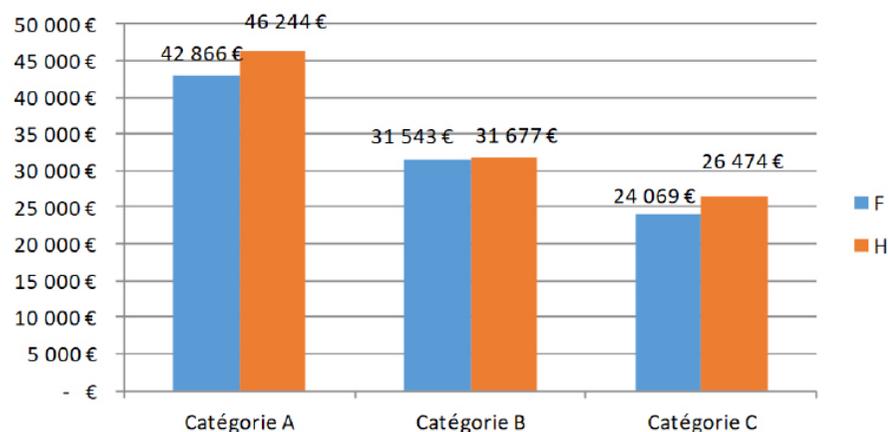
En 2020 (période du 1^{er} janvier au 31 décembre)

- 29 296 € pour les hommes
- 26 529 € pour les femmes
- Soit 2767 € d'écart, ce qui représente 9,44 %

En 2021 (même période)

- 29 311 € pour les hommes
- 26 779 € pour les femmes
- Soit 2532 € d'écart, ce qui représente 8,64 %

Revenus répartis par genre et catégorie



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 2532 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 proportion :

- 25 % d'EJE et ASE chez les agents femmes
- 7,5 % d'EJE et ASE chez les agents hommes

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 des femmes 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.

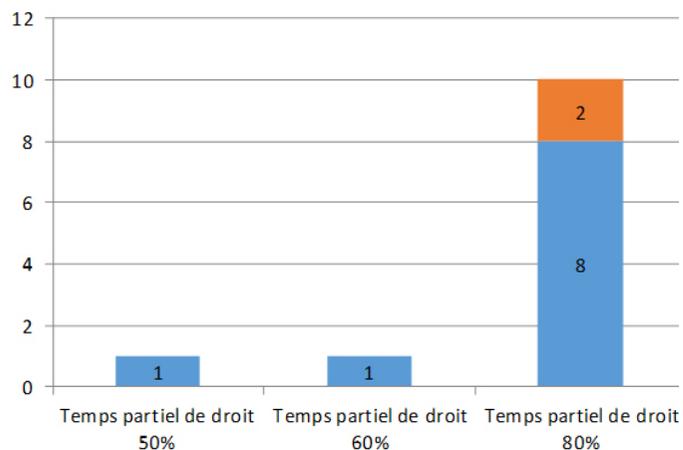
Les emplois à temps non complet sont très majoritairement occupés par des femmes : 12 femmes et 1 homme.

Zoom sur le temps partiel :

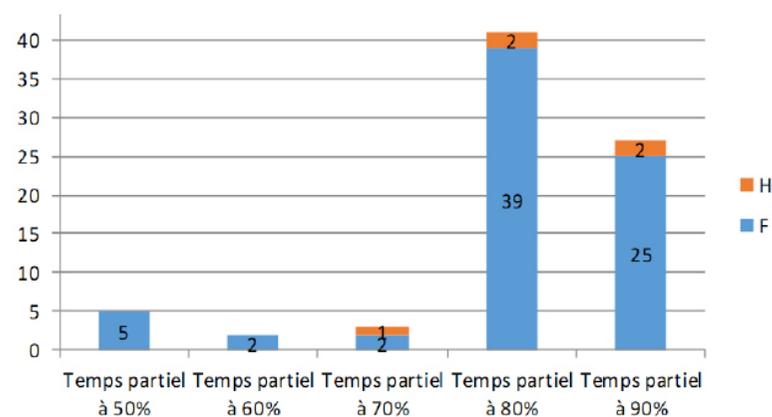
Alors que les femmes représentent 61 % de l'effectif, elles représentent **89,8 % des agents** exerçant à temps partiel (92,2 % en 2020)

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)



Temps partiel sur autorisation



Agression, violence au travail

En matière de prévention de toutes les violences faites aux agents et de la 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, validé par le Comité technique (CT) et le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), est une obligation du Code du travail.

Les agents stagiaires et les nouveaux agents sont conviés à des **sessions de sensibilisation** au règlement intérieur. La mise en place de ce dispositif date de 2017.

Ces sessions sont organisées et animées par le pôle Hygiène et sécurité de la DRH. - Nombre de sessions : 5 en 2019 (4 en 2018 et 3 en 2017) -

Dans un contexte de crise sanitaire, les sessions prévues en 2020 et 2021 ont été reportées.

En ce qui concerne la **conduite à tenir en cas d'agression** de type verbale ou physique, une procédure a été réalisée et validée en CHSCT en décembre 2017 et a fait l'objet en février 2019 d'une communication au sein du journal interne destiné à l'ensemble des agents municipaux, ainsi que de sessions de sensibilisation.

Quelques données chiffrées :

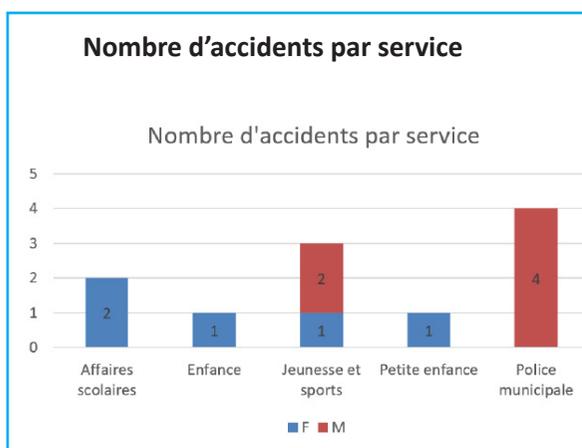
Au 22 novembre 2021, on constate une stabilisation du nombre d'accidents déclarés par rapport à 2020. La diminution constatée en 2020 se confirme et s'explique très probablement par la baisse d'activité en présentiel du fait de la pandémie. Sur les accidents déclarés par des agents féminins victimes d'agressions et de violences, on constate une **baisse de 50 %** par rapport à 2020.

Le nombre de jours d'arrêt de travail en lien avec des agressions continue d'être en hausse.

Ils sont fortement impactés par 3 accidents qui représentent 59,6 % de l'augmentation du nombre total de jours d'arrêt par rapport à 2020.

Nombre de jours au total en 2021 : **2222 jours** soit 6.08 ETP. (données consolidées au 01/11/2021)

6 agents sont en absence continue pour des arrêts supérieurs à 6 mois (5 supérieurs à 1 an).



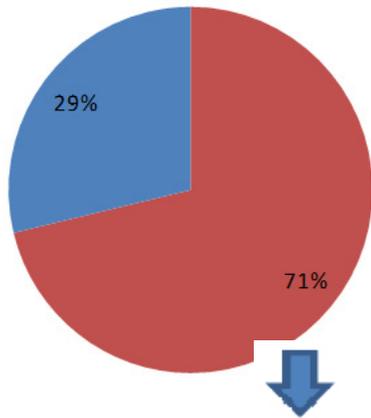
Données Générales sur les accidents de travail et de service concernant les agressions et violence à la Mairie de Villeneuve d'Ascq
Période 2014 / 2021

* Données arrêtées au 22/11/2021

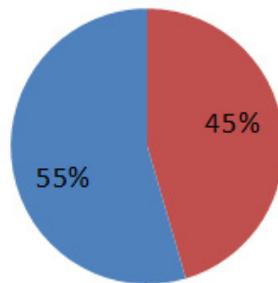
Evolution du nombre d'accidents par sexe pour cause d'agressions et de violence

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<i>Agents féminins</i>	6	2	7	5	5	12	10	5
<i>Agents masculins</i>	2	1	3	3	5	7	2	6
Totaux	8	3	10	8	10	19	12	11

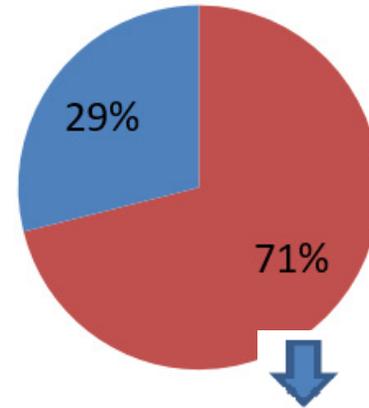
Répartition par sexe du nombre d'agents victimes d'agressions/violence depuis 2014



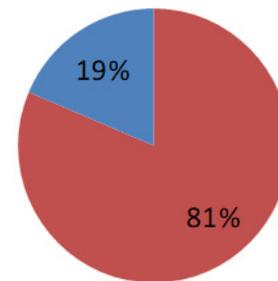
Zoom sur 2021



Répartition par sexe du nombre de jours d'arrêts pour les agents victimes d'agressions/violence depuis 2014

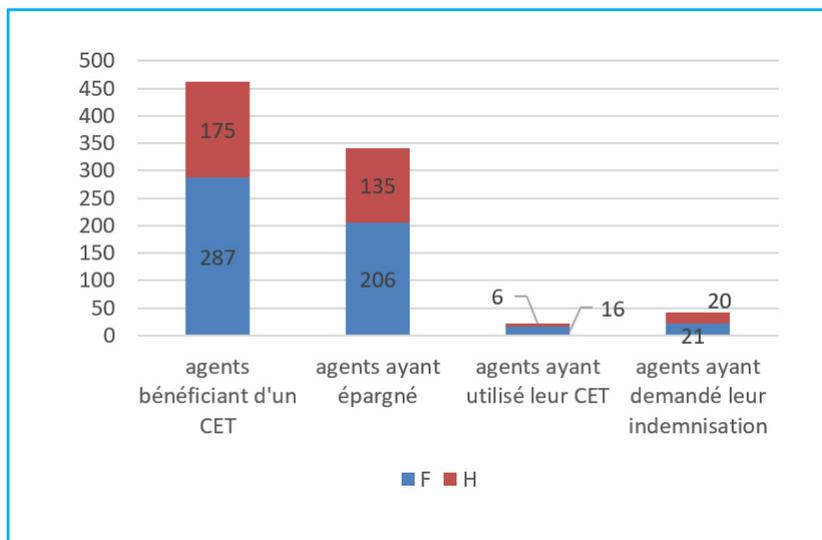


Zoom sur 2021



■ Agent féminin
■ Agent masculin

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.

La mise en œuvre du télétravail au sein de la collectivité devait débuter en février 2020 par une période d'expérimentation. Celle-ci a été reportée du fait de la pandémie et du confinement. Pendant cette période, un télétravail imposé par les circonstances a été mis en œuvre dans des délais rapides. Il s'est inscrit dans un plan de continuité de l'activité sur les missions télétravaillables.

Suite au déconfinement, le télétravail a été déployé dans des conditions normales. Aujourd'hui, 71 hommes (37,3 %) et 119 femmes (62,7 %) télétravaillent. 2,8 % des hommes télétravaillent pour raison de santé et 5,9 % des femmes.

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.

C'est quoi ? 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 : 18 femmes réparties selon les catégories suivantes :
 C : 9
 B : 3
 A : 6

7 hommes répartis selon les catégories suivantes :
 C : 3
 B : 3
 A : 2

I. Les positions statutaires

	F	H
Détachement	3	2
Disponibilité pour convenances personnelles	19	8
Disponibilité d'office pour maladie	2	2
Disponibilité pour élever enf.-8 ans	1	0
Disponibilité pour mandat électoral	0	1
Disponibilité pour suivre le conjoint	10	1
Congé parental	3	0

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 d'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 **10,22 %**.

> Soit 133 agents dont **94 femmes** (soit 71 %) et **39 hommes** (soit 29 %).

L'obligation d'emploi est de 6 %.

II. Une priorité : intégrer 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 et indiquent la répartition femmes-hommes. 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. La promotion de l'égalité femmes-hommes dès le plus jeune âge

1. En direction des 0-3 ans

L'un des objectifs prioritaires de la politique petite enfance de la Ville est de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des citoyens.

Les directrices de crèche travaillent leurs projets éducatifs et pédagogiques en évitant les stéréotypes de genre.

Des discussions sont menées avec les parents autour d'échanges individuels d'aide à la parentalité, ou lors d'ateliers parents/enfants/professionnels.

Cette politique s'applique également au sein des ludothèques Vaisseau-Fantôme et Cerf-Volant et de la salle de jeux Clé de Sol.



2. En direction des 3-12 ans

L'égalité entre les femmes et les hommes, filles et garçons est une valeur inscrite dans chaque action quotidienne au sein des Centres d'accueil et de loisirs (CAL) du service Enfance de la Ville en respect des principes de citoyenneté, de solidarité et d'égalité.

Parce que le vivre ensemble est essentiel, le service Enfance tend à lutter contre les inégalités, à renforcer le lien social dans un esprit de tolérance et de respect. 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, de comprendre, de réfléchir, de critiquer et de s'exprimer.

Fréquentation des mercredis			
Dates	Filles	Garçons	TOTAL
01/09/2021	153	179	332
08/09/2021	401	469	870
15/09/2021	422	499	921
22/09/2021	437	523	960
29/09/2021	429	494	923
06/10/2021	436	524	960
13/10/2021	438	523	961
20/10/2021	414	499	913
10/11/2021	425	523	948
17/11/2021	394	485	879
24/11/2021	400	507	907
01/12/2021	382	477	859
08/12/2021	405	481	886
15/12/2021	368	431	799
Moyenne	393	472	866

Ce tableau récapitule la fréquentation des CAL le mercredi, de septembre à décembre 2021.

> 866 enfants répartis comme suit :
46 % de filles et 54 % de garçons.

3. En direction des jeunes à la Maison de la Jeunesse et au sein du Conseil des Jeunes

La Maison de la Jeunesse

Fréquentation de la structure du 1^{er} janvier 2021 au 30 novembre 2021 : **1 024 jeunes dont 52,8 % de femmes et 47,2 % hommes venus pour un renseignement, une aide, un accompagnement.**

Zoom sur des actions réalisées en faveur de l'égalité filles-garçons

- Atelier vidéo au collège Molière « Sexisme, non merci ! » : 14 filles + 2 garçons // l'atelier devrait se dérouler de façon hebdomadaire jusqu'à juin, mais la Maison de la Jeunesse est en attente des informations du collège car les règles sanitaires interdisent depuis janvier de mélanger les élèves de différentes classes. Le projet va donc une nouvelle fois encore s'adapter...
- Orientations sexuelles, genre et violences : atelier hebdomadaire de sensibilisation au lycée Queneau : 15 filles + 13 garçons // suite des séances de sensibilisation jusqu'aux vacances de février, puis accompagnement de projet jusque mai-juin.
- « Les métiers ont-ils un sexe ? » au lycée Queneau : 16 filles + 17 garçons // suite de l'atelier hebdomadaire (+ journées de tournage durant les vacances) jusqu'à la fin de l'année scolaire.

Le Conseil des Jeunes

Le Conseil des Jeunes (CJ) est constitué de 23 jeunes de 11 à 21 ans :

- 11 jeunes femmes et 12 jeunes hommes.
- Mixité parfaite au sein des ateliers

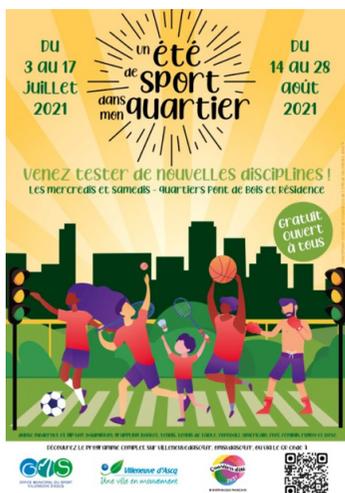
L'un des ateliers vise notamment à développer des actions dans le cadre de la journée des droits de la femme.



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

1. L'égalité entre les femmes et les hommes au quotidien via le sport

La Ville a la volonté de permettre à tous l'accès à la pratique sportive sans distinction de genre, sans discrimination et pour tous les âges. Des subventions municipales promeuvent la pratique sportive en faisant notamment découvrir de nouvelles disciplines au sein des quartiers.



L'engagement de la Ville contribue également à l'excellence du sport féminin



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

Zoom sur la Ferme d'en Haut

Une programmation thématique promouvant l'égalité femmes-hommes



La Ferme d'en-Haut, membre du réseau des Fabriques culturelles, propose une programmation et des créations artistiques éclectiques autour de concerts, expositions et spectacles pour le jeune public, ainsi que des ateliers de pratiques artistiques et du théâtre en œuvrant pour la démocratisation culturelle et en favorisant la mixité dans les salles.

L'objectif est de favoriser la mixité au sein des artistes sélectionnés mais également de viser à une mixité du public. Concernant l'année 2021, les actions ont été annulées du fait que la salle de spectacle était fermée pour travaux d'octobre 2020 à mi-septembre 2021.

C. Des actions pour garantir un égal accès aux droits et à la participation citoyenne

1. La Journée internationale des droits des femmes



La Journée internationale des droits des femmes est un projet transversal coordonné par la Maison des droits de l'homme et le service Culture. Elle a lieu le 8 mars de chaque année.

Cette journée 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.

En 2021, du fait de la pandémie, tous les événements prévus ont malheureusement été annulés.

2. Le point d'accueil et d'écoute Nina et Simon.e.s



Nina & Simon.e.s, un hommage multiple :

Ce nom fait référence à Nina Simone, à Simone Veil et Simone de Beauvoir, trois femmes fortes et engagées, sans exclure les « Simon », puisque les hommes sont aussi les bienvenus, précise-t-on du côté de l'accueil.

Nina & Simon.e.s était un point piloté par la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, au sein duquel une dizaine d'associations étaient investies (dont Louise Michel, la RIFEN, associations domiciliées à Villeneuve d'Ascq et financées en partie par la Ville) .

Nina & Simon.e.s était situé au rez-de-chaussée du centre commercial V2 à Villeneuve-d'Ascq. Le principe de cet endroit, ouvert dans un espace gracieusement laissé par la direction du centre commercial, était d'accueillir les personnes qui le souhaitaient sans contrainte, gratuitement et sans rendez-vous, pour s'informer, chercher de l'aide ou contacter des associations spécialisées. > Le 30 décembre 2021, le point du Centre V2 à Villeneuve d'Ascq a fermé, pour aller sillonner, à bord d'un van, les départements de la région Hauts-de-France. > Plus de 2 000 personnes (80 % d'entre elles étaient des femmes) y ont été accompagnées.

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

La politique de la Ville

La Ville entend encourager et accompagner toutes les opérations susceptibles de lutter contre les discriminations, y compris celles contribuant à l'égalité femmes – hommes, et faire de la thématique égalité femmes-hommes une priorité plus affirmée dans le cadre de son intervention dans les contrats de ville.

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

Pour rappel, le contrat de ville est conclu jusqu'en 2022.

Dans le cadre des actions menées par le contrat ville, 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 (confiance en soi)

La Maison de quartier Jacques-Brel, située dans le quartier du Pont de Bois, met en place des ateliers qui permettent d'établir une relation de confiance à destination des femmes.

Le confinement a révélé des maltraitances, les femmes violentées ont été orientées vers l'association Louise Michel, qui a renforcé ses permanences pour venir en aide aux victimes.

Le dispositif de réussite éducative

Les intervenants du dispositif s'appuient sur le principe d'égalité femmes-hommes.

L'équipe comptabilise 40 % de familles monoparentales, dont le parent est à 90 % une femme.

Le DRE propose un accompagnement à destination de l'enfant qui aura un impact sur la qualité de vie de famille.

Parmi les femmes fragilisées, on distingue **deux types de familles** :

> Il y a eu violences conjugales mais les femmes ont fui et la violence a cessé : emprise, fuite de la belle-famille. Cela représente environ 20 familles par an. Il s'agit alors de les aider à se recréer un réseau, travailler sur les traumatismes. Les parents et l'enfant bénéficient d'un suivi psychologique.

Une psychologue reçoit les parents et un travail sur la relation parent/enfant est entamé.

Il n'y a pas de thérapie, mais cet accompagnement permet aux professionnels de déceler l'origine du mal-être des enfants et des adultes et de les orienter vers les professionnels adéquats.

> La violence se poursuit : l'enfant est révélateur. Il a adopté des comportements inhabituels.

À travers ceux-ci, les professionnels parviennent à remonter jusqu'à la violence conjugale.

L'équipe informe et accompagne ces femmes pour les aider à se sortir de cette emprise (aide au dépôt de plainte, orientation vers l'association Louise-Michel).

- Le DRE ne propose pas de thérapie à long terme pour les adultes mais un relais est établi avec le Centre médico psychologique (CMP). Il est impératif de dédramatiser l'approche d'un entretien avec un psychologue qui fait souvent peur.

- Le DRE oriente régulièrement vers le parcours « santé bien-être », des femmes meurtries ou se pensant uniquement mère et s'oubliant en tant que femme.

Elles ont souvent une image dégradée d'elle-même. Le bien-être passant avant tout par la bonne santé, un check-up complet est proposé, ainsi que des séances avec une psychologue et une relookeuse.

L'objectif est d'accompagner à la recherche d'un emploi et faire gagner en estime de soi.

Ces ateliers sont menés en partenariat avec le Centre social du centre-ville (psy, diététicien, hygiène alimentaire).

Le dispositif accueille davantage de garçons (68 %) que de filles (32 %).

Un effort est fait au niveau des recrutements. L'idée est de rééquilibrer les équipes.

Lorsque l'on se retrouve dans le champ de l'éducation et de la santé, 80 % des professionnels sont en effet des femmes. Les professionnels masculins manquent sévèrement, surtout lorsqu'on s'adresse à un public d'adolescents qui ont besoin d'une figure paternelle. Par exemple, l'UTPAS compte 17 femmes sur les 17 professionnels.

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

Zoom sur deux actions phares menées par le service Prévention de la Délinquance-Promotion de la santé de la Ville dans le cadre d'Octobre Rose

Une action de prévention du cancer du sein auprès des agents de la Ville et du CCAS, en coordination avec le service Santé, hygiène et sécurité de la Ville

Des ateliers de sensibilisation à l'auto-palpation, animés par une infirmière coordinatrice du parcours de soins en cancérologie de l'hôpital privé de Villeneuve d'Ascq (HPVA), ont été proposés le jeudi 21 octobre 2021.

35 femmes et 1 homme ont participé à ces ateliers.



Le challenge « Mon bonnet rose »

Pour la troisième année consécutive, l'association Mon bonnet rose a mis en place un challenge consistant à récupérer des t-shirts pour ensuite confectionner des bonnets de chimiothérapie distribués dans les centres de soins en oncologie.

Pour le challenge 2021, l'association a proposé à la Ville de participer à l'évènement.

Le service Prévention de la délinquance - Promotion de la santé a sollicité différentes structures de la ville pour la collecte comme pour la couture :

- Accueil de l'hôtel de ville
- Maisons de quartier Jacques-Brel et Genêts
- Maison de la Jeunesse
- Les 4 centres sociaux de la ville

Cette action aura permis de collecter 1227 tee-shirts et de coudre 862 bonnets de chimiothérapie. Ces bonnets ont été remis à la Ligue contre le cancer, ainsi qu'au service oncologie de l'HPVA en décembre 2021.

Mon bonnet rose
Le challenge

L'association **Mon Bonnet Rose** en collaboration avec **Le Souffle du Nord** organise, depuis 2019, dans le cadre d'**OCTOBRE ROSE**, mois de sensibilisation du dépistage du cancer du sein.

LA GRANDE COLLECTE DE T-SHIRTS

TES T-SHIRTS SONT COMME NEUFS, TU NE LES METS PLUS, ALORS RECYCLE-LES !

ILS VONT SERVIR À LA CONFECTION DE BONNETS CHIMIO LORS D'UN CHALLENGE NATIONAL IMPLIQUANT ET IMPACTANT !

Quel type de T-Shirt ? Taille adulte. En jersey de coton doux et extensible. Sans étiquette.

Pour quoi ? Ton T-shirt va servir à confectionner des bonnets cousus par des bénévoles qui seront ensuite distribués gratuitement aux femmes victimes du cancer du sein ou d'autres maladies.

Pour plus d'infos ou pour t'inscrire à la collecte des bonnets : <https://lechallenge.monbonnetrose.fr/>

Participe au défi en déposant tes t-shirts !
LE PANIER DE COLLECTE SE SITUE :

Mon bonnet rose
Le challenge

L'association **Mon Bonnet Rose** en collaboration avec **Le Souffle du Nord** organise, depuis 2019, dans le cadre d'**OCTOBRE ROSE**, mois de sensibilisation du dépistage du cancer du sein.

LE CHALLENGE COUTURE

IMPLIQUANT ET IMPACTANT
POUR TOUS DANS TOUTE LA FRANCE

OBJECTIF : 60 000 BONNETS CHIMIO

Vous souhaitez mobiliser votre entourage (famille, ami-e-s, collègues, ...), rejoindre une équipe ou participer à titre individuel pour collecter des t-shirts et/ou coudre des bonnets chimio.

Découvrez toutes les façons (petites et grandes) de nous aider et inscrivez-vous : <https://lechallenge.monbonnetrose.fr/>

5. Garantir l'égalité d'accès au droit à l'hébergement et au logement



Le Social en Actions
CCAS

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.

Deux dispositifs sont spécifiquement dédiés aux femmes (avec ou sans enfants) :

- le dispositif d'hébergement d'urgence hivernal (HU), ouvert du 1^{er} novembre au 31 mars, comporte 6 places dédiées à ce public (8 places pour les hommes) ;
- le dispositif alternatif d'hébergement collectif (DAHC), ouvert toute l'année, est entièrement dédié au public féminin avec une capacité totale de 10 places.

Chiffres HU :

Veille saisonnière 2019 /2020 (prolongée jusqu'au 31 mai en raison du contexte sanitaire) :

- 8 femmes seules ont été prises en charge, chacune d'entre elles a eu une solution d'hébergement ou de relogement à sa sortie.

Veille saisonnière 2020/2021 (prolongée jusqu'au 31 mai en raison du contexte sanitaire) :

- 15 femmes seules ont été prises en charge, chacune d'entre elles a eu une solution d'hébergement ou de relogement à sa sortie.

Chiffres du DAHC :

- En 2019, 14 femmes et 7 enfants ont été pris en charge. Il y a eu 10 sorties vers une solution d'hébergement ou de logement, dont 6 en parc social.
- En 2020, 6 femmes et 5 enfants ont été pris en charge, avec 4 sorties en relogement parc social.
- En 2021, 10 femmes et 4 enfants ont été pris en charge. Il y a eu 7 sorties vers une solution d'hébergement ou de logement, dont 4 en parc social.

6. Garantir l'expression citoyenne au travers 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 renforcée et garantie.

Pour mémoire : avec la loi du 27 février 2002, la mise en place de conseils de quartier est devenue obligatoire pour les communes de plus de 80 000 habitants et demeure une option pour les autres.

Les Conseils de quartier ont été renouvelés en octobre 2021 pour un mandat de 3 ans.

Territoires	Femmes	Hommes	Total
Ascq/Haute Borne	11	19	30
Cousinerie	7	10	17
Flers Bourg/Prés/Château	15	15	30
Flers Breucq/Sart Babylone/Hempempont	15	15	30
Hôtel de ville/Pont de Bois	7	11	18
Résidence/Poste/Annappes/Brigode	14	16	30
Triolo/Cité Scientifique	9	6	15
Total	78	92	170

Le tableau ci-contre nous indique que sur 170 conseillers de quartier, composant les 7 conseils de quartier de la ville, **il y a 46 % de femmes et 54 % d'hommes.**

En terme de coordination des conseils de quartiers :

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

A. En matière de ressources humaines

Axe 1 : la gouvernance et le suivi du plan d'actions

ACTIONS RÉALISÉES :

Assurer le pilotage et le suivi des actions par une élue référente
Existant technique : Une cheffe de projet transversaux RH placée sous la responsabilité du DRH travaillant en lien avec les élu(es) délégué(es) dont l'une des missions a pour thématique l'égalité femmes hommes.

ACTIONS A RÉALISER :

action 1 : Mettre en place un comité de pilotage présidé par l'élue de référence

action 2 : Structurer la mission égalité au sein de la collectivité

Axe 3 : l'évaluation, la prévention et le traitement des écarts de rémunération

ACTIONS RÉALISÉES :

Mettre en place un groupe de travail interne RH.
Recenser les données chiffrées et les éléments explicatifs.

ACTIONS A RÉALISER :

action 1 : Analyser les écarts de rémunération

action 2 : Prévenir et/ou traiter les éventuelles inégalités

Axe 2 : La prévention et le traitement des actes de violence, agissements sexistes, harcèlement et discriminations

ACTIONS RÉALISÉES :

Procéder à des recherches et analyses documentaires et juridiques

Mettre en place un groupe de travail interne RH

Déterminer le champ d'application

NB : ce champ recouvre les 25 critères de discrimination définis à ce jour par la loi : l'apparence physique, l'âge, l'état de santé, l'appartenance ou non à une prétendue race, l'appartenance ou non à une nation, le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la grossesse, le handicap, l'origine, la religion, la domiciliation bancaire, les opinions politiques, les opinions philosophiques, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, les mœurs, le patronyme, les activités syndicales, le lieu de résidence, l'appartenance ou non à une ethnie, la perte d'autonomie, la capacité à s'exprimer dans une langue étrangère, la vulnérabilité résultant de sa situation économique.

Étudier les dispositifs existants au sein d'autres collectivités

ACTIONS A RÉALISER :

action 1 : Mettre en place un plan de formation à destination des managers, services RH et représentants du personnel dans le cadre d'une démarche interne de prévention

action 2 : Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations

Axe 1 : la gouvernance et le suivi du plan d'actions

Action 1

Mettre en place un comité de pilotage présidé par l'élue de référence

Objectifs :

Faire vivre et assurer la mise en œuvre du plan d'action
Impliquer les acteurs concernés dans la réalisation du plan

Description :

1^{re} phase :

Déterminer la composition du comité de pilotage
Définir le rôle, la méthode d'analyse de suivi
Définir le rythme des réunions présidées par l'élue de référence

2^e phase :

Lancement du comité de pilotage
Communication interne sur le compte-rendu des réunions

Calendrier :

1^{re} phase : 1^{er} semestre 2022
2^e phase : 2^e semestre 2022- année 2023

Action 2

Structurer la mission égalité au sein de la collectivité

Objectifs :

Définir le portage administratif de la démarche

Description :

Définir les missions dédiées à cette fonction
Définir les moyens nécessaires

Calendrier :

1^{er} semestre 2022

**Action
1**

Mettre en place un plan de formation à destination des managers, services RH et représentants du personnel dans le cadre d'une démarche interne de prévention

Objectifs :

Faciliter l'appropriation de la thématique par les agents, développer une culture commune
Amener à une prise de conscience modifiant, le cas échéant, les pratiques quotidiennes, de travail

Description :

1^{re} phase :

Détermination des besoins et moyens nécessaires en sensibilisation/formation en lien avec le pôle formation RH
Détermination d'un plan d'actions au sein de la collectivité à partir de ce diagnostic
Renforcement des connaissances et outils à disposition des agents administratifs dédiés à la thématique

2^e phase :

Plan de communication
Lancement des formations

Calendrier :

1^{re} phase : 1^{er} semestre 2022
2^e phase : 2^e semestre 2022- année 2023

**Action
2**

Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations

Objectifs :

Mettre en oeuvre un dispositif réglementaire

Description :

1^{re} phase :

Étude de l'intérêt et de la faisabilité de la convention proposée par le Centre de gestion du Nord
Mise en place d'un groupe de travail avec les experts de la collectivité : service juridique, psychologue clinicienne, médecine de prévention
Travail avec les organisations syndicales

2^e phase :

Déploiement du dispositif
Information des agents dans le cadre d'un plan de communication

Calendrier :

1^{re} phase : 1^{er} semestre 2022
2^e phase : 2^e semestre 2022- année 2023

**Action
1**

Analyser les écarts de rémunération

Objectifs :

Identifier les catégories, types d'emploi concernés
Affiner les données

Description :

Recensement des données chiffrées d'autres collectivités
Analyse et comparaison
Mise en place d'un groupe de travail avec les experts

Calendrier :

année 2022

**Action
2**

Prévenir et traiter les éventuelles inégalités

Objectifs :

Veiller à garantir l'égalité de traitement de tous les agents, à toutes les étapes de leur carrière
Développer des actions, relevant de la compétence de l'employeur, visant à réduire les éventuelles inégalités repérées

Description :

À partir du diagnostic réalisé (voir action 1)
Réflexion avec les experts et organisations syndicales visant à faire des propositions de nouvelles actions
Information des agents sur les actions mises en œuvre dans le cadre d'un plan de communication

Calendrier :

1^{er} semestre 2023

B. En matière de politiques publiques

ZOOM SUR QUELQUES ACTIONS 2022

Journée internationale des droits des femmes

Lieu : Ferme d'en Haut

L'association « Mères pour la Paix » a pour projet de **mettre en lumière des artistes femmes créatrices**.

Ce projet se déroulerait le samedi 5 et dimanche 6 mars 2022 de 15h à 19h dans l'atelier d'artiste de la Ferme d'En Haut, en lien avec le temps fort de la Journée internationale des Droits des Femmes.

L'association RIFEN propose une projection du film *Lingui, les liens sacrés*. C'est un film tchadien réalisé par Mahamat Saleh Haroun, sorti en 2021. Il a été présenté en compétition au festival de Cannes de 2021.

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

La Ferme d'en Haut

Pour les actions 2022, outre un temps fort prévu le 8 mars, en septembre, un spectacle est programmé. Ce dernier était prévu initialement en mars 2020. Intitulé *En pleine mère*, il est interprété par la Cie Jardin cour diffusion. Il s'agit d'un seule en scène féminin.

L'égalité entre les femmes et les hommes au quotidien via le sport

Action spécifique mise en œuvre en 2022 : un créneau supplémentaire « **sport au féminin** » a été ouvert dans le quartier de la résidence en complément de celui du Pont de Bois. Cela permet l'accès à la pratique sportive des jeunes femmes du quartier.

En direction des enfants de 3 à 12 ans : le service Enfance

- 1 représentation (sketch, chansons, ...) sur le thème de l'égalité femmes/hommes est prévue à **l'attention des enfants et des familles**. Ce spectacle aura lieu, si le protocole sanitaire le permet, à l'espace Concorde, le mercredi 25 mai 2022.

- 6 centres d'accueil et de loisirs sont concernés.

En direction des jeunes à la maison de la jeunesse et au sein du conseil des jeunes

Maison de la Jeunesse

Chaque année scolaire, la Maison de la Jeunesse intervient auprès de tous les élèves de 3^e du collège Camille Claudel sur l'égalité filles/garçons : soit 2 heures d'intervention par classe, donc environ 90 élèves. Cela a été réalisé en 2021. Cette action sera sans doute reconduite fin 2022.

Grâce aux productions réalisées dans le cadre des 2 ateliers « **Sexisme, non merci !** » et « **Les métiers ont-ils un sexe ?** », des outils pédagogiques seront créés fin 2022 pour concevoir de nouvelles interventions sur ce thème dans les établissements scolaires et ceux de l'éducation spécialisée.

Le Conseil des Jeunes

Quelques pistes de réflexion à destination des femmes :

- poursuivre **l'écoute et l'accompagnement individuel**
- **sensibiliser** sur : la vie affective, le consentement, les agressions sexuelles, la thématique santé (stress, anxiété, etc.)

En conclusion, pour accompagner la Ville dans sa politique en faveur de l'égalité femmes-hommes, il sera demandé aux partenaires et services de la Ville de remplir une fiche « égalité ». Cette démarche permettra de recenser les actions existantes et ainsi de les mettre en valeur dans le rapport annuel de situation en matière d'égalité femmes-hommes de la Ville.

Fiche Égalité Femmes-Hommes



FICHE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Nom de l'association : _____

Quelle(s) action(s) en faveur de l'égalité femme/homme, vous allez mettre en œuvre ?

Description du projet : _____

Calendrier de réalisation : > date de démarrage : _____
> date de fin : _____

Public visé : _____

Impact de l'action au sein de votre association : _____

Impact de l'action dans la vie locale : _____

Partenaires associés : _____

Plan de communication : _____

Résultats attendus du projet : _____

Financeur(s) : _____

Commentaires : _____

Contact pour ce projet : _____ tél : _____
Adresse messagerie : _____ @ _____



www.villeneuvedascq.fr

