

# Rapport annuel

sur la situation en matière

d'égalité  
entre les femmes  
et les hommes,

JUIN 2016



# Table des matières

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>3</b>
<b>I ENGAGEMENTS POUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES</b> .....	<b>7</b>
<b>II ORGANISATION INTERNE</b> .....	<b>8</b>
ORGANISATION POLITIQUE ET ADMINISTRATIVE.....	8
COMITÉ CONSULTATIF .....	8
INSTANCES DE SUIVI DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE .....	9
<b>III EGALITE PROFESSIONNELLE</b> .....	<b>10</b>
<b>IV POLITIQUES PUBLIQUES</b> .....	<b>18</b>
<b>VILLE DE RENNES.....</b>	<b>18</b>
ÉDUCATION .....	18
LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS .....	19
LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES .....	20
PETITE ENFANCE .....	22
SANTÉ / VIE AFFECTIVE ET SEXUELLE.....	23
SPORTS.....	24
VIE ASSOCIATIVE .....	26
CCAS – ACTION SOCIALE ET SOLIDARITE.....	27
CCAS - PERSONNES ÂGÉES .....	29
<b>VILLE DE RENNES – RENNES METROPOLE .....</b>	<b>30</b>
COMMANDE PUBLIQUE .....	30
CULTURE.....	31
BUREAU DES TEMPS.....	34
AMÉNAGEMENT URBAIN .....	35
POLITIQUE DE LA VILLE .....	37
ACTIONS TRANSVERSALES .....	38
ACTIONS RÉALISÉES DANS LES QUARTIERS POLITIQUE DE LA VILLE.....	39
COMMUNICATION .....	42
EUROPE ET SOLIDARITE INTERNATIONALE .....	43
<b>RENNES METROPOLE .....</b>	<b>45</b>
EMPLOI - INSERTION - FORMATION.....	45
TRANSPORTS .....	47
<b>CONCLUSION / ANALYSE ET PERSPECTIVES .....</b>	<b>48</b>

# INTRODUCTION

---

Malgré les avancées législatives européennes et nationales, malgré les politiques publiques locales volontaristes mises en œuvre, les femmes demeurent touchées par des inégalités économiques, politiques, sociales et culturelles.

Face à ce constat, la loi n° 2014-73 du 4 août 2014, portant sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, vise à réduire cet écart.

Dans son article 1, cette loi stipule: « L'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions... »

En référence à cette loi, le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 inscrit l'obligation pour les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitant-e-s, de présenter, à compter du 1er janvier 2016, **un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes** préalablement à la préparation du budget. Il doit comprendre un volet interne portant sur la politique des Ressources Humaines, et un volet externe concernant l'ensemble des Politiques Publiques, avec notamment la mise en œuvre et le suivi de la clause d'égalité dans les Marchés Publics (article 16 de la loi du 4 Août). Il recense les ressources mobilisées à cet effet.

Proumouvoir l'Egalité entre les femmes et les hommes, c'est permettre à chacune et à chacun d'accéder aux mêmes droits, mêmes chances, mêmes opportunités. C'est garantir les mêmes possibilités de développer ses compétences et ses talents, et de les exercer. Tendre à l'objectif de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes mobilise des approches complémentaires :

- Celle qui implique l'analyse et la mise en lumière des inégalités du point de vue des femmes mais aussi des hommes dans l'optique d'éliminer les discriminations qui se justifient au regard de ces inégalités normalisées.
- Celle des droits des femmes dans un champ large des droits civils, civiques, politiques, économiques, et sociaux, droits à l'égalité professionnelle, droits à disposer de son corps et à être protégées de toute domination. Elle justifie la mise en place de mesures ou d'actions spécifiques pour compenser les inégalités et les discriminations de sexe dont les femmes sont victimes.
- L'approche intégrée consiste à faire en sorte que les acteurs et les actrices impliqué-e-s, dans la définition, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques et des projets, incorporent systématiquement l'objectif d'égalité femmes-hommes dans tous les domaines et à toutes les étapes du processus. Elle implique une double approche, transversale et spécifique.

Il s'agit donc dans ce présent rapport, de regarder et d'analyser la façon dont la collectivité a contribué en 2015 (voire les années précédentes) et jusqu'au 1<sup>er</sup> semestre 2016, à la promotion de l'égalité femmes-hommes. Quelles actions concrètes ont été mises en œuvre et quels ont été leurs impacts ? Quels leviers ont été utilisés ? Pour quels résultats ?

Ce rapport fait état des actions entreprises par la collectivité, au regard de ses compétences, et de ses engagements inscrits dans le plan d'actions pour l'Egalité entre les femmes et les hommes adopté en Conseil Municipal le 8 juillet 2013. Il n'a pas la prétention à l'exhaustivité.

La charte européenne considère que les collectivités locales sont le niveau le plus pertinent, car le plus proche des citoyens et des citoyennes, pour faire avancer cette valeur fondamentale de la démocratie qu'est l'égalité entre les femmes et les hommes. Rennes Métropole, la ville de Rennes et le CCAS, sont mobilisés par cet engagement.

**Ce rapport rend donc compte de la mise en œuvre de l'égalité femmes-hommes conduite dans l'ensemble des politiques publiques :**

- **Par la Ville et Rennes métropole (Commande publique – Aménagement Urbain – Culture – Politique de la Ville – Bureau des temps – Communication – Relations Internationales)**
- **Par la Ville (Sport – Éducation – Lutte contre les violences – Santé – Petite Enfance – Lutte Contre les Discriminations) et le CCAS (Action sociale et Solidarité– Personnes Âgées)**
- **Par Rennes Métropole (Emploi/ Insertion/ Formation - Transports).**

**La politique d'égalité professionnelle de la Direction des Ressources Humaines fait l'objet d'un chapitre spécifique dans ce rapport.**

## Contexte local de l'égalité femmes-hommes en quelques chiffres:

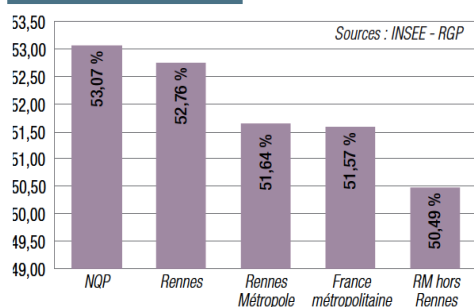
Si la ville de Rennes s'engage depuis 1993 pour une politique en faveur de l'égalité et de la reconnaissance des droits des femmes, des progrès restent à accomplir. Les discriminations et les inégalités de genre persistent sur le marché du travail, dans la famille, à l'école et sont ancrées dans nos sociétés.

Dans l'agglomération, les femmes représentent 52% de la population, soit 217 000 personnes. La présentation de quelques chiffres permet de dessiner la situation des femmes sur le territoire rennais, et d'avoir une connaissance plus précise des niveaux de discriminations. Cela constitue une première étape pour mieux les combattre. C'est ce à quoi s'est attachée l'étude de l'agence d'urbanisme de Rennes AUDIAR intitulée « chiffres clés pour l'égalité femmes-hommes », publiée en janvier 2016.

### Les femmes, plus nombreuses que les hommes

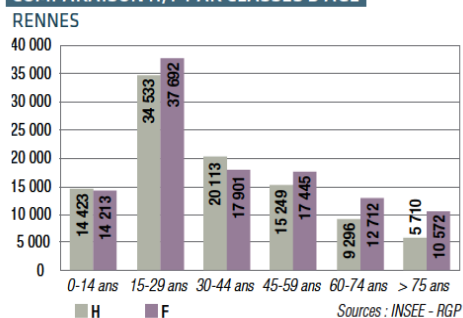
La surreprésentation des femmes dans la ville de Rennes est liée à la présence des 15-29 ans. Dans cette tranche d'âge, les filles sont significativement plus nombreuses que les garçons. Cela s'explique aussi par le fait que les universités et IUT qui représentent près de 80% de l'effectif étudiant, accueillent les sciences humaines et sociales (lettres, médecine, etc.) majoritairement choisies par des étudiantes.

**PART DES FEMMES DANS LA POPULATION SELON LES TERRITOIRES**



En 2012 à Rennes, on compte 52,8 % de femmes (et 47,2 % d'hommes).

**COMPARAISON H/F PAR CLASSES D'ÂGE**

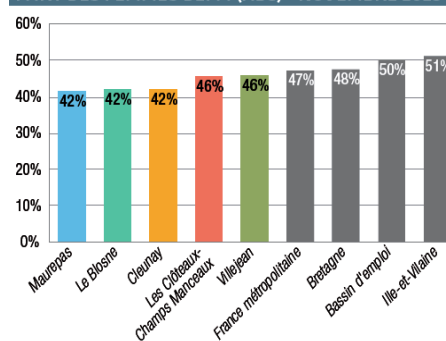


En 2012 sur la ville de Rennes, on compte 34 533 hommes et 37 692 femmes de 15 à 29 ans.

### Plus de femmes actives mais des emplois peu qualifiés

Le fait marquant de ces vingt dernières années est l'augmentation de l'emploi des femmes. Leur participation au marché du travail a en effet fortement progressé et le taux d'activité des rennaises n'a cessé de se rapprocher de celui des hommes. Néanmoins, l'écart persiste, il atteint encore 5,9 points à Rennes Métropole en 2010 (6,8 points au niveau de la France métropolitaine). Sur les territoires Politique de la Ville, le taux d'activités des femmes est particulièrement bas.

**PART DES FEMMES DEF M (ABC) - NOVEMBRE 2015**



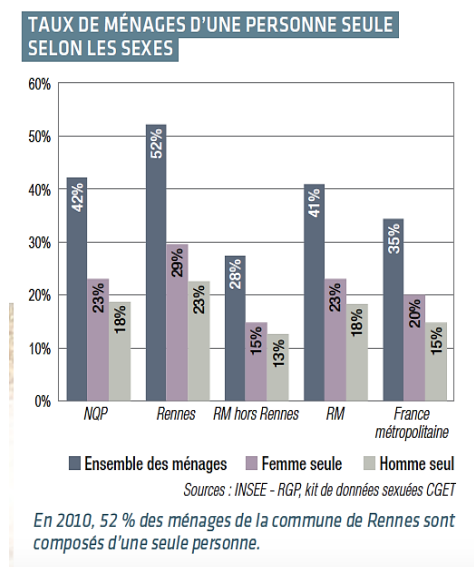
Source : DIRECCTE\* et Pôle emploi  
\*Le marché du travail en Ile-et-Vilaine - situation fin novembre 2015. Publié le 15 janvier 2016.

En novembre 2015, la part des femmes dans le chômage s'établit à 47,4 % France métropolitaine (catégories ABC).

De plus, il s'agit essentiellement d'emplois peu qualifiés, ce qui explique l'écart de rémunération significatif existant entre les femmes et les hommes. Cela n'est pas sans conséquence en matière de précarité ou de retraite. En effet, le marché du travail reste très clivé selon le sexe car les inégalités de traitement et d'opportunité marquent les parcours et le devenir des femmes. Elles occupent des emplois qui restent concentrés dans un nombre restreint de métiers déjà traditionnellement dévolus aux femmes. Le temps partiel apparaît souvent comme une solution pour concilier l'activité professionnelle et la vie familiale. Elle concerne davantage les femmes et notamment celles habitant dans les territoires Politique de la Ville.

### Les structures familiales évoluent

Les séparations de couples ne sont plus une exception. Les familles recomposées sont plus fréquentes et les familles monoparentales surtout, sont plus nombreuses. Ces dernières représentent 13% des ménages à Rennes Métropole, 17% à Rennes et jusqu'à 38% dans les Quartiers Politique de la Ville. Dans neuf cas sur dix, il s'agit de femmes seules avec enfants pour lesquelles les contraintes liées à l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale sont plus lourdes. Elles sont aussi plus exposées au chômage que les mères en couple.



### Historique de l'engagement municipal en matière d'égalité femmes-hommes

La Ville de Rennes s'est engagée dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, valeur fondamentale de la démocratie depuis les années 1990 avec notamment, en 1991 la réalisation d'une étude «Être femme et cadre à la ville de Rennes », la nomination en 1995 d'une élue dédiée aux droits des femmes, la création en 2001 d'une mission à l'égalité professionnelle et en du bureau des temps.

Elle a signé **la charte européenne** pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale à Innsbruck en mai 2006 lors des états généraux du Conseil des Communes et Régions d'Europe.

Son engagement en tant qu'employeur se décline depuis 1990 et se traduit depuis 2008 par l'implication dans le label AFNOR "Égalité professionnelle entre les Femmes et les hommes", qui a donné lieu à trois plans d'actions successifs dont le dernier concerne également Rennes Métropole.

Le 8 juillet 2013, le conseil municipal a adopté le plan d'actions pour l'Égalité entre les femmes et les hommes, et a ainsi permis la mise en cohérence des dispositifs de la Ville et l'intégration de cette politique publique pour l'égalité femmes-hommes dans les pratiques.

# I ENGAGEMENTS POUR L'ÉGALITE FEMMES-HOMMES

Le plan d'actions pour l'Égalité entre les femmes et les hommes s'appuie sur 16 engagements élaborés à partir des 30 articles de la charte européenne pour l'Égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale.

Ce plan d'actions affirme six principes forts :

- Reconnaître l'égalité entre les femmes et les hommes comme un droit fondamental.
- Prendre en compte les discriminations multiples et leur caractère cumulatif.
- Assurer une participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision.
- Éliminer les stéréotypes sexués.
- Intégrer la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les engagements de la collectivité.
- Attribuer les moyens indispensables à la mise en œuvre de ces principes.

Dans ce document cadre, la ville de Rennes affirme sa responsabilité politique dans la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes et s'engage à travailler avec les partenaires politiques, institutionnels, associatifs, syndicaux, afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Elle s'engage à décliner sa politique d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de ses politiques publiques et dans le fonctionnement de son administration. Cette approche globale et intégrée de l'égalité femmes-hommes s'appuie sur la montée en compétence de toutes et tous en matière d'égalité, de déconstruction des stéréotypes sexués et de transformation des représentations.

En tant qu'employeur, elle s'implique pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans le cadre du dialogue social. Elle reconnaît par ailleurs la nécessité de mesurer et rendre visible les inégalités pour y remédier et promeut la culture de l'égalité et l'élimination des stéréotypes sexués.

## II ORGANISATION INTERNE

### ORGANISATION POLITIQUE ET ADMINISTRATIVE

---

- **Une conseillère municipale aux droits des femmes et à égalité** est déléguée à l'Égalité femmes hommes. Elle est également en charge de la Lutte contre les Discriminations et la Politique de la Ville.
- Au niveau administratif, **un poste de cadre A à temps plein, intégré à la Direction Associations Jeunesse Égalité** au sein d'une mission Égalité comprenant également la Lutte contre les Discriminations, l'accès aux droits et la Politique de la Ville accompagne la mise en œuvre de cette politique.
- **Un mi-temps cadre A, intégré à la Direction des Ressources Humaines au sein du service Emploi et Compétences** de la Direction des Ressources Humaines est en charge du suivi de l'Égalité professionnelle et de la démarche dans le cadre du label AFNOR. Cette évolution dans le pilotage de l'égalité professionnelle présente l'intérêt de faire un lien plus direct avec les questions de recrutement, de formation et d'accompagnement des agents, ainsi qu'avec les autres politiques d'emploi et de responsabilité sociale (emploi de personnes handicapées, résorption de l'emploi précaire...).

### COMITÉ CONSULTATIF

---

Le Comité consultatif pour l'Égalité entre les femmes et les hommes a **vocation à éclairer, à accompagner, à questionner la politique d'Égalité entre les femmes et les hommes** portée par la Ville de Rennes. Elle fait en sorte que des personnes acteurs et actrices sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ou simplement investi-e-s de cet enjeu en tant que citoyen-ne, allient leurs connaissances, leurs compétences et leur détermination pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et les droits des femmes. C'est une instance de veille, de vigilance, de partage et d'impulsion composée d'une quarantaine de personnes, constituée en 4 collèges: habitant-e-s, élu-e-s, associations et entreprises, institutions.

**Trois thématiques ont été priorisées** : Les femmes et l'espace public - L'Éducation à la culture de l'Égalité entre les femmes et les hommes - La lutte contre les violences faites aux femmes. Néanmoins, deux autres préoccupations ont émergé par la suite : l'évaluation des politiques publiques en matière d'égalité F/H et les discriminations multiples, notamment liées au sexe et à l'origine.

Cette instance, inscrite dans la démarche de la fabrique Citoyenne, s'est réunie le 10 décembre 2014. Ouverte à toutes et tous, elle a fait l'objet d'une large communication afin de mobiliser à la fois les associations et les habitant-e-s. Suite à cela, le comité s'est retrouvé trois fois en réunion plénière. La rencontre du 10 septembre 2015, introduite par Mme Appéré, Maire de Rennes, fut une réunion de lancement et d'installation des nouveaux membres. La réunion suivante, du 10 décembre 2015, a permis aux membres de construire ensemble le cadre de fonctionnement de cette instance et de s'inscrire dans la dynamique du budget participatif. C'est ensuite à partir de deux rencontres en petits groupes que le comité consultatif s'est "essayé" à une analyse genrée de quelques projets proposés par les rennais et les rennaises, et a émis des avis généraux sur deux thématiques (les toilettes publiques et l'éclairage public).

## INSTANCES DE SUIVI DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

---

- **Un groupe de suivi Égalité professionnelle** composé d'agents, de représentants syndicaux, de la Direction des Ressources Humaines et de l'élue concernée a été mis en place au printemps 2015. Il s'est réuni à 4 reprises depuis 2015 en plénière et en sous-groupes thématiques (développement de la mixité et communication - sensibilisation).
- **Le Comité Technique** examine régulièrement le bilan social comprenant des données sexuées et effectue des points d'étape réguliers sur la démarche égalité femmes-hommes. De nombreux dossiers examinés en Comité Technique intègrent l'objectif d'égalité professionnelle, comme, récemment, le protocole sur la résorption de l'emploi précaire figurant parmi les axes majeurs de la politique RH.
- **La Commission Administrative Paritaire** est également concernée au titre des avancements et promotions.

### III EGALITE PROFESSIONNELLE

Nos institutions sont engagées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en tant qu'employeurs. Depuis 2008, la Ville et le CCAS détiennent à ce titre le label délivré par l'AFNOR, obtenu également par Rennes Métropole en 2014 dans le cadre d'une démarche à présent conjointe entre nos institutions.

Le rapport ci-dessous est présenté au comité technique de juin 2016, il synthétise les principales actions menées et les perspectives de travail pour continuer à approfondir cette démarche qui constitue l'une des priorités de notre politique de ressources humaines.

#### La méthode et pilotage de la démarche :

Un **comité de suivi égalité professionnelle** composé d'agents, de représentants syndicaux, de la direction des ressources humaines et de l'élue concernée a été mis en place au printemps 2015, avec une formation spécifique proposée aux participants (une vingtaine). Depuis cette date, le groupe s'est réuni à quatre reprises en séance plénière et des rencontres ont également été organisées par sous-groupes de travail thématiques (développement de la mixité et communication / sensibilisation), en associant ponctuellement des personnes invitées.

Le pilotage opérationnel de cette démarche est à présent assuré par le **service Emploi et Compétences de la Direction des Ressources Humaines**, ce qui présente l'intérêt de faire un lien plus direct avec les leviers d'actions en matière de recrutement, de formation et d'accompagnement des agents, et avec les autres politiques d'emploi et de responsabilité sociale (emploi de personnes handicapées, résorption de l'emploi précaire...).

À noter enfin que ce plan d'actions s'inscrit également dans le cadre plus général de la démarche égalité et non-discrimination, qui a fait l'objet d'un examen au Comité Technique de juin 2015. Plusieurs actions sont en effet communes aux différentes thématiques (handicap, âge, origine, sexe et orientation sexuelle...), notamment la sensibilisation des services, le recensement et la réponse aux situations individuelles, ou encore l'optimisation de certains processus RH (par exemple le recrutement).

#### **AXE N°1 : ANIMER LE DIALOGUE SOCIAL, ÉLÉMENT STRUCTURANT POUR PARVENIR À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

##### ***Mesure 1 : Poursuivre la recherche d'une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances de dialogue social***

Lors des élections professionnelles de fin 2014, les organisations syndicales ont présenté des listes dans lesquelles les femmes étaient globalement majoritaires (ce qui correspond à leur représentation majoritaire au sein de nos effectifs), avec une parité dans les positions éligibles. L'objectif de parité a également été pris en compte dans les collèges employeur des différentes instances.

Du fait des nominations et mouvements intervenus, la parité n'est pas tout à fait atteinte actuellement :

Instance	Représentants employeur	Représentants du personnel
CAP (Ville et CCAS)*	Pour les 3 catégories (10 sièges par CAP) : parité	En catégorie A et B : 6 femmes et 4 hommes. En catégorie C : parité.
CT	16 hommes et 14 femmes.	17 hommes et 13 femmes.
CHSCT	13 hommes et 7 femmes	11 hommes et 9 femmes.
CASDEC	3 femmes et deux hommes	Parité sur 18 sièges (actifs et retraités).

*\*Pour Rennes Métropole, la CAP est gérée par le Centre de gestion d'Ille et Vilaine.*

### **Mesure 2 : Incrire les instances paritaires comme espace de co-construction de la démarche**

Le Comité Technique examine régulièrement le bilan social qui comporte à présent des données sexuées, ainsi que des points d'étape régulier sur la démarche égalité femmes-hommes. De nombreux dossiers examinés en Comité Technique intègrent l'objectif d'égalité professionnelle (exemple récent : le protocole sur la résorption de l'emploi précaire) qui est l'un des axes majeurs de la politique RH.

La Commission Administrative Paritaire est également concernée au titre des avancements et promotions.

#### Ville de Rennes – CCAS

2015	Femmes	Hommes	Total
Avancement de grade	220	122	<b>342</b>
Promotion interne	8	1	<b>9</b>

#### Rennes Métropole

2015	Femmes	Hommes	Total
Avancement de grade	62	40	<b>102</b>
Promotion interne	1	1	<b>2</b>

Les écarts entre sexes sont essentiellement liés à la structure des emplois et des effectifs. A noter que dans le cadre de l'agenda social, l'accès à l'échelle 4 a été élargi à de nouveaux métiers, ce qui a essentiellement bénéficié à des femmes (64 femmes sur 79 bénéficiaires lors de la première mise en œuvre en décembre 2015).

### **Mesure 3 : Développer la sensibilisation et la formation de tous pour favoriser l'appropriation collective de cet enjeu politique**

Parmi les actions menées en interne, on peut citer en particulier :

- Des **formations de sensibilisation à l'égalité** et à la non-discrimination (approche plus générale mais intégrant l'égalité femmes-hommes) ont été mises en place au printemps 2015. 50 encadrants ont suivi la formation d'une journée sur ce sujet et l'objectif est que 100 soient formés en 2016. Une action spécifique a été menée à la Direction des Jardins et de la Biodiversité : formation d'agents et d'encadrants, puis intervention et théâtre forum au cours de la réunion annuelle de tous les agents de la direction. Une démarche similaire est en cours de lancement au service Propreté et Fêtes de la Direction de la Voirie.

- Une **campagne de communication** est prévue à la rentrée : diffusion dans tous les services d'une affiche, dossiers dans les supports internes et page sur l'Intra, projet de Matinale sur le sujet.

#### **Mesure 4 : Être vigilant à l'accès de tous à l'information dans des délais raisonnables**

Cet axe concerne à tous les agents mais touche un grand nombre de femmes, du fait de la structure de nos métiers et statuts. Parmi les actions menées depuis 2014, on peut notamment citer :

- L'élaboration de guides : en 2015, un guide pour les agents contractuels a été réalisé, ainsi qu'un guide pour les agents parents et partenaires d'un parent.
- La diffusion du Liaisons RH aux agents vacataires et l'amélioration de certains circuits de diffusion au sein de certaines directions.

L'accès à l'Intra pour tous les agents reste un objectif sur lequel travaillent les services concernés, mais il n'a pas encore pu aboutir à ce jour.

## **AXE N° 2 : RENDRE EFFECTIVE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS NOTRE COLLECTIVITÉ ET TRAVAILLER À UNE QUALITÉ DE VIE POUR L'ENSEMBLE DES AGENTS**

### **Mesure 1 : Développer une plus grande mixité des équipes de travail et proposer des parcours professionnels équitables**

#### **1.1. Optimiser les processus de recrutement pour garantir la non discrimination et promouvoir la mixité femmes/hommes**

La répartition globale était 61 % de femmes et 39 % d'hommes au sein des effectifs de nos trois institutions. Toutefois ce chiffre général masque de fortes disparités entre métiers, certains restant majoritairement, voire exclusivement occupés par des personnes du même sexe.

*Face à cette situation, des actions ont commencé à être engagées, portant sur les points suivants :*

#### ➤ **Revisiter le processus recrutement et sensibiliser les recruteurs :**

Le **Guide du recrutement** finalisé en 2015 suite à un travail sur la fonction recrutement (avec l'appui d'un cabinet externe) aborde notamment les questions de non-discrimination et de diversité. Il donne en effet des repères pour se prémunir des stéréotypes, favoriser l'objectivité et la traçabilité des décisions et être vigilant sur les questions posées lors des entretiens. En complément, des **ateliers** ont été proposés aux encadrants : depuis l'automne 2015, 7 séances se sont tenues, pour une centaine de participants.

Le plan d'actions présenté à l'AFNOR évoquait également la parité des jurys de recrutement. La mixité des jurys fait l'objet d'une attention mais la parité ne peut pas être garantie, notamment car il y a souvent 3 participants.

Autre point évoqué, la mise en place de statistiques sexuées sur les candidatures reçues et les personnes retenues. Or celle-ci n'est pas aujourd'hui envisageable, dans l'attente d'un logiciel de recrutement. La Direction des Ressources Humaines s'oriente plutôt vers un suivi plus fin des candidatures par sexe sur quelques métiers présentant actuellement un fort déficit de mixité, afin d'évaluer l'efficacité des actions engagées (ex : nouvelles règles de recrutement).

➤ **Promouvoir la mixité à l'externe :**

Comme tous les employeurs, nous sommes tributaires de déséquilibres persistants entre sexes, au niveau de certaines formations initiales et des candidatures sur certains métiers, ce qui rend nos marges de manoeuvre forcément limitées.

Pour autant, nos institutions participent à certaines opérations de promotion de nos métiers, dont certaines répondent directement à l'objectif de développer la mixité, comme « *Métiers en tous genres* » (en lien avec les partenaires de l'insertion) ou plus récemment « *Capital Filles* ». Ce dispositif piloté par le Rectorat propose à des lycéennes de certains quartiers Politique de la Ville de Rennes d'être « marrainées » par des agents femmes pour les guider dans leurs choix d'orientation et leur faire bénéficier d'un réseau. A ce jour, une vingtaine d'agentes se sont portées volontaires et un forum associant plusieurs employeurs s'est tenu dans nos locaux le 26 avril 2016. L'objectif de développer la mixité est également pris en compte dans les accueils temporaires au sein de nos institutions (apprentis, et contrats aidés notamment...) même si nous sommes là encore tributaires des candidatures reçues.

➤ **Favoriser la mixité par la mobilité interne :**

Les **nouvelles règles de recrutement** validées au Comité Technique de décembre 2015 permettent à présent aux agents titulaires, mais aussi vacataires et contractuels (sous certaines conditions) de candidater sur tous les postes de même niveau, quels que soient le grade et le métier. Ce décloisonnement offre l'opportunité de renforcer la mixité femmes – hommes sur certains métiers, et ouvre des perspectives à des agents qui étaient parfois cantonnés à un seul métier sur leur grade (par exemple le grade d'agent social, très fortement féminisé, correspond quasi exclusivement au métier d'aide à domicile).

Pour encourager ce mouvement, la Direction des Ressources Humaines a notamment revu la rédaction de certaines offres d'emploi (ex : phrase indiquant qu' « *afin de contribuer à la mixité femmes-hommes, les candidatures d'hommes sont encouragées* ») et renforcé la communication autour de certaines procédures (ex : portrait d'un agent homme sur un métier très féminisé). L'amélioration des déroulement de carrière sur certains métiers, engagé avec l'accès élargi à l'échelle 4, peut également rendre certains métiers plus attractifs.

Les premiers résultats des mesures déjà prises sont encourageants. Une dizaine d'hommes ont candidaté pour le métier d'agent d'entretien et de restauration en école qui ne compte aujourd'hui que 11 hommes sur 279 agents.

Avec l'appui du comité de suivi égalité professionnelle et en lien avec les directions concernées, la Direction des Ressources Humaines va continuer à renforcer ses actions pour favoriser la mixité, en agissant sur la communication, l'accès à la formation, les conditions de travail ou encore le rééquilibrage progressif des rémunérations entre filières, objectif intégré dans le cadre de l'agenda social (décisions à venir sur les carrières et le régime indemnitaire).

Un travail de diagnostic plus poussé sur les métiers en déséquilibre, ainsi qu'un suivi des candidatures et des recrutements, fait partie des perspectives de travail pour les prochains mois pour le comité de suivi égalité professionnelle.

### **1.2. Adapter les conditions de travail pour développer la mixité dans les services :**

Ce point renvoie au travail mené dans plusieurs directions sur l'amélioration des conditions de travail, mais aussi aux conditions matérielles pour les agents, en particulier l'existence de vestiaires mixtes. Même si certains progrès ont été réalisés (notamment à la Direction des Jardins et de la Biodiversité), ce sujet reste aujourd'hui difficile à aborder dans la mesure où les budgets de travaux relèvent de chaque direction.

Par ailleurs, une enquête sur le temps de travail a été réalisée en 2015. Plusieurs actions travaillées actuellement font suite à cette enquête : l'expérimentation du télétravail, la mise en place d'une aide à la garde d'enfants pour les agents en horaires atypiques, ou encore le réexamen de certains dispositifs d'OATT.

### **1.3. Proposer des parcours professionnels dans le cadre de la démarche d'égalité**

Les femmes sont fortement représentées sur certains métiers à pénibilité importante. Pour cette raison, elles sont les principales bénéficiaires des dispositifs d'accompagnement qui sont progressivement renforcés :

- **Reconversion professionnelle pour raisons de santé** : fin 2015, 86 femmes (sur 102 agents) étaient accompagnés dans le cadre de ce dispositif.
- **Conseil à la mobilité** : en 2015, 181 femmes et 51 hommes ont été accompagnés. 37 femmes (sur 52 agents) ont fait l'objet d'un accompagnement renforcé avec priorisation de leur situation pour accéder à un nouveau poste). Les nouvelles règles de mobilité offrent aujourd'hui des débouchés plus larges aux agents en démarche de mobilité.

### **1.4. Poursuivre l'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle**

L'accès à la formation est globalement équivalent pour les femmes et les hommes (en 2015, les femmes représentaient 60,4 % des agents ayant suivi une formation, ce qui correspond à leur part dans l'effectif de nos institutions : 61% au 31/12/2015). Le **droit à la formation** mis en place à compter de cette année pour les agents contractuels et vacataires devrait bénéficier majoritairement à des femmes, puisqu'elles sont surreprésentées sur ces statuts. Un **bilan du plan de formation** sera présenté au Comité Technique d'ici fin d'année, il permettra d'examiner plus finement les indicateurs et actions menées, afin de définir les perspectives de travail pour la suite, en intégrant la question de l'égalité professionnelle.

### **Mesure 2 : Favoriser un meilleur équilibre des femmes et des hommes dans tous les postes à responsabilité et/ou d'encadrement, pour tous les secteurs d'activité**

La part des femmes dans les postes d'encadrement a progressivement augmenté ces dernières années. En 2014, les femmes étaient majoritaires en catégorie A (59 % à Rennes Métropole et à la Ville, 80 % au CCAS). La représentation reste en revanche plus faible au niveau du comité de direction. La loi du 12 mars 2012 et le décret du 30 avril 2012 relatif aux **nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur** de la fonction publique ont instauré l'obligation de nommer au moins 40 % de personnes de chaque sexe sur les emplois de DGS et DGA, avec sanction financière en cas de non-respect. Cette obligation s'apprécie par cycles de 5 recrutements. A ce jour, sur les 3 primo-nominations intervenues depuis 2013 à Rennes Métropole (pas de recrutement à la Ville), on compte 1 femme et 2 hommes.

### **Mesure 3 : Garantir l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes**

Le cadre statutaire et notre classification des postes par niveaux garantissent une rémunération égale entre femmes et hommes, sur le même métier et à temps de travail équivalent.

En revanche, comme le montrent les chiffres du bilan social, **la rémunération moyenne des femmes reste inférieure à celle des hommes dans les trois catégories**, ce qui s'explique en particulier par les raisons suivantes :

- **Des écarts de rémunération entre filières en résorption progressive mais persistants :**

Dans le cadre de l'agenda social, une première mesure favorable a été prise puisque l'accès au 2<sup>ème</sup> grade de la catégorie C a été élargi pour les adjoints techniques, ce qui a bénéficié à 64 femmes sur 79 bénéficiaires lors de la première mise en œuvre, en décembre 2015. La poursuite de la négociation sur les carrières et le régime indemnitaire intègrera notamment cette volonté de rééquilibrage, même si celui-ci ne peut être que partiel et progressif, au vu de l'importance des effectifs et de la contrainte budgétaire.

- **La surreprésentation des femmes sur des statuts précaires** (CDD et vacataires), du fait notamment de la féminisation des métiers concernés. Dans le cadre du protocole sur la résorption de l'emploi précaire, des mesures significatives ont été décidées (Cf mesure 4 ci-dessous). Concernant la rémunération, on peut notamment signaler la mise en place d'une prime d'ancienneté pour les agents contractuels d'un montant de 350 € par an (291 femmes sur 397 bénéficiaires lors du premier versement en décembre dernier).

A noter également qu'un travail va être mené sur la carrière des agents en reconversion professionnelle pour raisons de santé, dans le cadre de l'agenda social.

- **Un temps de travail souvent plus faible**, du fait d'un recours accru au temps partiel, mais aussi à l'existence de postes à temps non complet sur certains métiers très féminisés.

En 2014, 216 agents de la Ville de Rennes occupaient un poste à temps non complet (3 à Rennes Métropole). Depuis 2014, le nombre de postes à temps non complet à la Ville de Rennes a continué à être réduit, puisque 30 transformations de postes d'agent d'entretien et de restauration en école de temps non complet à temps complet ont été décidées (19 en 2014, 1 en 2015 et 10 pour septembre 2016, dans le cadre du protocole sur la résorption de l'emploi précaire).

### **Mesure 4 : Adopter des mesures pour résorber les situations de précarité et améliorer les situations**

Le 22 avril 2016, dans le cadre de l'agenda social, un **protocole sur la résorption de l'emploi précaire** a été signé par les 6 organisations syndicales, suite à un an de négociation. Ce protocole contribue à l'égalité professionnelle dans la mesure où les femmes sont majoritaires parmi les personnels en situation de précarité et donc parmi les bénéficiaires des mesures prises (plusieurs centaines d'agents).

	Effectif total 2015 (cumul en ETP)		
	Femmes	Hommes	Total
Contrat court *	346	140	486
Vacataire	159	90	249

*\*CDD sur emploi non permanent (ex : remplacement, renfort)*

Ces mesures portent sur 2 axes :

- **Continuer à réduire le nombre d'emplois précaire :**

Il s'agit tout d'abord de réduire le recours aux vacations, avec l'engagement d'ici la fin du mandat de ne plus utiliser ce mode d'engagement au-delà du mi-temps. Pour cela, 45 créations de postes de titulaires à temps complet ont déjà actées. Il a également été décidé de pérenniser des missions exercées de longue date par des agents contractuels. A ce jour, 10 postes ont été créés (7 femmes et 3 hommes) et l'examen des situations va se poursuivre. Enfin, le nombre d'emplois à temps non complet continue à être réduit (10 postes supplémentaires passent à temps complet en 2016 - Cf ci-dessus).

- **Améliorer la situation des agents en situation de précarité :**

De nombreuses avancées ont été décidées en faveur des agents contractuels et vacataires : possibilités accrues pour candidater sur des postes permanents en interne, mise en place d'un droit à la formation (3 jours par an), ou encore, pour les agents contractuels, meilleure information (Guide pour les agents contractuels), renforcement du suivi dans l'emploi et octroi d'une prime d'ancienneté (Cf ci-dessus). En complément des mesures déjà actées, l'engagement a été pris de compléter les actions, notamment par la mise en place en 2016 d'une aide à la garde d'enfants pour les agents en horaires atypiques, la poursuite de la résorption du nombre d'emplois précaires et l'amélioration des situations des agents concernés. Une nouvelle négociation sera ouverte fin 2017, à l'issue de la période d'application de ce protocole.

**Mesure 5 : Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail, lutter contre le harcèlement sexuel, le harcèlement moral et le sexisme ordinaire**

Ce point est intégré dans les actions de formation et de sensibilisation qui sont développées (Cf axe 1 mesure 3, ci-dessus). En, complément, un **circuit d'alerte** en cas de situation vécue de discrimination (notamment à caractère sexiste) a été mis en place, les assistantes sociales du service Emploi et Compétences de la Direction des Ressources Humaines étant à présent référentes pour recevoir les agents. Cette procédure sera largement communiquée à la rentrée 2016, dans le cadre de la campagne de sensibilisation prévue (affiches et supports internes).

**AXE N° 3 : MIEUX ARTICULER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE**

**Mesure 1 : Poursuivre l'organisation et l'aménagement du temps de travail pour tous les agents**

Dans le cadre de la réorganisation de la Direction des Ressources Humaines, une mission dédiée au temps de travail a été créée afin de travailler ce sujet. La révision des OATT dans certaines directions très féminisées est en cours (notamment la Direction Petite Enfance et la Direction Des Personnes Agées). Plus globalement, un bilan des OATT est en cours de réalisation avec l'appui d'un administrateur stagiaire.

### Mesure 2 : La prise en compte de la parentalité et de la solidarité familiale dans la gestion des carrières

Le plan d'actions prévoyait d'améliorer l'information des agents parents et partenaires d'un parent sur leurs droits, les démarches à effectuer, et l'impact de certaines décisions sur leur carrière (ex : temps partiel, congé parental...), au moyen d'un guide. Celui-ci a été finalisé en 2016 et est en cours de diffusion. Pour information, en 2014, 107 agentes ont été en congé maternité et 68 agents en congé paternité.

### Mesure 3 : Analyser les incidences financières de l'exercice de certaines professions

Ce point a été pris en compte dans l'enquête sur le temps de travail réalisée en 2015 par la Direction des Ressources Humaines en lien avec le Bureau des Temps (1370 réponses soit 27,5% des agents). Parmi les actions en cours de mise en œuvre suite à cette enquête (voir plus haut) figure la mise en place d'une aide à la garde d'enfants pour les agents en horaires atypiques, avec l'engagement d'aboutir sur ce point en 2016.

### **Conclusion :**

L'égalité professionnelle s'inscrit nécessairement dans la durée et reste encore inachevée, malgré les actions menées de longue date et notamment ces derniers mois, pour celles qui figurent dans ce rapport. Conscientes de cet enjeu essentiel qui est un objectif majeur de la politique RH, nos institutions vont poursuivre leur action dans les prochains mois avec l'appui du comité de suivi égalité professionnelle, en particulier sur les points suivants :

- Le **renforcement de la mixité** sur certains métiers, en s'appuyant sur les nouvelles règles de recrutement et sur les autres mesures (communication, formation, accompagnement à la mobilité, révision de certains déroulements de carrière...), et en approfondissant l'état des lieux et le suivi d'indicateurs.
- La poursuite du **rééquilibrage progressif des rémunérations entre filières**, dans le cadre de l'agenda social (volet carrières et régime indemnitaire)
- La poursuite des actions en matière de **résorption de l'emploi précaire** (notamment l'aide à la garde d'enfants pour les agents en horaires atypiques et la poursuite de la réduction du nombre d'emplois précaires)
- L'**accès à la formation** (bilan prévu d'ici fin d'année)
- La **communication / sensibilisation** des agents et encadrants (campagne prévue à la rentrée) et la **réponse aux situations à caractère discriminatoire ou sexiste** (procédure d'alerte)

Le label égalité délivré par l'AFNOR actuel arrivera à échéance en octobre 2017. La candidature à un nouveau label devra s'effectuer dans le cadre de la nouvelle procédure mise en place par l'AFNOR (audition sur site des différents acteurs), dans le cadre d'un cahier des charges en partie commun avec le label Diversité.

# IV POLITIQUES PUBLIQUES

## VILLE DE RENNES

### ÉDUCATION

---

La ville de Rennes oriente en priorité sa politique éducative locale sur l'égalité entre les filles et les garçons. Son **Projet Éducatif Local 2015-2020** a inscrit l'objectif de "**garantir le vivre ensemble autour de principes de laïcité, d'égalité, de citoyenneté et de lutte contre les discriminations entre les sexes**". Il est travaillé conjointement dans le cadre de la politique éducative structurelle de la Ville et dans le cadre des Commissions Éducation/Enfance/Jeunesse des 5 quartiers Politique de la Ville : Villejean, Cleunay, Bréquigny, Le Blosne et Maurepas

#### Acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes

En partenariat avec l'Éducation Nationale, la ville de Rennes encourage toute initiative à même de contrer les discriminations sexistes et les représentations stéréotypées en œuvre chez les jeunes et dans les relations filles/garçons.

Parmi les objectifs fixés, l'inscription de l'égalité femmes-hommes dans le **Plan Local d'Éducation Artistique et Culturel** est une priorité. Elle figurera dans les conventions signées entre les acteurs de la culture et du monde artistique, et la ville de Rennes. La sensibilisation à l'égalité des sexes doit aussi être prise en compte dans la formation des personnes concernées, les responsables éducation loisirs (référents périscolaires présents dans les 83 écoles de la ville), les professionnels mobilisés sur l'axe « valorisation et soutien parental », les professionnels de la réussite éducative et enfin, les parents.

La ville de Rennes s'engage aussi à promouvoir l'égalité à travers **les projets d'école**. Dans ce cadre, elle apporte un soutien financier aux actions éducatives et intégrera en 2017, les associations et équipements culturels œuvrant pour l'égalité femmes-hommes dans le dossier « ressources éducatives », à l'intention des enseignants. Le 4 décembre 2014, la collaboration avec l'ensemble des partenaires éducatifs s'est ainsi soldée par la signature de la « convention académique et régionale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons, dans le système éducatif. »

#### Sensibiliser les parents à la culture de l'égalité femmes-hommes

La ville accompagne la sensibilisation des parents à travers des « Espaces de prise de parole ». Dans chaque quartier, les acteurs ont fait le choix d'intégrer cette thématique. À ce jour, on constate l'irruption de ces questions dans les groupes de parentalité (asymétrie dans le couple, place des femmes dans la famille, ...). Suite à une journée de sensibilisation à « la reproduction des stéréotypes de genre dès le plus jeune âge » organisée par la Direction Petite Enfance en mars 2014, la Maison des Jeunes et de la Culture de Bréquigny, soutenue par la ville, a organisé une rencontre interactive en juin 2014 avec des parents de la halte-garderie. Une soixantaine de professionnels et de parents ont souhaité prolonger cette action en 2015 par la création d'un jeu sur les droits des femmes avec les apprenant-e-s en Français Langue Étrangère.

## LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

---

La lutte contre les discriminations, a fait l'objet d'un plan d'actions en 2009 qui est actuellement en cours de réactualisation. La discrimination liée au sexe est un des vingt critères retenus par la loi. Les femmes sont aussi victimes de discriminations multiples qu'il s'agit de prendre en compte. La manifestation *Rennes au Pluriel* 2016 a choisi comme page de couverture de sa programmation une photo de Rosa Parks.

La ville de Rennes a renforcé son engagement à promouvoir l'égalité et à lutter contre les discriminations par le biais d'actions, notamment par des formations en direction de son personnel et des acteurs-actrices des quartiers, et par l'organisation "de temps forts". Elle apporte son soutien aux associations.

Par ailleurs, la ville de Rennes s'est également attachée à garantir la non-discrimination dans l'accès à l'emploi à travers le dispositif "Objectif Emploi Public" qui a mobilisé une majorité de femmes.



**Afin de mieux accompagner les femmes d'origine étrangère, l'offre d'apprentissage du français est pensée dans une logique de parcours qualifiant.**

La maîtrise du français est incontournable pour les migrant-e-s que ce soit dans une visée d'insertion sociale, culturelle ou même dans le simple exercice de la parentalité ou de la citoyenneté. Dans le nouveau projet de loi "intégration et citoyenneté", l'État fait de l'amélioration de la maîtrise du français une priorité nationale. La Ville de Rennes s'est dotée des compétences d'un agent chargé d'accompagner les associations et les organismes œuvrant sur le champ de l'apprentissage linguistique, pour une meilleure coordination de leurs actions. Une plateforme linguistique permettra l'évaluation des apprenant-e-s tout au long de leur parcours. Selon les informations fournies par l'association Langue et Communication, en 2015, 62% de ce public est constitué de femmes dont la majorité est dans la tranche d'âge 31-40 ans et possède un diplôme d'études supérieures dans leur pays d'origine (29%).

## LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

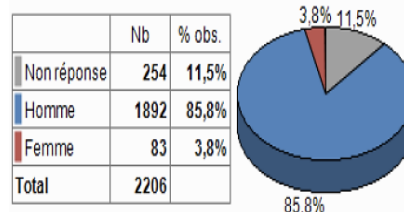
Les violences faites aux femmes demeurent encore difficiles à mesurer dans leur globalité. Toutefois, les données relevées à l'échelle nationale dans l'étude intitulée « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » soulignent leur diversité, leur ampleur et leur gravité.

- 1 femme décède tous les 3 jours, victime de son partenaire, soit 143 personnes en France métropolitaine (2014)
- 1 femme sur 8, (contre 1 homme sur 10) déclare être exposée à des agressions verbales au cours de son travail.

**La ville de Rennes contribue à la prévention et à l'élimination des violences faites aux femmes et a inscrit cette priorité dans sa politique municipale de sécurité et de prévention contre la délinquance.**

Des données sur les violences faites aux femmes en Ille et Vilaine ont été publiées à partir des éléments transmis par les associations partenaires sur le département : SOS victimes 35, l'Association pour l'Action Sociale et la Formation à l'Autonomie et au Devoir, l'Association pour l'Insertion Sociale 35, le Centre d'Informations des Droits des Femmes et des Familles 35, le Planning Familial 35, Le Goéland, Optima 35 et l'Union des Associations Interculturelles de Rennes.

GENRE DE L'AUTEUR DESIGNÉ



	Physiques		Verbales et psychologiques		Sexuelles		Financières, administratives, économiques et autres		Total	
	N	% obs.	N	% obs.	N	% obs.	N	% obs.	N	% obs.
moins de 15 ans	16	26,2%	10	16,4%	44	72,1%	0	0,0%	61	100,0%
15 à 17 ans	19	24,7%	15	19,5%	54	70,1%	1	1,3%	77	100,0%
18 à 25 ans	179	58,9%	182	59,9%	85	28,0%	60	19,7%	304	100,0%
26 à 30 ans	184	63,9%	224	77,8%	72	25,0%	85	29,5%	288	100,0%
31 à 40 ans	384	64,1%	492	82,1%	87	14,5%	195	32,6%	599	100,0%
41 à 50 ans	260	60,3%	364	84,5%	59	13,7%	133	30,9%	431	100,0%
51 à 60 ans	85	57,0%	126	84,6%	11	7,4%	36	24,2%	149	100,0%
61 et plus	46	58,2%	53	67,1%	9	11,4%	15	19,0%	79	100,0%
<b>Total</b>	<b>1309</b>	<b>59,3%</b>	<b>1623</b>	<b>73,6%</b>	<b>436</b>	<b>19,8%</b>	<b>573</b>	<b>26,0%</b>	<b>2206</b>	

### La loi du 9 juillet 2010

*Par cette loi, les pouvoirs publics ont apporté des réponses à la fois législatives et institutionnelles. Elle a introduit des avancées majeures :*

- L'introduction de l'ordonnance de protection des victimes de violences qui permet à un juge de statuer dans l'urgence
- La mise en œuvre de dispositifs technologiques pour mieux protéger les femmes (expérimentation du port du bracelet électronique pour les auteurs de violence)
- La création d'un délit de violence psychologique
- Le fait de reconnaître la contrainte à conclure un mariage ou une union comme une circonstance aggravante des violences exercées dans ce but.

- **La ville de Rennes participe à la dynamique locale de lutte contre toute forme de violence envers les femmes** en prenant part au **4ème Plan départemental de prévention et de lutte contre les violences** faites aux femmes et en étant cosignataire. Ce plan s'articule autour de 3 grands axes (l'organisation de l'action publique face aux violences, la protection des femmes victimes et la mobilisation de la société) et de 5 priorités (la formation des professionnel-le-s, la prévention et l'information, l'accueil et l'accompagnement des victimes, la protection des victimes, l'observation et la diffusion des bonnes pratiques). Elle soutient les associations en lien avec la plateforme départementale d'écoute et d'orientation, en direction des violences faites aux femmes et leur attribue des subventions. Elle contribue également au financement d'un poste d'assistant social au commissariat de police chargé d'accueillir les femmes ayant subies des violences.
- En lien avec la mobilisation nationale, la ville de Rennes s'associe aux entreprises Kéolis et SNCF, sur la question du harcèlement dans les transports.
- En partenariat avec la Mission locale, une demi-journée de sensibilisation sur la question de la prostitution a été réalisée avec les professionnel-le-s de la jeunesse. Cette initiative s'est poursuivie par une réflexion avec les jeunes.
- Deux stages "Riposte" ont été proposés en 2015 par l'association Questions d'Égalité en direction des femmes adultes. Ils ont été soutenus financièrement par la mission Égalité. Ils consistent à permettre, à partir de situations d'agressions, vécues ou supposées, d'envisager comment les victimes pourraient se défendre et stopper l'agresseur.
- Une campagne de communication est réalisée tous les ans sur les panneaux de la ville, dans le cadre du 25 novembre, journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes. La ville soutient les initiatives des associations en fédérant leurs propositions autour d'une programmation largement diffusée. En 2015, la programmation a proposé des temps de sensibilisation et de réflexion autour: des violences intrafamiliales - des réponses juridiques, de l'accueil et de l'orientation des jeunes de 12 à 25 ans victimes de violences sexuelles et sexistes - de l'enfance maltraitée - de la construction du problème de la violence conjugale par les mouvements féministes. Le CDAD 35 (Conseil Départemental d'Accès au Droit), l'École Nationale de la Magistrature et l'école des avocats du Grand Ouest, le Planning Familial 35, les associations "Histoire du féminisme" et "Prendre le Droit" y ont contribué.
- La ville est adhérente à l'association ECVF (Élu-e-s contre les violences faites aux femmes) et s'est dotée de leur exposition qui est à disposition des associations et des institutions.
- De 2011 à 2014, trois formations visant à sensibiliser à la question des violences faites aux femmes et à faire connaître les dispositifs d'aide, ont été suivies respectueusement par des personnel-le-s de la Direction Santé Publique Handicap, du Service Insertion Aide à la Population, et par des bailleurs sociaux. En 2011, deux sessions ont été proposées aux cellules de veille des quartiers, les 25 octobre 2011 et 17 et 29 novembre 2011. Ces propositions sont à réactualiser en 2017.

## PETITE ENFANCE

---

La représentation de sa place dans la société, sa relation à son environnement, sa façon d'envisager son avenir, sont dictées à l'enfant par l'éducation transmise dès le plus jeune âge. L'attribution des rôles des filles et des garçons, des femmes et des hommes, est imprégnée de stéréotypes en défaveur des femmes. La question des articulations des temps privés et professionnels est déterminante pour accéder au marché du travail, facteur d'autonomie des femmes. En matière de petite enfance, la ville, consciente à la fois du poids des stéréotypes et du besoin d'un service de garde adapté, s'est fixée des objectifs :

### **Associer les parents**

Une journée pédagogique a été organisée par la Ville de Rennes à destination des professionnel-le-s des crèches autour de l'égalité fille-garçon, intégrant également une sensibilisation des parents. Au conseil des conseils des crèches qui réunissait les parents délégués, la communication s'est attachée à présenter l'incidence des stéréotypes dès le plus jeune âge. L'accent a été mis auprès des professionnel-le-s, sur l'importance de communiquer de la même façon aux pères et aux mères. Les services de la ville veillent à acquérir des ouvrages prenant en compte l'absence de stéréotype et a mis en place un système de prêt pour les parents.

### **Attribuer prioritairement des places d'accueil pour enfants (de - 3 ans) dans un contexte de démarche d'insertion sociale et professionnelle.**

La recherche d'emploi et l'insertion professionnelle sont considérées comme des critères prioritaires par la commission d'attribution des places en crèche. 33% des familles dont un enfant est accueilli en crèche, perçoivent moins de 1000€/mois.

**Les demandes des familles monoparentales font l'objet d'un examen attentif** de la part des organismes soutenus par la ville de Rennes. Ces familles sont considérées comme prioritaires par la commission d'attribution des places en crèche dans la limite des places disponibles. 25% des familles, dont un enfant est accueilli, sont monoparentales.

Afin de **soutenir et valoriser les partenaires associatifs concernés**, la ville réserve 116 places dans des crèches associatives et/ou interentreprises dont les projets sociaux correspondent aux valeurs partagées par la ville. Les admissions sur ces crèches sont examinées par la commission d'admission présidée par l'élue petite enfance et sont étudiées selon les mêmes critères que pour les places en crèche municipale. La ville soutient également financièrement une association qui offre un mode de garde à domicile, sur des horaires atypiques, pour les personnes en situation de précarité et ayant perdu leur emploi.

### **Soutenir les assistantes maternelles en recherche d'emploi.**

Sur les quartiers Politique de la Ville, les animatrices du relai assistant-e-s maternel-le-s accompagnent les assistant-e-s maternel-le-s qui ont des difficultés à trouver des enfants à garder. Il leur est proposé des ateliers portant sur le 1er contact téléphonique avec une famille, la valorisation de leur travail, les ressources du quartier et la façon de mettre à jour le site du Conseil Départemental consultable par les familles afin de connaître les places disponibles.

Pour **faciliter la recherche d'un accueil d'urgence**, la ville réserve ainsi 9 places dans des établissements municipaux ou associatifs. En 2013 : 162 entretiens d'accueil en urgence ont été conduits, 43% des demandes correspondaient à un besoin lié à une reprise d'activité (formation ou emploi). En 2015 : 33 enfants ont bénéficié d'un accueil d'urgence dans les établissements municipaux.

## SANTE / VIE AFFECTIVE ET SEXUELLE

---

La politique municipale de santé publique de la ville de Rennes intègre dans ses objectifs, l'information sur la vie affective et sexuelle. Depuis 2013, la Ville de Rennes et l'Agence Régionale de Santé de Bretagne se sont engagées, avec leurs partenaires, dans la mise en œuvre d'un Contrat Local de Santé portant sur :

### L'information sur la vie sexuelle et affective et la prévention des infections sexuellement transmissibles notamment en direction des jeunes. Sa mise en œuvre permet :

- De renforcer la prévention du syndrome d'alcoolisation fœtale menée par la Maison associative de la santé (réalisée en 2014).
- De poursuivre la réflexion avec l'École des Hautes Études en Santé Publique et l'université Rennes 2 afin de permettre de développer une meilleure appréhension de la santé des rennais-rennaises, en y intégrant une dimension genrée.

### L'éducation et la prévention des Infections Sexuellement Transmissibles, en lien avec les partenaires locaux.

- Un Rallye « vie sexuelle et affective » a été mis en place par des acteurs locaux (médecins, gynécologues, pédiatres, pharmaciens) en lien avec les services de l'Éducation Nationale du quartier de Villejean. Ainsi, 150 élèves du collège Rosa Parks sont entrés en contact avec différents acteurs ressources sur le quartier.

### La création d'outils pédagogiques sur la vie affective et sexuelle

Des guides d'informations ont aussi été élaborés et mis à disposition dans des lieux ressources liés à ces domaines :

- **Une exposition** intitulée « La contraception : mieux la connaître pour mieux la choisir » a été réalisée par l'association *Liberté Couleurs*, et est à la disposition des acteurs du territoire rennais.
- **Un document ressources** « jeunes parcours d'accès à la contraception (PAC) » réalisé par l'association Avenir santé Villejean Beaugard, a également été distribué à destination des femmes recourant à la contraception d'urgence, en pharmacie ou à l'infirmerie scolaire. Par le biais de **son site Internet et de sa newsletter santé**, la ville de Rennes poursuit des actions de diffusion d'informations auprès des populations. Elle signe des conventions pour s'engager auprès des associations qui accompagnent un public de jeunes et d'adultes, majoritairement féminin, sur ces questions de vie sexuelle et affective. Le *Planning Familial* souligne l'importance d'offrir un service de proximité aux femmes et notamment aux jeunes filles des quartiers Politique de la Ville. Dans le même temps, les associations *Liberté Couleurs* et le *Planning Familial* animent des ateliers de sensibilisation visant à réduire les risques de grossesses précoces non désirées, à prévenir les violences et toutes les formes de conduites à risques.

### L'animation d'un comité consultatif « vie affective et sexuelle »

Il réunit des partenaires du secteur social et de la santé. Il a permis de développer une dynamique d'action locale sur les quartiers en lien avec le réseau d'acteurs santé. Il a donné naissance au groupe de travail "prévention promotion santé - vie sexuelle et affective" qui associe les acteurs/trices locaux et animateurs/trices territoriales de santé sur le quartier de Maurepas. Il a notamment relayé la préoccupation énoncée dans certains quartiers (Cleunay et Villejean) face à la fermeture de cabinets médicaux.

## SPORTS

Dans son rapport annuel « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », le Ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes **dresse un bilan de la place des femmes dans le sport**. Il révèle que :

- Dans les familles dont le revenu est inférieur à 1830€ par mois, 45% seulement des filles âgées de 12 à 17 ans pratiquent une activité physique et sportive au sein d'une fédération, contre 75% des garçons. Dans les quartiers urbains défavorisés, les jeunes filles ne sont que 32% à pratiquer un sport en zone d'éducation prioritaire (ZEP) alors qu'elles représentent 51% hors ZEP. Le sport ne permet plus ainsi de jouer son rôle social intégrateur.
- Les garçons bénéficient davantage des équipements sportifs. Les trois quarts des dépenses publiques profitent aux garçons, tous équipements et loisirs confondus. Si leur accès est libre (skateparks, citystades), ils sont exclusivement occupés par les garçons.
- La progression de la féminisation des instances dirigeantes reste insuffisante. Au sein des instances locales des fédérations sportives les femmes représentent 12,2% des président-e-s de ligues et comités régionaux, 15% des président-e-s de comités départementaux et 30% des membres des comités directeurs dans les instances départementales du mouvement sportif.

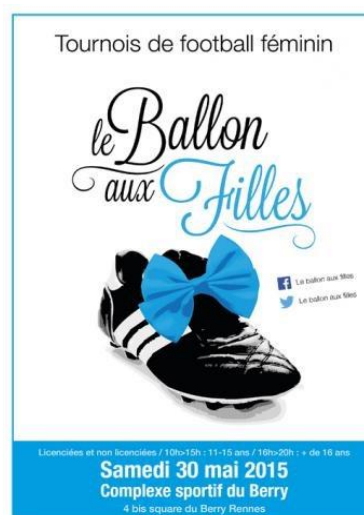
Face à ces stéréotypes sexués, la ville de Rennes s'engage à prendre des initiatives afin de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes dans le domaine sportif. À ce titre, un programme d'actions destiné à encourager les pratiques des femmes et leur rôle dans le sport a été mis en œuvre.

### Encourager la pratique des jeunes filles et des femmes dans les quartiers Politique de la Ville

**Des événements inter-quartiers** valorisent l'interaction entre les jeunes et incitent à la mobilisation des filles dans les compétitions sportives locales. Une politique d'accompagnement des projets encourage les pratiques sportives féminines et garantit un meilleur accès au monde du sport. L'accès aux structures d'accueil et aux équipements est libre et gratuit.

Depuis 2006, l'évènement "D'Filles Sportives" rassemble jusqu'à 70 jeunes femmes dans les quartiers Politique de la Ville.

La ville a soutenu l'opération « Ballon aux filles » à Villejean, projet qui a également rassemblé 300 spectateurs/trices et 100 participant-e-s en 2015. L'évènement « *Gant'elles* », encouragé par le REC volley, mobilise une quinzaine de jeunes filles par saison. Les vacances sont aussi l'occasion de proposer des stages socio-sportifs libres et gratuits à des adolescent-e-s âgé-e-s de 9 à 13 ans, éloigné-e-s de la pratique sportive. Les "activités découvertes", lors de ces stages (déplacements sur mobilier urbain, natation, vélo, tir à l'arc, kayak, patinoire.....) sont choisies pour leur moindre charge stéréotypée (comme peut l'être à contrario, le foot ou la boxe par exemple). Parmi les participant-e-s de l'année 2015, 48% étaient des jeunes filles. La parité est un objectif pour 2016.



## Équilibrer les actions envers les femmes

L'une des principales perspectives est d'assurer la mixité dans le sport et de garantir une politique d'égalité des sexes dans sa pratique, dans l'occupation des espaces qui y sont dédiés et dans les attributions de financement. Pour cela, une nouvelle répartition des subventions est envisagée. Elle valorisera la parité dans les différents projets présentés, afin de parvenir à une égalité de traitement pour les femmes et les hommes. Du mobilier urbain a été installé aux abords des structures dédiées aux jeux de balle aux pieds, essentiellement pratiqués par les hommes, afin de varier les propositions offertes dans ces espaces. Cette diversification de l'offre d'équipements sportifs permet une augmentation de l'investissement des femmes dans ces espaces, et l'émergence d'une mixité dans des lieux toujours plus investis.

## Valoriser l'engagement des filles et des femmes dans le sport

Afin de changer le regard sur la pratique des femmes, la Ville encourage la mise en place d'initiatives destinées à mieux faire connaître les différentes disciplines sportives. Ses derniers engagements visent à travailler avec les partenaires sportifs afin de **permettre au sport pratiqué par les femmes, notamment de haut niveau**, de bénéficier du même montant de financement et de la même visibilité que le sport de haut niveau masculin.

En mai et juin 2016, la Ville de Rennes accueille trois manifestations sportives de haut niveau :

- La première coupe du monde militaire de football féminin. Les élèves de trois classes d'écoles élémentaires de Rennes accompagnent les joueuses lors de leur entrée sur la pelouse du Stade Commandant Bougouin.
- Un match de football féminin France – Grèce pour la qualification à l'Euro 2017. Les entrainements de préparation de l'équipe de France seront également ouverts au public.
- Un tournoi européen de volley-ball féminin.

En juin 2019, la ville de Rennes devrait accueillir six matchs de la coupe du monde féminine de football.

*D'autres évènements ont également été soutenus:*

- Le Stade Rennais Rugby filles Top 8 à hauteur de 42 000 €
- REC Volley filles nationale 2 à hauteur de 27 600 €
- En mars 2016, la ville a soutenu l'opération « *Les sports s'emm'Elles* » et la coproduction des équipes féminines du stade Rennais de Rugby, du REC Volley et de l'Avenir de Rennes pour un montant de 5 130 €.



L'accueil de ces manifestations permet de donner de la visibilité à la pratique féminine et de populariser ces activités, notamment via l'ouverture des entrainements au public et le travail avec les scolaires.

## VIE ASSOCIATIVE

---

La ville de Rennes apporte son soutien aux associations qu'elle reconnaît comme des partenaires privilégiés de la société civile:

### La mobilisation des associations lors des événements de promotion de l'égalité femmes-hommes

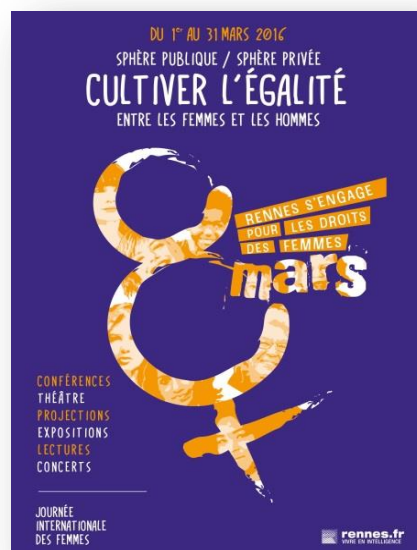
- En un siècle, les femmes ont conquis l'égalité juridique et législative dans la plupart des pays du monde. Reste à conquérir l'égalité dans les faits. La journée internationale des droits des femmes, **le 8 mars**, officialisée en 1977 par les Nations Unies, est là pour rappeler ces victoires mais aussi pour inviter à réfléchir sur la condition des femmes dans le monde entier. De nombreuses associations s'impliquent chaque année et construisent ensemble un programme qui dure au moins 3 semaines. Le thème annuel est décidé lors du bilan de la programmation passée, en Comité consultatif élargi aux porteurs de projets de l'année en cours. C'est une trentaine d'associations qui se mobilisent en direct pour cette manifestation, elles-mêmes en lien avec des associations partenaires. Le thème de 2015 était "prendre la parole et agir" et celui de 2016 "espace public - espace privé, cultiver l'égalité femmes-hommes". Celui de 2017 portera sur l'égalité femmes hommes dans le sport et la culture.

### Le conventionnement entre la ville de Rennes et les associations gestionnaires d'équipements de quartier :

- Comme indiqué dans la partie "organisation politique et administrative de l'égalité femmes-hommes" de ce rapport, la mission égalité femmes-hommes se déploie au sein de la Direction Association Jeunesse Égalité. Convaincue que la construction de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est l'affaire de toutes et de tous et de l'importance de la mobilisation de la société civile, la Ville de Rennes développe son action dans le cadre de partenariats avec le monde associatif. Elle s'appuie ici sur son rôle d'exemplarité pour être en position d'impulser l'implication des associations dans ce domaine.
- L'enjeu "Égalité femmes-hommes" a peu émergé lors des échanges avec l'ensemble des associations des quartiers rennais. Quelques quartiers ont identifié cet enjeu. Le quartier de Maurepas : "Problématique concernant l'égalité femmes-hommes (mise en place de marches exploratoires)". – Le quartier Villejean : "Attention particulière sur la place des filles dans les offres proposées". – Le quartier Le Blossne : "Développer la pratique sportive féminine". Le renouvellement des conventions avec les associations en 2017 permettra l'inscription de cet enjeu dans les conventions qui lient les associations à la collectivité. Cela concerne 24 associations pour 37 équipements et 3 fédérations.

## La période du 8 mars est aussi l'occasion d'agir en milieu scolaire

En 2015, Le collège les Ormeaux à Rennes se saisit de la période du 8 mars pour créer des événements engagés dans les luttes pour les droits des femmes. Ce fut l'occasion pour une classe de troisième de travailler sur l'histoire du féminisme rennais, soutenu par l'association « Histoire du féminisme à Rennes ». Ce travail a donné lieu à une exposition, inaugurée le 2 mars en présence de la communauté éducative et des représentants des partenaires, dont Rennes Métropole. En 2016, le collège Rosa Parks s'est impliqué par la création d'une exposition photos sur les droits des femmes. Quarante jeunes filles et garçons, élèves en troisième dans des classes "Entreprise et Communication" y ont participé. En 2016, une conférence animée par Rozenn MORO et Isabelle PINEAU formatrices pour l'Association *Questions d'égalité* a également eu lieu sur la thématique : « L'égalité filles-garçons chez les 0-9 ans, parlons-en... ».



## CCAS – ACTION SOCIALE ET SOLIDARITE

Dans le cadre de sa politique d'Action sociale et de Solidarité, le CCAS de la Ville de Rennes accueille et accompagne des femmes et des hommes allocataires du RSA en situation de vulnérabilité.

Le 30 septembre 2015, on constate **une répartition égale entre les femmes et les hommes pour les bénéficiaires du RSA**, orientés pour un parcours socio-professionnel vers un-e Animateur(trice) Locale d'Insertion (51% femmes, 49% hommes). En revanche une plus grande proportion d'hommes est orientée vers Pôle Emploi (60% d'hommes). Si les femmes et les hommes sont touchés relativement à parts égales par les situations de précarité, on observe que **les freins**, et donc les leviers d'accompagnement, sont souvent différents. Ainsi, il peut être proposé un accompagnement adapté aux besoins spécifiques de ce public, en particulier quand il s'agit de femmes seules avec enfants.

Comme le souligne un récent rapport de la DGCS\*<sup>1</sup> (Direction Générale de la Cohésion Sociale) **l'approche genrée des pratiques professionnelles** permet également de comprendre comment se transmettent, se reproduisent et/ou se transforment les inégalités entre les femmes et les hommes. De ce fait, les services souhaitent garder une vigilance constante afin d'éviter que les modalités d'accueil et d'accompagnement proposées ne reproduisent les normes de genre qui amplifient la division sexuée des rôles sociaux. En revanche, si une part quasi égale d'hommes et de femmes se renseignent sur le **Microcrédit**, 60% de femmes en ont réellement bénéficié. 28% des bénéficiaires du Microcrédit (sur un total de 23 227) sont des femmes seules avec enfant(s), 16% sont des femmes seules sans enfant, et 27% sont des hommes seuls sans enfant (2% d'hommes seul avec enfant(s)).

<sup>1</sup> la DGCS\*<sup>1</sup> (« genre et renouveau du travail social », décembre 2014)

Concernant **l'attribution des aides facultatives**, on observe une majorité d'hommes (65% pour les Aides d'urgence et 60% pour les aides attribuées en Commission Prestations FacultatIVES).

Cela s'explique notamment par le fait que ces aides ne sont destinées qu'aux personnes seules sans enfant à charge, contrairement aux aides du Département qui s'adressent aux familles (et donc notamment aux femmes seules avec enfant(s)). À l'image de la surreprésentation des femmes dans la filière sociale ; la Direction Insertion Aide à la Population est composée de 87% de femmes (56% concernant les cadres). Le SIAP réalise, une fois par an, un bilan sexué et une analyse sexuée des attributions des aides financières liées à l'insertion pour le RSA et pour les aides facultatives.

**Afin de soutenir particulièrement les familles monoparentales**, en lien avec les partenaires présents dans les Espaces Sociaux Communs, des « groupes monoparentalité » ont été mis en place au Blosne et à Maurepas. Un barème est actuellement utilisé dans le dispositif « Sortir » qui leur octroie un coefficient majoré. De plus, un projet de tarification solidaire favorisant l'accès aux familles monoparentales a été mis en place.

En 2016 une **formation** sur la lutte contre les discriminations est proposée aux cadres de la DIAP (Direction Insertion Aide à la Population). En 2017, une formation sur la prévention et la lutte contre les violences conjugales à destination de l'ensemble des professionnel-le-s sera organisée.

**Le comité de suivi du RSA est organisé paritairement.** Sa constitution se fait sur la base du volontariat. Il est à noter que le renouvellement du comité en 2016 a permis une répartition égale, femmes-hommes, parmi les volontaires comme en 2012 (15 femmes/15 hommes). Un tirage au sort est réalisé pour les représentant-e-s de la commission RSA avec deux places de titulaires et de suppléants à parité. Dans le cadre de la délégation RSA confiée par le Conseil Départemental au CCAS, la DIAP met en place une offre d'insertion permettant la remobilisation et le soutien au parcours d'insertion sociale et professionnelle des personnes. Sur les 26 actions collectives proposées, une attention particulière est portée à la lutte contre les stéréotypes et à une représentation paritaire dans les différentes actions (à visée sociale ou professionnelle). Afin de lever certains freins spécifiques au public féminin, et notamment concernant l'articulation vie professionnelle/vie familiale, la DIAP a mis en place des actions ciblées:

- **Mosaïque de parcours** porté par l'ASFAD\*<sup>1</sup>. C'est un accompagnement vers l'emploi pour des femmes confrontées à des difficultés particulières.
- **Le Bureau d'accompagnement individualisé vers l'Emploi (BAIE)**, porté par le CIDFF35\*<sup>3</sup> permet d'accompagner individuellement des femmes en difficultés d'insertion professionnelle, de leur permettre la formulation d'un projet réaliste et réalisable et de leur donner des méthodes, des moyens techniques et documentaires pour sa mise en œuvre.

La question du mode de garde reste un frein majeur à l'insertion professionnelle des femmes. Il est donc nécessaire de soutenir cette offre de service afin de faciliter l'entrée en formation ou en emploi, et de renforcer les liens entre la politique insertion et la politique petite enfance. De même, l'anticipation de la fin du RSA permet de préparer la reprise d'emploi. Enfin, l'accompagnement des ALIs\*<sup>2</sup> participe également à la lutte contre les stéréotypes en proposant des pistes d'insertion qui ne soient pas uniquement « sociales », et notamment en orientant les femmes vers des formations aux métiers traditionnellement masculins et vice-versa.

---

<sup>1</sup> ASFAD: L'Association pour l'Action Sociale Et la formation à l'Autonomie et au Devenir est soutenue par la Ville.

<sup>3</sup> CIDFF35: Le Centre d'Informations des Droits des femmes et des familles 35 est soutenu par la Ville.

<sup>2</sup> ALIs: animateur/trice locale d'insertion

## CCAS - PERSONNES ÂGÉES

---

L'espérance de vie étant supérieure chez les femmes à celle des hommes (environ 7 années), les femmes âgées se retrouvent le plus souvent seules. La ville s'est engagée à leur permettre une meilleure autonomie.

Les Établissements gérés par le CCAS étaient fréquentés en 2015 par 83 % de Femmes / 17 % d'Hommes.

- Les soins et l'accompagnement des personnes âgées reposent en très grande partie sur les femmes. **Afin de faire évoluer les représentations**, ses services participent aux "forums métiers" qui sensibilisent à la mixité des métiers et valorisent les métiers d'aide à domicile et d'aide-soignant-e-s. Des articles et des photos dans les supports de communication ont été ajoutées dans le but de valoriser le parcours des agents masculins qui occupent ces postes. L'évolution des effectifs masculins devra cependant être suivie, tant dans les services à domicile que dans les établissements de la DPAG.
- Les responsables rappellent le cas échéant que les personnels masculins affectés au service ont les mêmes compétences que les personnels féminins.
- Le CLIC (le Centre Local d'information et de Coordination), lieu d'accueil de proximité, d'information et de conseil pour les retraités, à destination des personnes âgées de plus de 60 ans et de leur entourage, permet à travers les différents services proposés de **maintenir l'autonomie des personnes âgées**. À Rennes, le centre accueille un public majoritairement féminin : les femmes constituaient 81% des personnes accueillies en 2014 et 74% en 2015.
- Il en est de même pour le Centre Communal d'Action Sociale qui recensait en 2015 83% de femmes accueillies contre 17% d'Hommes.

# VILLE DE RENNES – RENNES METROPOLE

## COMMANDE PUBLIQUE

---

Depuis le 1er décembre 2014, la loi exige des candidats qui répondent aux marchés publics lancés par la collectivité, qu'ils produisent une attestation sur l'honneur justifiant du respect des dispositions du code du travail concernant l'égalité professionnelle (négociation et production du rapport de situation comparée). L'enjeu de la promotion de l'égalité professionnelle par le biais de la commande publique, s'inscrit dans l'engagement de la **Responsabilité Sociétale des Entreprises** qui porte sur 4 volets : le volet économique, social, environnemental et territorial. La RSE a été expérimentée en 2014 avec quelques services volontaires. La RSE est un critère de jugement des offres, l'égalité femmes-hommes est un des éléments du critère social. Dans le cadre de cette expérimentation, 11 consultations ont intégré le critère RSE en 2014, et 14 consultations en 2015. De façon très concrète, l'égalité professionnelle y est abordée au travers de la question des effectifs composant l'entreprise, croisée avec la nature des contrats occupés et l'âge des salarié-e-s. Un questionnement est formulé explicitement sur la manière dont l'entreprise favorise l'égalité femmes-hommes dans son fonctionnement.

**Les engagements ou points de préoccupation concrets les plus régulièrement pointés par les entreprises sont les suivants** : la rationalisation des horaires de réunions, l'égalité salariale, la vigilance à la parité dans les processus de recrutement, la signature de la charte sur l'égalité professionnelle notamment dans les grandes entreprises voire les grands groupes, la compensation des écarts d'intéressement du fait de temps partiels suite à une maternité. Le Télétravail, les visioconférences et l'aménagement du temps de travail sont considérés dans la majeure partie des réponses, comme un moyen de concilier la vie personnelle et la vie professionnelle.

## CULTURE

---

Les femmes constituent la majorité du public des spectacles, concerts, expositions, films. Elles fréquentent les librairies et les bibliothèques. Elles sont bénévoles et s'impliquent dans les associations pour partager passions et convictions. La majorité des diplômé-e-s des écoles d'art et des formations supérieures d'ingénierie culturelle sont des femmes et 58% du personnel salarié des équipements culturels en Bretagne sont encore des femmes. Pourtant **les inégalités dans ce domaine sont criantes**. Par exemples, on dénombre en 2016 : 18 compositrices sur 1370, soit 1%, 21 cheffes d'orchestre femmes sur 584, soit 4%, 11 librettistes femmes sur 196, soit 6%, 92 solistes instrumentistes femmes sur 326, soit 28%, 169 auteures sur 778, soit 22%, 243 metteuses en scène sur 924, soit 26%, 87 chorégraphes femmes sur 221, soit 39%.

La politique culturelle de la Ville de Rennes s'attache à **encourager la présence des femmes dans les programmations, les créations artistiques et les projets culturels**. D'une part, elle veille à un égal accès des femmes et des hommes aux aides attribuées par la collectivité dans le domaine de la création artistique et de la réalisation de projets culturels. D'autre part, elle porte une attention particulière à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes lors des évaluations conduites avec les structures culturelles bénéficiaires de conventions d'objectifs. Les services ont instauré le recours aux statistiques sexuées pour analyser les programmations qui permettront, dans les années à venir, d'établir des comparaisons et de fixer les axes d'amélioration. Le fait d'avoir entrepris cette démarche d'analyse sexuée témoigne de la volonté d'accompagner la promotion de l'égalité femmes-hommes, à partir d'éléments chiffrés.

- **L'Écomusée,**

Les intervenants culturels, artistiques, artisanaux et patrimoniaux sont en majorité des femmes pour leurs activités d'action culturelle (environ 60%).

- **La Bibliothèque de Rennes**

Elle a mobilisé, en 2015, pour ses animations, 33 intervenantes et créatrices (exposées ou invitées) contre 53 intervenants et créateurs (exposés ou invités). Elle a également réuni sur la saison 2014-2015, 17 intervenantes et 17 intervenants lors de ses journées de rencontres. En 2015/2016, 15 intervenantes contre 19 intervenants ont été convié-e-s. Ces résultats montrent l'intérêt des bilans chiffrés et sexués. Ils expriment qu'une mobilisation pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans une politique publique ne rend pas forcément et systématiquement possible la parité mais permet de voir si on tend vers cet objectif ou si on s'en éloigne.

- **Le Centre d'Arts Contemporains de Rennes (La Criée)**

Il s'est fixé comme objectif d'atteindre un équilibre femmes-hommes dans sa programmation générale. Ainsi, l'artiste associé pour la saison 2015-2016 est une femme. Elle succède à deux hommes. Sur 3 expositions monographiques, l'une d'entre elles portait sur un homme et deux autres sur des femmes.

L'exposition collective présentait les travaux de 9 hommes et 4 femmes. Le projet "Les Rayons Verts" a fait intervenir 5 femmes et 4 Hommes.

### **Dans ce contexte, plusieurs actions ont été mises en œuvre:**

Le 10 décembre 2014, une journée pédagogique de sensibilisation autour du thème de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture, a été organisée en direction des professionnel-le-s de la « Direction Culture » et des équipements culturels. Cette initiative a été très appréciée et les participant-e-s ont partagé leur étonnement quant à la réalité décrite à partir des chiffres présentés par l'association HF Bretagne. Si l'analyse du ratio femmes-hommes dans les pratiques artistiques en amateurs est en cours de mise en place, le Conservatoire à Rayonnement Régional de Rennes pointe quelques freins aux évolutions escomptées. « Il est très difficile de faire évoluer certaines surreprésentations, notamment celle des garçons en musiques actuelles. Même si l'on constate une évolution dans cette discipline, comme le montrent les chiffres relatifs à l'année scolaire 2015/2016, cela ne peut être analysé comme une tendance structurelle. » En effet, il s'agit ici d'une pratique qui se construit dès l'adolescence et en groupe. Ce constat n'est pas propre au conservatoire de Rennes. Il y a, dans certains segments de l'offre, la persistance de stéréotypes qui aboutit à une surreprésentation d'un des sexes.

**Afin de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux différentes fonctions dans l'ensemble des structures culturelles publiques ou associatives,** la ville de Rennes s'est engagée à mettre en place un indicateur spécifique d'analyse sexuée pour suivre l'évolution de la présence des femmes aux postes de direction dans les équipements culturels.

- Depuis 2012, un suivi du ratio relatif à la place des femmes dans les emplois de direction des institutions culturelles a été instauré. La direction est ainsi passée de 8 hommes et 1 femme en 2011 à 5 hommes et 4 femmes en 2012.
- L'équipe de direction du CRR (**Conservatoire à Rayonnement Régional**) de la ville de Rennes est composée de trois personnes (deux hommes et une femme sur un grade de Professeur d'Enseignement Artistique Hors Classe). La forte représentation des femmes, tant parmi les élèves que dans le corps enseignant, conduit à la présence majoritaire des filles sur les plateaux. Une attention est portée sur la présence de projets mettant en valeurs, notamment en musique, des créatrices, encore trop peu représentées dans les rôles de compositrices, chorégraphes....Le CRR porte aussi une attention particulière à la présence des garçons dans les cours de danse et de théâtre, notamment au travers des dispositifs en milieu scolaire. Il incite les jeunes à découvrir les instruments de musique sans préjugés et communique en ce sens avec les familles (les Cuivres par exemple mobilisent peu de filles).
- **Au Musée de Bretagne**, le renouvellement du conseil scientifique en 2016 a permis une stricte parité parmi les participant-e-s.
- **La Criée** : Son équipe est mixte, majoritairement féminine compensée par une équipe technique masculine soit 8 femmes et 5 hommes, tous statuts confondus. Pour les stagiaires, une volonté de mixité est également soutenue en 2016 : La Criée accompagne un homme et deux femmes.

## Promouvoir un regard critique sur les stéréotypes sexués et participer aux évènements en lien avec l'égalité femmes-hommes.

- **Les Champs Libres**, depuis de nombreuses années, collaborent à la programmation en lien avec la journée Internationale des droits des femmes. Ils accueillent la manifestation "Comptoir au féminin" en partenariat avec l'association "Comptoir du Doc" durant un week end et proposent au minimum 4 documentaires.
- Les **Archives** ont animé, en 2015, une conférence de Marion Denizot de Rennes 2 « Jeanne Laurent, une femme bretonne républicaine (1902-1989) », dans le cadre des Jeudis des Archives.
- **La Bibliothèque des Champs Libres** a organisé une rencontre en novembre 2014 intitulée "Genre et égalité dans la cour d'école et les lieux de loisirs". Une projection de film et une rencontre avec la réalisatrice Éléonore Gilbert et Edith Maruejols, universitaire auteure de "Mixité, égalité et genre dans les espaces de loisirs des jeunes" a également eu lieu.
- Au sein des **bibliothèques de Rennes**, deux ateliers ont été organisés en présence des adolescent-e-s sur les questions de genre : l'animation "jeux pour filles, jeux pour garçons : les jeux ont-ils un sexe ?" le 18 mars 2015 et l'"atelier d'échange autour des différences et des clichés garçons-filles" le 23 mars 2016.
- **Le Musée de Bretagne** veille à adopter une approche genrée pour définir les contenus des expositions. Il a participé aux actions liées à la Journée Internationale des Femmes. Il a notamment organisé, en mars 2016, une rencontre avec Catherine Bernard, vigneronne, en lien avec l'exposition «Boire en 2016», et abordé, « le stéréotype du buveur, la femme et le boire ».
- **Le Musée des Beaux-Arts** a accueilli la réception du 8 mars 2015 en présence de Mme la Maire et proposé une conférence de Marie Robert spécialiste de la photographie, conservatrice au musée d'Orsay le 8 mars 2016.

## BUREAU DES TEMPS

---

Dans l'ensemble des dossiers suivis par le Bureau des temps, l'objectif central est de **lutter contre les inégalités face au temps**, notamment celles entre les femmes et les hommes. La ville reconnaît le temps comme un enjeu pour l'égalité. Elle se distingue par l'intérêt porté aux évolutions temporelles sociétales et aux contraintes qui y sont attachées, en tant que facteur d'égalité entre les femmes et les hommes, en lien avec une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

- La ville de Rennes prend en compte **les différents temps personnels, professionnels, familiaux** et **accompagne la promotion d'une politique d'égalité au sein des crèches** municipales, collectives et familiales, en y associant les parents. Le Bureau des temps porte cet objectif dans les différents dossiers auxquels il est associé (exemple : charte de la vie nocturne : quelle égalité d'accès à la vie nocturne ?) ou qu'il pilote (exemple : congestions routières : peut-on partager ou alléger les contraintes temporelles des actifs pour fluidifier le trafic ?).
- Le bureau du temps maintient ses activités et poursuit une réflexion transversale sur les inégalités temporelles entre les femmes et les hommes, depuis 2002. Il promeut **une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie privée**. En ce sens, il soutient notamment le développement de services innovants afin d'accompagner une meilleure gestion des temps de vie : Services aux salarié-e-s sur les zones d'activité et les zones d'interconnexion - Adaptation des horaires d'ouverture des services (piscines, bibliothèques, Champs Libres, équipements de quartiers).
- En 2015, une étude sur le temps de travail des salarié-e-s de Rennes, Rennes Métropole et du Centre Communal d'Action Social, a été réalisée. Elle sera présentée en 2016. Cette étude a permis de faire remonter certaines situations vécues par les agents (horaires décalés, heures supplémentaires, exigences liées au poste, temps de déplacements, problématiques de garde d'enfants...) Cela a contribué à la mise en place d'une expérimentation sur le télétravail en interne.
- Le Bureau des Temps s'attache à **sensibiliser la population à la question des inégalités temporelles** à travers un cycle de conférences et des interventions sur ce thème. Des conférences ont été proposées en 2014/2015 en présence notamment, de Louis Maurin « *Sommes-nous égaux face au temps?* » et d'Edmond Hervé « *Les temps de la ville d'hier à aujourd'hui* ». Ces conférences ont réuni 60% de femmes et 40% d'hommes. Le réseau national des Bureaux des temps, Tempo Territorial, organise à l'automne 2016 sa rencontre annuelle, les Temporelles, sur le thème "égalité femmes/hommes et politiques temporelles". Cette rencontre sera l'occasion d'un échange de bonnes pratiques sur le sujet et pourra déboucher sur des pistes d'actions locales.
- Le temps d'accès des habitant-e-s aux équipements et aux services diffère. Sur la base de l'analyse des temps d'accès actuels, des orientations ont été prises pour **favoriser la proximité temporelle** dans les documents stratégiques que sont le Schéma de Cohérence Territoire, le Plan Local d'Urbanisme, le Projet Communautaire. Cela a conduit, en 2015 à la création d'une carte des temps d'accès à pied aux services et commerces du quotidien, qui est destinée à promouvoir la planification et l'aménagement urbain.

## AMÉNAGEMENT URBAIN

---

La ville s'engage à prendre en compte les enjeux de l'égalité des femmes et des hommes dans l'espace urbain, et à renforcer l'analyse des usages du territoire en prenant en compte les attentes des femmes en matière d'accessibilité, de fonctionnalité et de sécurité. **Là où il y a des inégalités territoriales, les inégalités sont renforcées par des choix opérés à un moment donné.**

Des choix urbains ont contribué à l'invisibilité des femmes explique Yves Raibaud, géographe du genre. Ainsi, 85% du budget des équipements programmés dans les quartiers Politique de la Ville vont aux garçons. Le même constat est réalisé pour les pratiques libres comme les skateparks, les salles de musiques actuelles, les accueils informels.

### À Rennes, les rues se féminisent

Depuis 2008, la ville de Rennes mène une politique volontariste pour promouvoir des noms de rues féminins, afin de redonner aux femmes leur place légitime dans la société et leur rendre hommage. Elles sont nombreuses, écrivaines, chercheuses, femmes politiques, résistantes, sportives, navigatrices, etc.

La ville de Rennes s'est ainsi engagée à progressivement mieux représenter les femmes dans la sphère publique. **Depuis 1977, le nombre de voies portant des noms de femmes a plus que triplé. De 2008 à 2016, pas moins de 41 nouvelles figures féminines ont été choisies pour nommer les rues de Rennes.** Cependant, au regard des 943 noms de rues associés à des hommes, la ville est encore loin de la parité. Une étude sur les noms de voies a été présentée au Conseil Municipal du 18 janvier 2016. Seulement **10,95% des lieux publics portent des noms de femmes.**

Sur les 1093 noms de rues associées à des personnes, 116 seulement honorent des femmes. Parmi elles, 3 sont des Saintes : Sainte-Anne, Sainte-Marie et Sainte-Sophie; 3 sont des personnages de légende : Iseult, la Fée Viviane et la Vagabone; et 4 correspondent à des collectifs féminins : Carmélites et Carmes, Munitionnelles et Dames. Il ne reste donc véritablement que **106** voies qui célèbrent des femmes dans leur singularité.

Cette inégale représentation des sexes dans l'espace urbain s'observe aussi pour les établissements publics rennais :

Pour les *Écoles maternelles publiques*: 19 noms d'Hommes et 5 noms de Femmes

Pour les *Écoles élémentaires publiques* : 22 noms d'Hommes et 7 noms de Femmes

Pour les *Crèches*: 7 noms d'Hommes et 7 noms de Femmes

Pour les *Collèges et Lycées Publiques*: 9 noms d'Hommes et 5 noms de Femmes

Pour les *Équipements Sportifs, Culturels, et de Loisirs*: 5 noms d'Hommes et 5 noms de Femmes

L'espace public doit être accessible à toutes et tous, chacune et chacun. Pourtant, les enquêtes de victimisation illustrent le fait que le sentiment d'insécurité est très présent, chez les femmes, dans les espaces publics, en particulier dans certaines rues et certains transports publics (vécus comme propices aux agressions sexuelles). De ce fait, les femmes désertent les espaces publics, évitent certains lieux et horaires et développent des stratégies complexes d'évitement.

Les femmes sont, par ailleurs, moins présentes dans les différentes concertations autour de la construction de l'espace public.

Depuis fin 2014, les ministères de la Ville et des Droits des femmes promeuvent **les Marches exploratoires de femmes**, dans plusieurs villes. Rennes s'est inscrite dans cette expérimentation, qui s'est déroulée à Maurepas, d'avril à juin 2015.

### **Les marcheuses ont produit des préconisations actuellement suivies par les services**

De nouveaux équipements, plus attrayants, plus colorés, des bancs plus confortables et des fleurs sont réclamés. Les habitantes demandent aussi que les escaliers et les parkings soient plus propres et qu'il y ait plus de lumière. Elles recommandent que la police circule à pied et à vélo dans le quartier et non pas en voiture afin de mieux entendre et de mieux voir ce qui se passe dans le quartier.



La Ville continue à travailler avec les femmes qui se sont mobilisées et pilote le suivi des préconisations. Les femmes qui se sont mobilisées ont apprécié d'avoir été écoutées et prises en considération. Elles sont par la suite venues à la conférence d'Yves Raibaud sur "le genre dans l'espace public". Elles étaient également présentes lors de la réception de Mme Appéré, maire de Rennes, le 8 mars 2016 à l'hôtel de ville. Elles sont prêtes à partager leur expérience lors des prochaines marches exploratoires prévues à partir de septembre 2016 dans le quartier de Bréquigny.



## POLITIQUE DE LA VILLE

---

En application de la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014 et de la loi Vallaud - Belkacem du 4 août 2014 « pour une réelle égalité entre les femmes et les hommes », la prise en compte de l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les inégalités persistantes en la matière sont des objectifs à déployer sur l'ensemble des territoires Politique de la Ville.

Dans ce cadre, la métropole rennaise s'engage à déployer un volet « égalité entre les femmes et les hommes », avec des indicateurs de suivi, et une évaluation des impacts des projets entrepris sur l'égalité femmes-hommes.

### Trois axes transversaux figurent dans les plans d'actions territoriaux des quartiers Politique de la Ville de Rennes :

- Développer des actions de formation au bénéfice des acteurs de quartier et porteurs de projets, afin de développer une approche intégrée des enjeux de promotion de l'égalité (genre, origine, âge) et de lutter contre les discriminations au sein des projets développés dans les différents piliers du contrat de ville.
- Développer les bilans sexués, les analyses de la participation par âge.
- Apporter une vigilance particulière à la participation citoyenne des jeunes, des femmes, des personnes pouvant être victimes de discriminations. Cette vigilance renvoie à la prise en compte de leur invisibilité, de leur place dans l'espace public, de leurs conditions de vie et à la reconnaissance de leurs expertises. Des actions spécifiques sont à mener pour lever des freins à la participation, notamment en facilitant les rencontres avec les élu-e-s et les décideur-se-s, en favorisant l'action par les "pairs", en développant les méthodes de collecte de la parole et en tenant compte de leur expertise lors des temps de concertation sur les politiques publiques.

La mobilisation des **politiques publiques**, elles-mêmes **déployées sur les territoires** (et notamment dans les quartiers Politique de la Ville) **influencent, de façon indirecte, la prise en compte de l'égalité femmes-hommes par les acteurs et actrices de ces territoires**. Deux exemples pour illustrer cela :

La préoccupation de la pérennité de l'offre médicale sur Cleunay et Maurepas est relayée à la fois par la Direction Santé Publique Handicap et par les territoires. De même, on retrouve l'exigence de la mixité portée à la fois par la direction des sports et par les acteurs/actrices de terrain, lors de l'organisation des équipes de foot pour l'inauguration du City stade Savary au Blosne.

## ACTIONS TRANSVERSALES

---

La politique de la ville soutient plusieurs programmes qui consistent à mettre en œuvre des actions pour prévenir et **agir en faveur de l'égalité et du respect mutuel entre les sexes**.

**Le programme Envie2Respect a pour objectif de renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons.** Il est piloté par l'association "Liberté couleurs". Cette initiative a débuté en 2008. Elle consiste en une intervention auprès des jeunes et des adultes référents sur la question des stéréotypes et des violences à caractère sexiste. Le projet réécrit en 2013 intègre depuis, la prévention des incivilités et de toutes les discriminations, et accentue l'implication des professionnel-le-s. Il s'adresse directement aux structures (écoles, collèges, équipements) des 5 quartiers Politique de la Ville qui ont su ainsi intégrer l'aspect systémique des problématiques d'exclusion et de violence. Le bilan fait état de 39 structures bénéficiaires, 1750 personnes bénéficiaires dont 758 hommes et 993 femmes, 245 bénéficiaires référents éducatifs, 344 habitants bénéficiaires et à ce jour 1161 jeunes bénéficiaires.

### **L'accompagnement des femmes d'origine étrangère à l'acquisition de la langue française**

C'est un axe important pour l'émancipation des femmes et pour leur autonomie dans leur pays d'accueil. Cette action permet une offre d'apprentissage du français dans une logique de parcours qualifiant.

Afin de veiller à ce que les dispositifs d'accès aux ressources juridiques mis en place à la ville de Rennes et Rennes Métropole permettent un égal accès aux femmes et aux hommes, la ville soutient les actions visant **l'égalité de traitement**. Elle s'assure que les femmes en situation de fragilité résidant notamment dans les territoires Politique de la Ville, aient accès aux actions d'information sur les droits des femmes, en particulier en lien avec le Centre d'Informations des Droits des Femmes et des Familles 35 et le Mouvement Français pour le Planning Familial.

### **"Sortir" est un dispositif d'accès à la culture, aux loisirs et aux sports,**

En 2012, 54% des utilisateurs de la carte Sortir sont des femmes. Le profil dominant des utilisateurs et utilisatrices des « **activités ponctuelles** » est : Femme - entre 26 et 60 ans - Famille monoparentale.

### **L'Accompagnement des femmes vers l'emploi**

La ville de Rennes conventionne avec le Centre d'Informations Des Femmes et des Familles qui intervient auprès d'un public exclusivement féminin par le biais de permanences B.A.I.E. (Bureau d'Accompagnement individualisé vers l'Emploi) situées en centre-ville et dans les quartiers Politique de la Ville. Le CIDFF35 intervient également de façon collective à partir d'actions "Modules découverte des métiers", "Pré Bilans d'orientation professionnelle", "Ateliers diversification des métiers " et "Ensemble vers l'Emploi". 69 femmes ont été accompagnées en 2015 dont 52 habitantes en contrat de ville.

## ACTIONS REALISÉES DANS LES QUARTIERS POLITIQUE DE LA VILLE

### CLEUNAY

---

#### Les actions mises en œuvre avec le nouveau contrat de Ville :

En 2015, les enfants et les jeunes du Cercle Paul Bert Cleunay ont travaillé sur le thème de la discrimination dont celle liée au genre. Ils ont écrit et joué des mises en situations. On peut citer celle intitulée « Garçon ou filles, peut-on pratiquer les mêmes activités ? ». Une vidéo, disponible sur la web TV (<http://www.webtv-cpbcleunay.fr/>), fait état de leur travail.

#### Les perspectives pour 2016

Elles seront intégrées de manière transversale dans les groupes de travail déjà constitués dans les quartiers (groupe jeunesse, Groupe Solidarité Emploi, Commission Éducation Enfance et Jeunesse). Parmi elles, plusieurs actions sur la thématique égalité entre les femmes et les hommes sont à venir :

Le prolongement de « l'ABC...Z des Héroïnes » portée par l'association « la Balade des livres ». Il s'agit d'un travail de réflexion et de création avec un groupe de jeunes filles de Cleunay, de 8 à 15 ans, à partir de leurs propres modèles féminins. À partir d'un atelier d'expression encadré par une professionnelle de l'écriture, les jeunes participantes réaliseront une production écrite et collective, qui pourrait être intégrée à la galerie des portraits de femmes.

Le Cercle Paul Bert Cleunay propose un projet sur les droits des femmes à travers la thématique du Brésil. Il s'agit pour les jeunes de travailler sur l'émancipation des femmes par une entrée sociologique historique et politique.

La ville de Rennes s'engage à veiller, sur ce quartier, au maintien de l'offre médicale. Des cabinets médicaux ferment et leur remplacement n'est pas assuré. L'objectif est donc de poursuivre la dynamique en présence avec les différents partenaires (clinique, mutualité, médecins...) afin de maintenir une offre médicale suffisante.

### LE BLOSNE

---

#### Les actions mises en œuvre avec le nouveau contrat de Ville :

Pour l'inauguration du city-stade Savary, une réflexion a été menée avec les associations et les services mobilisés (Direction de Quartiers Sud-Est, Direction des Sports, Cercle Paul Bert section football, Cercle Paul Bert le Blosne, la BJCS, l'Athlétic Club Rennes et le Centre Social Carrefour 18). La question de la mixité a été partagée et pensée dès le début des préparatifs des animations et du tournoi de foot proposés aux enfants et aux jeunes de 10 à 18 ans. De ce fait, des équipes mixtes ainsi que des équipes entièrement féminines composées de jeunes filles (enfants) ont participé. Certaines jeunes ne savaient pas (encore) jouer au football.

Suite à une soirée ouverte aux membres de la Commission Éducative Enfant Jeunesse (CEEJ), un temps de réflexion a porté sur la laïcité et la mixité. Trois situations anonymes ont été présentées pour lancer les discussions et engager la réflexion. Le Groupe de Travail « Vivre ensemble et partage de valeurs communes », permet aux acteurs présents de découvrir des outils et des ressources, et de construire des projets en partenariat.

## VILLEJEAN

---

### **Les actions mises en œuvre avec le nouveau contrat de Ville :**

**La Maison verte :** En partenariat avec Le Relais, la Maison Verte a mis en œuvre le projet « Et si on prenait soin de vous ». Douze à quinze jeunes filles de Villejean, âgées entre 12 et 15 ans, ont participé à un programme bien être. Des séances maquillage, des shootings photo et un voyage à Paris pour découvrir les métiers de la mode ont été proposés.

**Melting Potes :** l'association veille à faciliter l'accès des femmes à la salle de musculation.

**Déclic femmes :** Cette association travaille spécifiquement avec des femmes d'origine étrangère et vise à les informer, les orienter et les accompagner dans leurs démarches administratives, dans leur accès aux droits et dans l'apprentissage du français. Six créneaux sont disponibles par semaine et concernent 10 à 15 femmes. L'accès à la culture (visite du patrimoine rennais) et l'expression artistique et citoyenne y sont favorisés. Il en est de même pour l'accès aux formations informatiques et linguistiques pour lesquelles une trentaine de femmes du quartier ont été mises en relation avec des professionnel-le-s. Chaque année, 195 personnes sont accompagnées dans le cadre du projet de médiation sociale et interculturelle. **Ces actions spécifiques, en direction d'un public cible, vise à permettre à des femmes d'accéder à des services auxquels elles n'auraient pas accès sans accompagnement.**

**Mosaïque Bretagne Maroc :** Des cours de gymnastique d'entretien sont mis en place suite à des ateliers santé et ont concerné 26 femmes sur l'année scolaire. Une prévention aux maladies cardiovasculaires chez les femmes d'origine étrangère est également mise en œuvre. Il s'agira ici de savoir en quoi ces propositions agissent sur la transformation des rapports inégalitaires entre les femmes et les hommes? À quelles inégalités sanitaires répondraient-elles ? Dans le cadre du conseil de quartier, l'association Mosaïque Bretagne Maroc a réuni une trentaine de femmes du quartier pour échanger avec une avocate sur les accès aux droits des familles et des femmes.

**Le Cercle Paul Bert :** L'évènement « Le Ballon aux filles » organisé par le Cercle Paul Bert valorise la pratique féminine du foot (via des créneaux spécifiques et l'organisation d'un tournoi) et combat les préjugés. (Voir sport pages 18/19)

**Le Centre culturel Avicenne :** Le centre organise un thé citoyen au cours duquel des femmes témoignent de leur parcours professionnel.

**Un Groupe de Travail nommé Love :** il réunit les acteurs sociaux et de la santé du quartier et les professionnel-le-s de la jeunesse afin d'aborder collectivement les questions liées à la vie affective et sexuelle des jeunes.

## SAINT- JACQUES DE LA LANDE

---

**Saint-Jacques de la Lande est un territoire de veille dans le cadre de la géographie prioritaire.** Le Planning Familial 35 réalise des permanences régulières en présence d'une conseillère conjugale au Centre EPI Condorcet de St-Jacques de la Lande ainsi que des animations thématiques sur la vie affective et sexuelle, et sur les violences sexistes dans différents lieux du quartier. Il intervient auprès des collégien-ne-s du collège Jean Moulin, des parents, et des adultes. Cela a concerné en 2015 entre 150 et 200 personnes.

## MAUREPAS

---

### **Les actions mises en œuvre avec le nouveau contrat de Ville :**

Dans le cadre d'un groupe de travail nommé "*Causette*" du réseau jeunesse, une soirée débat a été proposée le vendredi 29 avril 2016 à la Maison de Quartier la Bellangerais et a concerné 20 jeunes du territoire Nord-Est âgé-e-s de 13 à 15 ans. Au programme figurait un repas et un "photozoom" animé par l'association *Liberté Couleurs* sur le thème des relations garçons-filles.

Un groupe de jeunes filles s'est aussi mobilisé sur la réalisation d'un film documentaire intitulé "*C'est quoi ton genre?*", traitant de la présence féminine dans l'espace public à l'échelle du quartier. Les objectifs étaient d'aborder les questions de mixité par le biais d'un support créatif, de réaliser un support de réflexion et de débat interactif, de conscientiser les problématiques liées au genre et de donner aux habitantes de Maurepas les moyens de s'exprimer. Les partenaires impliqués dans cette initiative sont le Cercle Paul Bert des Gayeulles, le Cercle Paul Bert des Longchamps, la Maison des Jeunes et de la Culture du Grand Cordel et la Maison de Quartier de la Bellangerais.

L'expérimentation des marches exploratoires a été réalisée sur le quartier de Maurepas (*voir aménagement urbain et espace public p.36*).

Deux stages "Riposte" ont été proposés par l'association *Questions d'égalité* basée à Maurepas, à des femmes et notamment à celles ayant participé aux marches exploratoires en 2015.

## BREQUIGNY

---

### **Les actions mises en œuvre avec le nouveau contrat de Ville :**

Au cours de l'année 2015/2016, la Maison des Jeunes et de la Culture de Bréquigny a organisé 8 actions sur l'égalité femmes-hommes autour du thème « Qu'est-ce que le genre? ». Un bilan sexué des actions réalisées dans le cadre du contrat de ville a été dressé. Les équipements (notamment de la MJC Maison de Suède et du Cercle Paul Bert de Bréquigny) énoncent des indicateurs de fréquentation très positifs, notamment pour la tranche 9-13 ans. À partir de cet âge, une tendance est constatée, chez les jeunes filles, à une certaine désaffection des activités proposées. Elles ne sont pas non plus présentes sur l'espace public. Un travail spécifique sur les indicateurs dans le cadre du Projet Jeunesse de Territoire doit permettre de qualifier plus précisément ces éléments.

La Ville apporte également son soutien aux actions spécifiques envers les jeunes filles : « Ballon aux filles » (*voir p.18*) ou « Par tout artiste ».

Une communication pour mieux faire connaître l'offre de la crèche « Parenbouge » et lever les freins à l'emploi des femmes en lien avec la garde d'enfant, dans le cadre du Groupe Solidarité Emploi, est en œuvre sur le quartier.

La Ville a entrepris un travail de sensibilisation auprès des partenaires. Un groupe de travail « mixité, Respect, Lutte contre les discriminations » co-piloté par Liberté Couleurs et la Direction de Quartiers Sud-Ouest permet aux partenaires de se rencontrer. Ainsi, le projet d'une construction d'actions communes exemptes de préjugés, a été retenu.

La direction de quartier pointe la nécessité d'un renforcement avec l'Éducation Nationale pour que l'intégration au travail collaboratif de long terme est souhaitée. Il est constaté un besoin de rencontre et de connaissance entre les professionnel-le-s du secteur éducation populaire et du mouvement féministe.

## COMMUNICATION

La recherche d'une communication exempte de stéréotypes est une préoccupation qui s'illustre par la récente signature de la charte TFC " Toutes Femmes, Toutes Communicantes". La collectivité s'engage ainsi à être vigilante, y compris avec ses prestataires sur les trois ambitions principales énoncées dans ce document : partager des expériences, activer les potentiels et responsabiliser la profession.

L'engagement affirmé de la collectivité sur la réduction des inégalités femmes-hommes a bénéficié à l'implication de la Direction Communication dans la mise en œuvre des actions de communications suivantes :

- Réalisation d'une **charte graphique** pour le 8 mars, et de visuels adaptés pour les programmations en lien avec l'élimination des violences faites aux femmes.
- Réalisation d'un **document de communication** portant sur le plan d'actions Égalité femmes-hommes.
- **La couverture médiatique** des événements autour du 8 mars et du 25 novembre est à ce jour intégrée au fonctionnement du service. La manifestation autour du **25 novembre, pour l'élimination des violences faites aux femmes**, est relayée par une campagne d'affichage. Chaque année, des flyers "Vous subissez des violences - Être aidée", informant des coordonnées des associations à contacter si besoin, sont largement distribués. Pour les journées du 8 mars, la communication a relayé sur le site de la Ville les articles de deux Web magazine, Yegg Mag et Breizh Femmes, liés à la programmation du 8 mars.



La prise en compte de l'égalité dans la communication interne est en progression. Une communication adaptée sur le sujet est prévue à la rentrée par la diffusion d'une affiche dans tous les services et d'articles dans les supports internes de la collectivité.

Le guide pratique "pour une communication sans stéréotype de sexe" produit par le centre Hubertine Auclert a été largement diffusé et bien accueilli.

La formation "aux stéréotypes dans les médias", prévue dans le plan d'actions sera à mettre en œuvre.

## EUROPE ET SOLIDARITE INTERNATIONALE

---

La Ville de Rennes poursuit une politique européenne de solidarité internationale en référence aux huit Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD). Depuis 2000, elle aide des associations du territoire menant des actions de « promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes ». L'objectif est de s'appuyer sur la vitalité de l'ensemble des partenariats, jumelages, villes partenaires, associations de solidarité internationale rennaises afin de promouvoir l'égalité femmes-hommes. De nombreux projets relatifs à l'OMD ont été soutenus par la Ville de Rennes dans le cadre du Fond d'Aide au Développement, entre 2011 et 2014. En Avril 2015, à l'occasion du déplacement officiel de la Maire de Rennes à Erlangen, en Allemagne, une rencontre sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes a été organisée avec Mme Birgit Hartwig, conseillère municipale et administratrice du Centre des femmes Frauenzentrum E.V.

L'introduction d'une dimension genrée dans les projets de développement est encouragée. Ainsi, un critère permettant de connaître le nombre de femmes concernées dans les projets soutenus financièrement par la Ville de Rennes a été introduit lors de la première analyse des dossiers.

La Ville contribue aux réseaux d'associations dont l'Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe (AFCCRE) et le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE). Mme Jocelyne Bougeard, adjointe au maire, déléguée aux relations internationales et aux relations publiques, a notamment animé, le 29 juin 2015, une conférence intitulée « Femmes et réseaux féminins, acteurs engagés de la coopération décentralisée » lors du Forum national de Cités Unies, dédié à l'Action Internationale des Collectivités Territoriales.

**Dans ce contexte, plusieurs projets d'associations ont été soutenus :**

### **Atelier de couture de l'Association Aid'Ekama**

Il visait à la reconstitution d'un atelier couture créé par des femmes veuves et séropositives, en situation d'exclusion par leur statut social et sanitaire, dans le village d'Ekama, au Kenya. Le soutien de la ville de Rennes a consisté en l'acquisition de machines et à la formation à leur utilisation ainsi qu'à la formation à la gestion de l'atelier. Les femmes ont pu ainsi reprendre une activité de couture. Elles fabriquent désormais des vêtements et vendent leur production aux autres habitants de la ville de Mumias. L'atelier est autonome financièrement et permet aux femmes qui y travaillent de percevoir une rémunération.

### **Formation de matrones de l'Association AECIN Tarbiyya Tatali**

Le projet visait à l'organisation d'une session de formation destinée à 16 matrones chargées du suivi des grossesses, des accouchements et des soins aux nouveaux nés, dans les villages ruraux du département de Dogondoutchi, au Niger. Ce projet a permis de contribuer à la baisse de la mortalité maternelle et infantile en améliorant la qualité des soins apportés par les matrones.

### **Soutien à une coopérative de maraîchage de l'Association Vivavi France**

Le projet a permis de soutenir une coopérative de 33 femmes engagées dans une activité de maraîchage, dans la commune de Fada N'Gourma, au Burkina Faso. Grâce à l'apport de Vivavi France, 4 bassins de diffusion (alimentés depuis un micro barrage avec des motopompes) ont été construits et une formation à la gestion a été dispensée. Le projet visait à l'autonomisation financière de ces femmes.

#### **Atelier de couture et tissage de l'Association Développement Solidarité Tinghir**

Il portait sur la création d'un espace artisanal, générateur de revenus pour les femmes au Maroc, à partir de la structuration d'un atelier de couture et tissage. 40 femmes au sein du douar Aït Oujana ont été impliquées. Ce projet de 2013 faisait suite à un premier projet également soutenu par la ville de Rennes, qui a permis de constituer le groupe de femmes. Celui de 2014 a servi à acheter de nouvelles machines et à financer des formations.

#### **Création d'un GIE de l'Association Agro sans frontière – délégation Bretagne**

Il s'agit d'un projet de soutien à l'achat de matériels au bénéfice d'un groupement d'intérêt économique composé de 10 femmes au Burkina Faso.

#### **La culture du moringa de l'Association MIDAF**

Ce projet porte sur la formation à la culture du moringa de 28 femmes organisées en coopérative, au Congo Brazzaville.

#### **Le projet de production et de commercialisation de produits de l'Association GREF**

Il vise la production et la commercialisation de produits différents et porte sur la formation de 19 femmes à la récolte du sel et la restauration saline et de 13 femmes à la vannerie.

#### **Alphabétisation de femmes paysannes de l'Association AFDI**

Le projet portait sur le renforcement des capacités des femmes membres de l'association des Organisations Professionnelles Paysannes dans la région de Ségou, au Mali, pour favoriser l'accès aux responsabilités au sein des organisations paysannes et favoriser leur autonomisation. Il a permis l'ouverture de 7 centres d'alphabétisation où sont aujourd'hui formées 20 femmes par session de formation.

#### **Projet Apiculture de l'Association 1,2,3 Windiga**

Ce projet met en place une activité d'apiculture, génératrice de revenus pour 70 femmes et est destiné à assurer la pérennité d'un jardin d'enfants.

# RENNES METROPOLE

## EMPLOI - INSERTION - FORMATION

L'objectif de combattre le sous-emploi et la faible qualification des femmes pour rompre le cercle de la pauvreté est inscrit dans la politique de la ville. Rennes Métropole, en lien avec le Plan local de l'insertion et de l'emploi (PLIE), et la Maison Emploi, de l'Insertion et de la Formation (MEIF) agit à travers ses dispositifs et ses actions sur ces enjeux. Cela se traduit à différents niveaux : actions spécifiques en direction des femmes, actions de formation, production de bilans sexués, communication sans stéréotype de genre.

*Les actions du SEIF, du PLIE et de la MEIF bénéficient significativement aux femmes comme le montrent les données extraites des bilans 2015 :*

OUTILS DE DECOUVERTE DES METIERS ET AIDE À L'EMPLOI	NOMBRE DE FEMMES PARTICIPANTES (en %)
GROUPES EMPLOI DANS LES QUARTIERS	53%
ESPACE RESSOURCES EMPLOI	52%
EXPLORATOIRE	54%
MIDI DU SALARIE-E	70%
MERCREDI DE L'ALTERNANCE	49%
PLIE	40 (chiffres en 2015) et 41 (chiffre en 2016)

La MEIF co-anime avec la DIRECCTE<sup>3</sup> ou le CCAS sur les territoires Politique de la Ville, des Groupes Solidarité Emploi. Ces groupes visent à rapprocher l'offre et la demande à partir des besoins du territoire.

### La promotion de l'égalité professionnelle par la formation et la sensibilisation des acteurs/actrices:

Sur les 4 dernières années, des actions de formation ont été réalisées en direction des élu-e-s du groupe de travail Insertion de Rennes Métropole et des professionnel-le-s de l'emploi. On peut noter

- En 2013, les élu-e-s du Groupe de Travail d'Insertion ont été sensibilisé-e-s à ces questions.
- En 2014, l'ensemble des équipes du SEIF/MEIF/PLIE a participé à des journées de formation ayant pour objectif de mutualiser les connaissances et compétences en matière d'égalité Femmes-Hommes, de faciliter la mise en œuvre d'actions proactives en faveur de l'égalité dans l'emploi par la présentation d'outils.
- Des sessions de formation sur la lutte contre les discriminations dans l'emploi ont été proposées régulièrement aux partenaires: une journée de formation auprès des acteurs des Structures de l'insertion par l'Activité Économique (SIAE) - une sensibilisation des professionnel-le-s des Points d'Accueil Emploi (27 PAE concernés) et des équipes emploi de Villejean.
- Les entreprises sont également régulièrement invitées à participer à des sessions de formation comme dernièrement dans le cadre du Plan Emploi Quartier. Un guide « prévenir les discriminations dans l'emploi » a été réalisé et diffusé en complément de ces formations. En 2016, sera proposée une formation des acteurs de l'économie sociale et solidaire autour des questions de LCD et d'égalité professionnelle.

<sup>3</sup> La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation et de l'Emploi

## La Charte pour le développement des prestations de propreté en journée

Le secteur de la propreté est un secteur porteur d'emplois et représente aujourd'hui **le premier employeur féminin du bassin d'emploi rennais** (plus de 12 000 salarié-e-s). Il permet l'accès à l'emploi et l'intégration de personnes de premier niveau de qualification. Mais cette profession se caractérise par des statuts précaires, des horaires fragmentés de travail et souvent une activité à temps partiel.

Rennes Métropole en collaboration avec la Fédération des Entreprises de Propreté, a engagé une démarche afin de **favoriser le travail en journée des agents exerçant dans le secteur de la propreté**. Cette action concrète vise à diminuer le temps partiel subi, les horaires fractionnés, et à alléger les contraintes pour les salarié-e-s qui sont majoritairement des femmes. Cette démarche, synonyme de progrès social, s'articule autour d'une charte d'engagement. La mise en place d'un groupe territorial chargé d'en faciliter le déploiement dans les entreprises a permis de regrouper, depuis 2012, 99 signataires sur le bassin rennais.

La démarche liée à la charte du travail en journée s'élabore autour de plusieurs modalités : l'information, la prospection de nouveaux signataires, l'organisation de sessions de signatures de chartes d'engagements (2012, 2013, 2014), l'organisation d'ateliers sur la mise en œuvre du travail en journée (2015). Dans le même temps, **une démarche de mutualisation du développement des prestations de propreté** a été entreprise avec les territoires de Nantes et de Caen. Une quatrième session de signatures de la charte est prévue en 2016. L'objectif sera de mobiliser de nouveaux signataires.

## La promotion de la formation et l'insertion professionnelle

41.8% des femmes de 25 à 64 ans sont inactives en zone urbaine sensible contre 25% hors ZUS. Près d'une femme sur 2 se situe hors du marché de l'emploi. 1 famille sur 4 est monoparentale avec une femme et vit 2 fois plus souvent sous le seuil de pauvreté qu'en dehors des Zone urbaine sensible.

La conscientisation et la mise en œuvre de l'égalité professionnelle, dans la formation et dans l'emploi, se construit à partir de la promotion de la mixité des métiers. L'Exploratoire, lieu dédié à la découverte des métiers sur le Bassin d'Emploi de Rennes en direction des scolaires, étudiant-e-s, demandeur-e-s d'emploi, salarié-e-s, informe sur les métiers sous l'angle de la mixité. La collectivité est partie prenante (au côté d'autres entreprises) du dispositif « *Capital Filles* » piloté par le Rectorat. Il propose à des lycéennes de certains quartiers Politique de la Ville rennais d'être accompagnées par des professionnelles volontaires, afin d'être mieux guider dans leurs choix d'orientation et de leur faire bénéficier d'un réseau.

Chaque année, Rennes Métropole organise, au côté de la MEIF, de la DRDFE<sup>4</sup> et de la DDCSPP<sup>5</sup>, une **semaine de la mixité des métiers afin d'agir sur** les représentations. L'objectif de cette action vise à sensibiliser aux stéréotypes de genre et promouvoir l'égalité professionnelle. Le public visé est large et concerne des jeunes, des chef-fe-s d'entreprises, des salarié-e-s intermédiaires de l'emploi. En 2015, 180 participant-e-s ont ainsi visité des entreprises et des organismes de formation, participé à des ateliers portant sur la création d'entreprises et à des rencontres avec des employeurs. Quatre organismes de formation (Centre de Formation des Industries Technologiques, AFT IFTIM, CFA Bâtiment, CFPPA Le Rheu) et huit entreprises (Digitaléo, Groupama, Engie, PSA, CAPEB35, EHPAD St Thomas de Villeneuve, Sodalec) se sont mobilisés pour cette opération. L'objectif est de renouveler cette initiative en 2017.

<sup>4</sup> La Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité

<sup>5</sup> La Direction Départementale de la Cohésion Sociale et de la Protection des Populations

## Les actions spécifiques à destination des femmes visent à combler les écarts entre les demandes et les offres :

Depuis 2013 des ateliers sur la mobilité et des journées "Mobil'Action" sont organisés en partenariat avec le Centre Informations des Droits Des Femmes et des Familles.

L'objectif recherché est de faire bénéficier davantage les femmes aux clauses sociales. En 2014, on comptait 12.6% des femmes bénéficiaires du dispositif des clauses sociales. Elles représentaient 14.9% en 2015. Cette évolution s'explique par le déploiement du dispositif vers des métiers « supports » plus souvent occupés par des femmes, tels qu'assistante administrative, assistante logistique, assistante de travaux. À cela s'ajoute le développement du dispositif sur les marchés de services des métiers tels, qu'agent d'entretien dans des collectivités et des ERP, ou animatrices environnement sur la valorisation des déchets, ou encore agents d'accueil déchèteries.

Rennes Métropole participe en tant que partenaire au forum Jeunes Femmes & Numérique Bretagne portant sur la transition numérique. La journée du 13 mai 2016 visait à proposer des emplois et des formations à de futures entrepreneuses.

## TRANSPORTS

---

Un partenariat est en cours entre Rennes Métropole, la ville, et les entreprises Kéolis et SNCF, en lien avec "le Plan national de lutte contre le harcèlement sexiste et les violences sexuelles, pour la sécurité des femmes dans les transports en commun". Dans le même esprit que les marches exploratoires de femmes dans l'espace urbain, il s'agit de dresser un état des lieux et de mettre en place des actions de remédiation adaptées en fonction du diagnostic. Ces initiatives visent à faire reculer l'ensemble des manifestations de sexisme affectant le droit à la sécurité et limitant les possibilités de présence ou de déplacements des femmes dans l'espace public. Ces manifestations sont de plusieurs natures et prennent différentes formes. L'étude du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes montre en effet que l'ensemble des femmes ont un jour été victimes de harcèlement sexiste ou d'une agression sexuelle dans les transports en commun.

# CONCLUSION / ANALYSE ET PERSPECTIVES

## ANALYSE DE QUELQUES ELEMENTS DE BILAN :

**1** – Un rapide détour sur l’historique de la mise en œuvre de l’Égalité femmes-hommes rappelle l’ancrage de cette politique au sein de la collectivité. En 2016, même si nous constatons l’inégale intégration de cet enjeu dans l’ensemble des politiques publiques, beaucoup de services le prennent en compte.

**Ces politiques se confortent entre elles, voire se nourrissent mutuellement, ce qui les renforce dans la mise en œuvre de cet enjeu.**

C’est le cas pour la Direction des Ressources Humaines au sein du pôle Ressource, en charge de l’égalité professionnelle, par laquelle la collectivité poursuit son rôle d’exemplarité, qui travaille en articulation avec le bureau des temps.

Au-delà de son action en direction des personnels de la collectivité, le Bureau des temps influe, de par ses initiatives, sur les conditions de vie des citoyennes. En effet, les tâches domestiques et la responsabilité des soins restent encore majoritairement réalisées par les femmes. La Ville et Rennes Métropole cherchent donc à agir à partir de ces constats, afin de diminuer les contraintes qui pèsent sur l’ensemble des femmes.

**2** - Ce rapport met en évidence que le déploiement de la politique transversale égalité femmes-hommes se fait par des renforcements réciproques des politiques publiques engagées. Cela influe indirectement sur les territoires et constitue un levier pour le déploiement de l’enjeu "Égalité femmes-hommes", notamment dans les quartiers Politique de la ville.

**3 –Les politiques et dispositifs qui ont bénéficié, de façon pérenne, de programmes européens exigeant la prise en compte des statistiques sexuées ou le recours à une analyse genrée à priori, intègrent plus systématiquement l'égalité femmes – hommes dans leurs pratiques. Cela illustre le long processus d'intégration nécessaire à la prise en compte réelle de ces questions dans les pratiques quotidiennes.**

La mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle est ponctuée par des bilans annuels, rendus obligatoires par le label AFNOR, et présentés régulièrement en Comité Technique Paritaire. Les statistiques sexuées sont dorénavant généralisées au-delà du Rapport de Situation Comparée. La production de données sexuées est devenue systématique dans la politique Emploi à partir de l'expérience du Plan Local d'Insertion par l'Emploi. Le service International effectue systématiquement une analyse genrée, à priori, qui questionne l'impact sur les femmes que produiront les projets proposés par les associations.

**4 - Les formations et les sensibilisations à la culture de l'égalité femmes-hommes sont incontestablement un levier**

Cela a été le cas pour la Direction des Ressources Humaines, le Service Emploi Insertion Formation, la Direction de la culture, le Bureau des Temps et la Direction Petite Enfance. En revanche, quand les services n'ont pas encore été formés, la confusion entre des actions spécifiques destinées à réduire les écarts entre les femmes et les hommes et des actions « ordinaires » en direction des femmes, où portées par des femmes, est présente. Par exemple, en partant du constat d'une inégalité sanitaire dans l'accès aux soins, une action en lien avec la santé proposée exclusivement à un public de femmes, peut concerner l'égalité entre les femmes et les hommes. Mais, une action exclusivement en direction des femmes visant à réduire des maladies cardio-vasculaires par exemple, ne s'inscrit pas dans la promotion de l'égalité sanitaire et peinera à être évaluée en tant que telle. Une analyse qui prend en compte l'Égalité femmes-hommes permet de questionner, à la naissance du projet, ce que l'on va précisément changer, en terme d'égalité femmes hommes ou de droits des femmes.

**5 - Importance des diagnostics de départ et des éléments chiffrés:**

Toute perception claire des situations de départ permet de mettre en place les projets de remédiation les plus adaptés. La Culture s'est dotée de critères chiffrés. Le bureau des temps et la Direction des Ressources Humaines établissent des études et enquêtes pour objectiver leurs interventions. Organiser des marches exploratoires pour des femmes revient à reconnaître que les femmes n'ont pas les mêmes vécus dans l'espace public que les hommes, même si elles le souhaiteraient, et à valoriser leurs expertises pour introduire du changement.

Le fait d'avoir entrepris une démarche d'analyse sexuée témoigne, de la part des services, de la volonté d'accompagner la promotion de l'égalité femmes-hommes, à partir d'éléments chiffrés. Néanmoins, l'expérience de La Bibliothèque de Rennes montre qu'une mobilisation pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans une politique publique ne rend pas forcément et systématiquement possible la parité. En revanche, elle permet de voir si on tend vers cet objectif ou si on s'en éloigne.

## 6 - Quelques éléments d'analyse particuliers

**Dans le champ de l'Emploi**, bien que le SEIF aborde la promotion de l'égalité femmes-hommes sous l'angle de la mixité, il reste difficile d'influer sur les représentations liées aux métiers féminins ou masculins, tant ces dernières sont véhiculées très en amont dans le système scolaire. Dans un contexte où l'accès à l'emploi, source de revenu et d'autonomie, est prioritaire, c'est dans « des métiers supports le plus souvent occupés par des femmes » que l'offre et la demande se rejoignent pour les chercheuses d'emploi.

Parallèlement à cela, la Direction des Ressources Humaines témoigne qu'en s'appuyant sur les recrutements internes et la valorisation de la mixité, une dizaine de candidats hommes dans le cadre de la procédure d'agent d'entretien et de restauration en école, métier très majoritairement exercé par des femmes, se sont présentés. **En terme d'impact, il faudrait toujours regarder, de façon globale, si l'accueil des hommes dans des métiers traditionnellement occupés par des femmes, s'accompagne bien d'un recrutement équivalent de femmes dans des nouveaux métiers ou dans des métiers traditionnellement occupés par des hommes.**

**Dans l'analyse des projets des partenaires, la question est de savoir en quoi les actions proposées soutiennent l'égalité femmes-hommes ou l'émancipation des femmes** et des filles? Par exemple, en partant du constat d'une inégalité sanitaire, soit dans l'accès aux soins, soit du fait de la différence femmes hommes, on travaille sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le terme "mixité" remplace souvent celui "d'égalité femmes-hommes". Une attention particulière doit être apportée au vocabulaire employé. En effet, la mixité renvoie à une présence de femmes et d'hommes, de filles et de garçons, mais elle ne signifie pas, pour autant, une égalité de traitement.

## PERSPECTIVES

### ➤ FORMATIONS À LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ

Des formations sont programmées dans les deux années à venir en direction des personnels de la politique de la ville et de la Direction Associations Jeunesse et Egalité.

La formation "Une communication exempte de stéréotypes sexués", à destination des personnels de la Direction Communication, inscrite au plan d'actions, reste à programmer.

À partir de l'automne 2016, le quartier de Bréquigny initiera des marches exploratoires de femmes en lien avec le quartier de Maurepas qui, lui, poursuit cette démarche.

Pour 2017, une formation sur la prévention et la lutte contre les violences conjugales sera montée à destination de l'ensemble des professionnel-le-s de la DIAP.

À envisager, la formation des personnes de la Direction Éducation Enfance, notamment les responsables éducation loisirs (référents périscolaires présents dans les 83 écoles de la ville), les professionnel-le-s mobilisés sur l'axe « valorisation et soutien parental », les professionnel-le-s de la réussite éducative et enfin, les parents.

### ➤ ORGANISATION DE L'ADMINISTRATION

La nouvelle organisation du pôle Solidarité Citoyenneté Culture et la mise en travail dans une même unité des différentes politiques que sont l'égalité, la jeunesse, la politique de la ville et la vie citoyenne en lien avec les Associations, au sein d'une nouvelle direction « Associations Jeunesse Égalité » (DAJE), permettra d'activer plus facilement les différents leviers en présence afin de mieux engager les acteurs et actrices des territoires dans la mise en œuvre de l'égalité femmes-hommes. C'est ainsi que le conventionnement à venir, entre la ville et les associations, intégrera l'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Des engagements en termes d'égalité professionnelle ont été pris par la Direction des Ressources Humaines pour renforcer certaines actions comme l'aide à la garde d'enfants pour les agents en horaires atypiques, une étude sur le renforcement des pools de remplacement, la poursuite de la résorption du recours aux vacances.... Une nouvelle négociation sera ouverte fin 2017, à l'issue de la période d'application de ce protocole.

L'enquête sur le temps de travail réalisée en 2015 par la Direction des Ressources Humaines en lien avec le Bureau des Temps conduira à la mise en place d'actions, dont le télétravail (réflexion en cours, pilotée par Coprod) avec :

la perspective de sessions visant à présenter la démarche aux encadrants et aux télétravailleurs potentiels

un déploiement de manière progressive d'une aide à la garde d'enfants pour les agents en horaires atypiques, et de la révision de certains dispositifs d'OATT.

Ces actions vont continuer à être renforcées dans le cadre des engagements pris. Un nouveau bilan sera présenté en 2017 (arrivée à échéance du label actuel). Le comité de suivi continuera également à se réunir régulièrement pour suivre et compléter les actions engagées.

## ➤ POLITIQUES PUBLIQUES ET AXES DE PROGRES

Une nouvelle répartition des subventions sera utilisée dans la politique du Sports. Elle permettra, en accordant des points à la parité incluse dans les différents axes mobilisés dans les projets présentés, de parvenir à une égalité de traitement pour les femmes et les hommes.

Un partenariat est en cours entre Rennes Métropole, la ville, et les entreprises Kéolis et SNCF, en lien avec "le Plan National de lutte contre le harcèlement sexiste et les violences sexuelles, pour la sécurité des femmes dans les transports en commun".

Un travail spécifique, à partir des actions réalisées dans le cadre du contrat de ville, portant sur les indicateurs de fréquentation dans le cadre du Projet Jeunesse de Territoire de Bréquigny est proposé. Cela doit permettre de qualifier plus précisément les éléments constatés, portant sur la désaffection des jeunes filles à partir de 12/13 ans. Ce quartier s'engage aussi dans les marches exploratoires de femmes à partir de septembre 2016.

La politique Éducation intégrera, les questions liées aux rapports femmes-hommes et inscrira ces axes de réflexion dans les conventions signées avec les acteurs de la culture et du monde artistique. La ville de Rennes s'engage aussi à promouvoir l'égalité dans les projets d'école et intégrera en 2017, les associations et équipements culturels œuvrant pour l'égalité femmes-hommes dans le dossier « ressources éducatives », à l'intention des enseignants.

Le thème des manifestations de la saison 2017 liée à la journée internationale des femmes portera en 2017 sur "l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport et la culture"