

Rapport annuel <sup>2016</sup>/<sub>2017</sub>

SUR LES ENGAGEMENTS  
DE LA VILLE DE RENNES  
ET RENNES MÉTROPOLE  
**en faveur de l'égalité  
entre les femmes  
et les hommes**





# Sommaire

|                                                                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| INTRODUCTION .....                                                                                                 | 5  |
| ENGAGEMENTS POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES .....                                                                     | 7  |
| ORGANISATION INTERNE .....                                                                                         | 8  |
| ORGANISATION POLITIQUE ET ADMINISTRATIVE .....                                                                     | 8  |
| COMITÉ CONSULTATIF ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES .....                                                                   | 8  |
| INSTANCES DE SUIVI DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE .....                                                              | 9  |
| POLITIQUES PUBLIQUES VILLE DE RENNES-CCAS .....                                                                    | 10 |
| ÉDUCATION .....                                                                                                    | 10 |
| SPORTS .....                                                                                                       | 11 |
| VIE ASSOCIATIVE .....                                                                                              | 14 |
| LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES .....                                                                 | 15 |
| HABITAT SOCIAL .....                                                                                               | 17 |
| PRÉVENTION DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES/LOGEMENT .....                                                          | 18 |
| SANTÉ/VIE SEXUELLE .....                                                                                           | 18 |
| PETITE ENFANCE .....                                                                                               | 20 |
| ACTION SOCIALE SOLIDARITÉ .....                                                                                    | 21 |
| POLITIQUES PUBLIQUES VILLE DE RENNES-RENNES MÉTROPOLÉ .....                                                        | 23 |
| EUROPE ET SOLIDARITÉ INTERNATIONALE .....                                                                          | 23 |
| ÉGALITÉ / LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS .....                                                                   | 24 |
| JEUNESSE .....                                                                                                     | 26 |
| POLITIQUE DE LA VILLE .....                                                                                        | 26 |
| ACTIONS TRANSVERSALES .....                                                                                        | 27 |
| ACTIONS DANS LES QUARTIERS .....                                                                                   | 27 |
| AMÉNAGEMENT URBAIN .....                                                                                           | 30 |
| CULTURE .....                                                                                                      | 32 |
| BUREAU DES TEMPS .....                                                                                             | 36 |
| COMMUNICATION .....                                                                                                | 37 |
| PRESTATIONS ADMINISTRATIVES À LA POPULATION .....                                                                  | 39 |
| COMMANDE PUBLIQUE .....                                                                                            | 39 |
| POLITIQUES PUBLIQUES - RENNES MÉTROPOLÉ .....                                                                      | 40 |
| EMPLOI INSERTION FORMATION .....                                                                                   | 40 |
| TRANSPORTS .....                                                                                                   | 42 |
| MOBILITÉ URBAINE .....                                                                                             | 42 |
| IMPLICATION DES COMMUNES DE RENNES MÉTROPOLÉ<br>EN LIEN AVEC LA JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES ..... | 43 |
| ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE RESSOURCES HUMAINES .....                                                                  | 44 |
| CONCLUSION .....                                                                                                   | 50 |
| PERSPECTIVES POUR LES POLITIQUES PUBLIQUES .....                                                                   | 52 |
| PERSPECTIVES EN LIEN AVEC L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE .....                                                          | 53 |



# INTRODUCTION

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.

La loi n° 2014-73 du 4 août 2014 portant sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, vise à réduire l'écart constaté entre l'égalité formelle et l'égalité réelle. 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 1<sup>er</sup> 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. Il recense les ressources mobilisées à cet effet.

La Ville de Rennes a adopté un plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes lors du conseil municipal du 8 juillet 2013.

En référence à la loi, le premier rapport faisant état des actions entreprises par la collectivité au regard de ses compétences, a été présenté lors du conseil municipal du 27 juin 2016 et du conseil métropolitain du 7 juillet 2016. Il rendait compte de la façon dont la collectivité avait contribué en 2015 (voire les années précédentes) et jusqu'au 1<sup>er</sup> semestre 2016, à la promotion de l'égalité femmes-hommes.

Ce rapport s'inscrit donc dans la continuité du premier rapport. Il présente le bilan d'activités en matière d'Égalité entre les femmes et les hommes des différentes politiques publiques portées par la Ville de Rennes, le CCAS et Rennes Métropole, sur l'année 2016 – 2017.

**Ville de Rennes et CCAS :** Éducation - Sport - Lutte contre les violences faites aux femmes - Habitat social – Santé Vie Affective et Sexuelle - Petite Enfance - Action sociale et Solidarité.

**Ville de Rennes et Rennes Métropole :** Europe/Relations Internationales - Égalité/Lutte contre les discriminations - Politique de la Ville - Aménagement Urbain - Vie Associative - Culture - Bureau des temps - Communication - Commande publique.

**Par Rennes Métropole :** Emploi/Insertion/Formation - Transports.

L'introduction d'éléments informatifs, notamment législatifs et statistiques, permet de situer les actions présentées dans le contexte qui les habite.

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

La conclusion de ce rapport reprend les points essentiels à chaque politique et tente une analyse de l'état des lieux de l'approche intégrée. Nous terminerons reformulant des perspectives pour 2017/2018.



# ENGAGEMENTS POUR L'ÉGALITÉ 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 :

1. Reconnaître l'égalité entre les femmes et les hommes comme un droit fondamental
2. Prendre en compte les discriminations multiples et leur caractère cumulatif
3. Assurer une participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision
4. Éliminer les stéréotypes sexués
5. Intégrer la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les engagements de la collectivité
6. 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.

# ORGANISATION INTERNE

## \_ORGANISATION POLITIQUE ET ADMINISTRATIVE

La conseillère municipale aux droits des femmes et à l'égalité est déléguée à l'Égalité femmes/hommes. Elle est également en charge de la Lutte contre les Discriminations et de la Politique de la Ville en tant que Vice-Présidente de Rennes Métropole. 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, la diversité culturelle, la mémoire des quartiers populaires et la Politique de la Ville accompagne la mise en œuvre de cette politique.

La question de l'Égalité professionnelle est totalement intégrée à la Direction des Ressources Humaines au sein du service Emploi et Compétences en charge du suivi de l'Égalité professionnelle et de la démarche dans le cadre du label AFNOR.

L'adjointe à la maire déléguée aux relations internationales et aux relations publiques est membre du Haut Conseil de l'Égalité entre les femmes et les hommes.

## \_COMITÉ CONSULTATIF ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES

Le comité consultatif Égalité femmes-hommes (CCEfh), est une instance de consultation, d'information et de veille. Il a pour objectif d'éclairer et d'accompagner la politique municipale d'Égalité femmes-hommes. Il rassemble des habitant.e.s, des associations, des institutions, des élu.e.s. Depuis son lancement, il s'est réuni 6 fois en plénière (2 en 2016 et 2 en 2017) et 8 fois en groupes de travail.

Cette instance articule ses réflexions, quand cela est possible, avec les autres initiatives de la collectivité. Ainsi, dans le prolongement de son inscription dans la dynamique du budget participatif et dans sa perception d'un manque d'équipement toujours d'actualité pour les femmes, il a reconduit, en 2017, les avis concernant les projets de construction de toilettes en direction des femmes. Une personne référente représente le comité consultatif au sein du comité de suivi du budget participatif.

Lors du Comité Consultatif Égalité femmes - hommes du 20 septembre 2016, il a été décidé d'associer cette instance à la concertation engagée pour Rennes 2030. Trois associations du CCEfh ont travaillé pendant deux séances et ont produit des propositions. Un document synthétisant le travail d'analyse et les préconisations a été remis au service urbanisme.

Le chantier ouvert lors du premier semestre 2016 sur la thématique du harcèlement dans les espaces publics, s'est poursuivi par la création d'un groupe de travail. L'entreprise de transport Keolis, Stop Harcèlement de Rue et le collectif «La main aux fesses», y participent. À partir de ces travaux, une campagne de sensibilisation dans les transports est envisagée lors du dernier trimestre 2017.

Le comité Consultatif est également l'instance où se décide collégialement le thème annuel de la





programmation en lien avec la journée internationale des droits des femmes. Le thème 2018 retenu est **« Engagements collectifs et émancipation des femmes »**.

La charte en lien avec la journée internationale des droits des femmes a été réécrite et validée en Groupe de travail Solidarités et Cohésion Sociale le 21 septembre 2017. Elle figurera désormais dans le document de communication de la programmation.

## **\_INSTANCES DE SUIVI DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

Un comité de suivi Égalité professionnelle, composé d'agents.es volontaires, de représentants syndicaux et animé par le service Emploi et compétences de la DRH, a été mis en place au printemps 2015. Il s'est réuni à dix reprises (en incluant les formations et réunions thématiques) et s'est révélé être un espace très constructif de recensement des problématiques et d'impulsion de certaines actions, tels.les que la campagne de sensibilisation « Égalité et diversité, vivons ensemble avec nos différences », le guide pour les agents.es parents, l'aide à la garde d'enfants pour les agents travaillant le week-end, les mesures engagées pour développer la mixité dans les services ou encore l'étude sur les vestiaires qui vient d'être finalisée.

# POLITIQUES PUBLIQUES VILLE DE RENNES-CCAS

## \_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 et pour l'égalité filles-garçons». 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

Parmi les objectifs fixés, l'inscription de l'égalité femmes-hommes dans le Plan Local d'Éducation Artistique et Culturelle est une priorité qui figure dans les conventions signées entre les acteurs de la culture et du monde artistique, et la Ville de Rennes.

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 2018, les associations et équipements culturels œuvrant pour l'égalité femmes-hommes dans le dossier «ressources éducatives», à l'intention des enseignants.es.

Une sensibilisation à l'égalité des sexes, en direction des responsables éducation loisirs (référents.es périscolaires présents dans les 83 écoles de la ville), des professionnel.le.s mobilisé.e.s sur l'axe «valorisation et soutien parental», et des professionnel.le.s de la réussite éducative est à programmer.

### ◆ 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». Une approche en ce sens a eu lieu auprès des parents de Villejean (expérience relatée au chapitre Politique de la ville). À partir de la commission parents du quartier, des mères de familles ont réalisé des diagnostics en marchant et produit une lecture genrée de leur quartier. Elles se sont clairement positionnées comme garantes du bien-être et de la sécurité de leurs enfants et ont organisé, en lien avec la direction de quartiers et des partenaires (le centre social notamment), des animations en famille afin de se réapproprier un espace public confisqué.



### ◆ Favoriser la mixité dans les recrutements au sein des écoles

Les stéréotypes s'ancrent très tôt dans les mentalités, et le milieu dans lequel les enfants évoluent y contribue. La Direction Éducation Enfance fait le constat que son personnel au sein des écoles est essentiellement féminin, notamment sur les métiers d'Agent.e d'Entretien et de Restauration (AER) et d'Agent.e Territorial.e Spécialisé.e des Écoles Maternelles (ATSEM). La direction veille donc, en lien avec la DRH, à communiquer sur ces métiers d'une manière large et à privilégier dans ses recrutements les candidatures, à compétences égales, d'hommes.

Sur les métiers d'AER, plusieurs hommes ont pu être recrutés cette année, venant d'autres directions de la collectivité (Direction des Jardins, Direction Voirie Propreté Fêtes...) ou en externe, et l'intégration s'est faite dans de bonnes conditions. Les retours sont positifs.

Concernant le métier d'ATSEM, aucune candidature d'homme n'a été réceptionnée ces dernières années. Pour mémoire, pour pouvoir être recruté sur un poste d'ATSEM, le CAP petite enfance est indispensable ainsi que le concours d'ATSEM ou par changement de filière avec un grade équivalent à celui d'ATSEM.

## \_SPORTS

Si la charte européenne a posé comme principe que les collectivités locales étaient les plus pertinentes pour faire avancer l'Égalité entre les femmes et les hommes parce qu'au plus près des concitoyen.ne.s, le sport est une des politiques publiques où les représentations sexistes envers les femmes sont les plus présentes et où, donc, leurs remédiations peuvent servir d'exemples. Il existe un cadre législatif pour soutenir la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport.

### ◆ Le cadre légal et réglementaire

Le dispositif en faveur de l'égal accès des femmes à la pratique sportive et aux responsabilités a été initié par la loi n° 2000-627 du 6 juillet 2000 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, dite « loi sport ». Il a été renforcé, s'agissant de la place des femmes au sein des instances dirigeantes des fédérations sportives, par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

L'accès des femmes à la pratique sportive est inscrite dans les articles L.100-1 et L.131-9 du code du sport qui prévoient respectivement que « Les activités physiques et sportives constituent un élément important de l'éducation, de la culture, de l'intégration et de la vie sociale ». Ainsi, elles contribuent notamment à la lutte contre les inégalités sociales et culturelles. « Les fédérations sportives agréées participent à la mise en œuvre des missions de service public relatives au développement et à la démocratisation des activités physiques et sportives... »

Les dispositions législatives inscrites dans le code du sport sont déclinées dans le programme budgétaire « Sport » avec des objectifs visant le développement de l'accès à la pratique des activités physiques et sportives (APS) en faveur des femmes. Un des indicateurs est le taux de féminisation des licences délivrées par les fédérations sportives agréées.

L'accès des femmes aux responsabilités dans les instances sportives est précisé par le code du sport dans les articles L.131-8 pour les fédérations sportives et L.121-3 pour les associations. Ce cadre en faveur de l'accès des femmes aux responsabilités a été renforcé par la loi du 4 août 2014 précédemment citée. Son article 63 a modifié le code du sport, afin d'introduire une évolution vers la parité dans les modalités de désignation des représentants.es pour les instances de gouvernance des fédérations sportives agréées.

Un dispositif progressif et proportionné a été prévu pour les fédérations délivrant plus de 25 % de leurs licences à l'un des 2 sexes, les statuts doivent prévoir au moins 40 % de représentants.es de chaque sexe d'ici 2021. Pour les fédérations délivrant moins de 25 % de leurs licences à l'un des 2 sexes, les statuts devaient prévoir au moins 25 % de représentants.es de chaque sexe à l'olympiade 2016.

Pour rappel, le dernier renouvellement des instances dirigeantes des fédérations agréées a eu lieu en 2013. Le code du sport conditionnait alors l'obtention de l'agrément des groupements sportifs à l'existence de dispositions statutaires garantissant l'accès des femmes et des hommes à leurs

instances dirigeantes en attribuant un nombre de sièges en proportion du nombre de licenciées éligibles.

La Ville de Rennes s'est engagée à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes dans le domaine du sport. 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**

Les chiffres les plus récents sur la place des femmes dans le sport, issus des chiffres-Clé-Edition 2015/2016 du ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes, mettent en évidence que « la pratique sportive des femmes est socialement très différenciée : 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, aux difficultés financières et sociales repérées chez les femmes, de nouveaux freins à l'accès au sport ont été mis en évidence. Les espaces publics sur le territoire ont majoritairement été pensés puis investis par les hommes. Les jeunes filles ne sont que 32 % à pratiquer un sport en zone d'éducation prioritaire (ZEP) alors qu'elles représentent 51 % des pratiquantes hors ZEP. Le sport ne permet pas, ainsi, de jouer son rôle social d'intégration.

**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, l'initiative « Gant'elles » encouragé par le REC volley, en mobilise, lui, elle, une quinzaine 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 2016, 53 % étaient des jeunes filles. La poursuite de ce travail en y associant de nouveaux interlocuteurs (UFOLEP, Secteur socio-sportif du CPB...) reste un objectif pour la direction des sports.

#### ◆ **Des activités multisports mises en place par la direction des sports sur les quartiers Politique de la ville :**

La direction des sports, par l'intermédiaire de ces éducateurs sportifs municipaux (formés sur cette thématique) propose différentes actions sur l'ensemble du territoire rennais :

- Le Quartier Activ'Été est un dispositif qui offre un programme de loisirs sportifs estival à destination des jeunes des quartiers prioritaires. La fréquentation des préadolescentes a été, cette année, de 31 %.



Match de Volley Féminin : France - Azerbaïdjan à la salle Colette Besson. © RENNES VILLE ET MÉTROPOLE, JULIEN MIGNOT



- Des stages multisports à Villejean, Maurepas et Le Blosne ont été proposés à 160 jeunes lors des petites vacances scolaires pour une proportion de 49 % de préadolescentes.
- Des créneaux de sport santé/bien-être ont été mis en place pour 124 adultes avec 51 % de femmes.

La direction des sports met également en place une animation sportive de proximité extrascolaire hebdomadaire pour les préadolescentes et préadolescents des quartiers prioritaires de la ville (Villejean, Maurepas, Le Blosne...). 300 jeunes dont 49 % de filles ont fréquenté ces animations.

#### **Cette action a pour objectif de :**

- Mobiliser les jeunes des quartiers qui ne pratiquent pas spontanément une activité physique et sportive afin de lutter contre la sédentarité
- Favoriser l'accès des filles aux loisirs sportifs
- Démocratiser l'accès aux équipements sportifs municipaux en favorisant les pratiques et activités physiques et sportives non compétitives
- Favoriser les passerelles vers les clubs sportifs et plus généralement vers les structures de quartiers.
- Favoriser le lien entre les différents acteurs sportifs des quartiers
- Favoriser la passerelle entre l'enfance et la préadolescence (lien EPS et stage socio-sportif pour les préadolescents.es).
- Accompagnement de projets de jeunes.

#### **◆ Zoom sur le quartier de Villejean**

À Villejean, un créneau multisport de proximité a été organisé. Il s'agit d'un accueil informel proposé à des jeunes âgés entre 10 et 15 ans, le vendredi de 17 h 30 à 19 h. Sur un total de 125 inscriptions, 40 % sont féminines et en moyenne, à chaque séance, il y a 25 % de filles (une séance accueille 35 jeunes, et à chaque séance il y a entre 9 à 20 filles). Lors de ce créneau, des problèmes de comportement entre les garçons et les filles ont été observés par les éducateurs sportifs générant ainsi passivité et isolement des filles.

Afin d'opérer des changements, la ville a fait le choix de proposer des activités physiques et sportives plus enclines à favoriser une pratique mixte, comme les activités de raquette. Il a été proposé une sortie spécifique pour les jeunes filles et 35 d'entre elles sont allées au match de foot France-Paraguay au stade rennais.

La salle de musculation de ce quartier a été transformée en salle « sport de la forme ». Ce nouvel équipement est désormais géré par la Direction des Sports qui sera vigilante quant à la présence des femmes.

Un créneau sport spécifique pour les jeunes filles a été ouvert, chaque mardi en soirée de 17 h à 19 h à la salle « sport de la forme » (ancienne salle de musculation) de Kennedy afin d' étoffer l'offre de pratique proposée aux filles du quartier de Villejean. Cette action viendra compléter celle du créneau mixte du vendredi sur le quartier de Villejean.

La ville développe ou aide à la création de nouveaux créneaux nommé « Sport santé bien-être ». Il s'agit de proposer aux adultes (dont des femmes principalement) dits décrocheurs de la pratique physique, une nouvelle activité plus adaptée basée sur le bien-être corporel et la confiance en soi.

La fréquentation des filles et femmes sur l'ensemble de ces activités multi-sports est jugée positive par rapport à celle observée dans les autres structures de la ville. Ceci s'explique notamment par la formation des éducateurs.trices sportif.tive.s, par un portage partagé des objectifs, par la reconnaissance de la pertinence des bilans chiffrés par les équipes, par le recrutement des agents pour favoriser la mixité dans les équipes professionnelles (éducatrice femme) et par le réseau existant entre les professionnel.le.s (enseignants.es, acteurs sociaux...).

#### **◆ Équilibrer les actions envers les femmes sur l'espace public**

L'une des principales perspectives de la direction des sports est d'assurer la mixité dans le sport et de garantir une politique d'égalité des sexes, autant dans la pratique du sport et dans l'occupation des espaces qui y sont dédiés, que dans les attributions de financement. Pour cela, la nouvelle répartition des subventions envisagée en 2015 a été réalisée en 2016. Elle valorise la parité dans les différents

projets présentés, afin de parvenir à une égalité de traitement pour les femmes et les hommes dans les pratiques de sports collectifs de haut niveau (rugby, basket, volley, football). Les futures pratiques des adolescentes et des femmes sont prises en compte dans l'élaboration des cahiers des charges des équipements sportifs de la ville.

En 2017, le budget participatif a permis la construction du terrain de basket Savary, à proximité d'un terrain de foot, dans le quartier Le Blosne. En instaurant ainsi une mixité dans les pratiques sportives sur un même site, le retour des femmes sur l'espace public est recherché. **Cette expérience est actuellement observée pour en évaluer son impact.**



*Inauguration du basket social de l'espace Savary, juin 2017. © RENNES VILLE ET MÉTROPOLE, D. GOURAY*

#### ◆ Favoriser l'émergence de propositions



La ville s'est dotée d'un Conseil du Sport Rennais, le 4 février 2017. C'est une instance de consultation qui vise à mettre en place un espace de dialogue pour le monde sportif, d'informations, et d'échanges. Il permet d'expliquer la politique publique du sport mise en œuvre par la direction des sports, de concerter en amont sur certains projets déterminés par la municipalité et de faire émerger des propositions et des avis citoyens. Il regroupe des personnes volontaires et est composé de 5 collèges (les universitaires et scolaires, les associations sportives de haut niveau, les autres associations, les habitant.e.s qui pratiquent hors-structure, les usager.es des piscines). La parité y est recherchée. Pour la favoriser, un courrier a été envoyé aux associations, lors de la constitution de la liste, pour les inciter à proposer des candidatures féminines. Ainsi, pour construire le collège des usager.es des piscines, et celui des habitant.e.s qui pratiquent hors-structure, les femmes volontaires qui avaient postulé ont toutes été retenues. Quant aux hommes, il a été nécessaire de faire un tirage au sort pour les départager dans le collège des usager.es. Le Conseil du Sport Rennais comprend 79 membres dont 34 % de femmes.

#### ◆ Former le personnel de la direction des sports

Une formation pour lutter contre les discriminations et notamment celles liées au sexisme a été organisée en lien avec la DRH le 22 juin 2017. Elle a réuni 150 agents.

## \_VIE ASSOCIATIVE

En 2016/2017, un travail a été engagé sur les attentes de la ville dans le cadre des futures conventions avec les associations gestionnaires des équipements de quartier. En ce sens, il leur sera demandé de fournir dorénavant, dans le cadre de leur bilan annuel, des données sexuées. Dans le processus de ce nécessaire long temps de concertation, il est intéressant de noter le questionnement de deux associations lors d'une rencontre bilatérale. Le fait qu'en lien avec les statistiques sexuées, il ait été posé la question de la prise en compte des personnes trans, est un indicateur de l'ancrage de ces associations dans la réalité du moment et dans les débats qui agitent les associations œuvrant pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Les statistiques sexuées ont pour objectif de rendre visible à qui sont destinées les activités mises en œuvre par les équipements et donne ainsi un aperçu de l'utilisation des financements attribués. Elles contribuent également à orienter les ajustements nécessaires pour un égal accès aux différentes opportunités. Les femmes et les hommes trans se reconnaissent une identité soit homme ou soit femme.

Le renouvellement des conventions est prévu en janvier 2018. Au-delà de ces conventionnements, on peut aussi noter des actions développées par les associations qui intègrent la question de la mixité.

Cette dimension est notamment prise en compte sur Villejean, Bréquigny et Maurepas (voir chapitre Politique de la Ville). Une partie de ces projets seront confortés dans le cadre de ces renouvellements. La formation des bénévoles et le rôle des fédérations d'éducation populaire dans le déploiement de l'Égalité femmes hommes et de la lutte contre les discriminations en général ont été évoqués.

#### ◆ Lors du 8 mars de nombreuses associations du territoire se mobilisent

Pour la saison 2017, le Comité consultatif a proposé, dans le cadre de la journée Internationale des droits des femmes, de travailler sur le thème «Femmes et Hommes dans le sport et la culture, jouons l'égalité». 25 associations ou structures ont présenté un événement, comme elles travaillent, elles-mêmes, en partenariat, cela porte à 33 le nombre des participant.e.s à cette programmation et à 37 le nombre de propositions du fait que certaines associations se sont impliquées dans deux événements. La programmation 2017 a été soutenue à hauteur de 20 500 €.

#### **En 2017, 27 associations se sont associées à la programmation en lien avec la journée internationale des droits des femmes**

*AgenZenCom - Antipode MJC - l'association de jumelage Rennes-Sétif - Association Franco - Iranienne de Bretagne - Action catholique des femmes - CIDFF35 - Ceméa Bretagne - Comité laïcité 35 - Comme à l'Envi - Comptoir du Doc - Coexister Rennes - Déclat Femmes - Femmes Entre Elles - GIP AGV35 (Accueil des gens du voyage) - H/F Bretagne - Histoire du Féminisme à Rennes - Institut franco-américain - L'art peut être un sport - Maison Internationale de Rennes - Planète IO - Planning Familial 35 - Questions d'Égalité - Roller Derby Rennes - UAIR*

Lors de la réception annuelle du 8 mars 2017 M<sup>me</sup> la Maire a remercié l'ensemble des associations. L'évaluation de la programmation par les associations participantes à l'événement, met en évidence que cette rencontre a été très appréciée. La programmation en lien avec l'élimination des violences faites aux femmes, proposé autour du 25 novembre, mobilise les associations intervenant sur cette problématique (voir chapitre Lutte contre les violences).

## \_LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Les violences faites aux femmes s'inscrivent dans un continuum. On les retrouve dans l'espace public (harcèlement de rue, agressions sexuelles, voire viols), dans la sphère intime du couple (violences conjugales y compris le viol conjugal), mais aussi sur les lieux de travail ou de socialisation, tels l'école et l'université (harcèlement sexiste et sexuel), jusqu'à la famille qui est parfois l'endroit de formes spécifiques de violences à l'encontre des petites filles et des adolescentes (contrainte au mariage et mutilations sexuelles féminines, inceste...). Nommer et rendre visibles les violences qui s'exercent à l'encontre des femmes, dans un processus de domination masculine encore à l'œuvre dans toutes les régions du monde, c'est sortir du silence et du déni de ces violences.

Les violences faites aux femmes demeurent encore difficiles à mesurer dans leur globalité. 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. Le centre Hubertine Auclert, en lien avec l'observatoire régional des violences faites aux femmes atteste que les jeunes femmes de 18 à 25 ans sont davantage victimes de violences sexistes et 20 % le sont en lien avec des violences conjugales. Il note aussi que 72 % des victimes d'agressions lesbophobes ont moins de 30 ans et que 90 % des mariages forcés sont réalisés avant 25 ans.

En 2016, les chiffres sur l'insécurité et la délinquance issus de la préfecture indiquent que, sur le département d'Ille et Vilaine, les violences sexuelles ont augmenté de 22,1 % et les violences physiques de 3,9 %. Sur la période du 01/01/2016 au 31/10/2016, on comptabilise 2480 femmes victimes de violences (toutes violences confondues) dont 1138 femmes victimes de coups et blessures volontaires, 176 femmes majeures victimes de viols, harcèlement et autres agressions sexuelles, 118 mineures victimes de viols, harcèlement et autres agressions sexuelles. Expliquer cette augmentation reste difficile. Néanmoins, on peut faire l'hypothèse qu'elle résulte, sur ce territoire, d'une dénonciation accrue des faits, d'une meilleure prise en charge et accompagnement des personnes vers le dépôt de plainte, sans exclure celle d'une réelle augmentation des faits.





**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. En lien avec la dynamique locale et le 4<sup>e</sup> Plan départemental de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes, elle poursuit son implication en soutenant les associations regroupées autour de la plateforme départementale d'écoute et d'orientation, en direction des violences faites aux femmes. Elle valorise les actions de ces partenaires à la fois par des soutiens financiers et par la mise en visibilité de leurs initiatives sur l'espace public. Les associations du territoire qui interviennent régulièrement sur la question des violences faites aux femmes sont : 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, l'Union des Associations Interculturelles de Rennes.

La Ville de Rennes contribue également au financement d'un poste d'assistant social au commissariat de police chargé d'accueillir les femmes ayant subi des violences.

De nombreuses études montrent que la médiatisation de ces violences crée une plus grande reconnaissance sociale du phénomène et libère ainsi la parole des victimes. De ce fait, un affichage est réalisé tous les ans sur les panneaux de la Ville de Rennes, dans le cadre du 25 novembre, journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes.

La ville construit la programmation liée à cette journée en fédérant les initiatives des associations. En 2016, la programmation a proposé des temps de sensibilisation et de réflexion autour de l'ordonnance de protection, de l'influence des séparations conjugales dans les violences au sein du couple, des violences conjugales et la parentalité, des violences liées à la prostitution. Une manifestation a eu lieu sur la place de la mairie, afin d'informer le plus grand nombre, à partir d'une exposition de 122 robes de femmes, symbolisant les 122 femmes tuées sous les coups de leur conjoint violent en 2015.

Les manifestations de 2017 portent, quant à elles, sur le passage du sexisme aux violences envers les femmes, sur la convention internationale pour l'élimination de toutes les discriminations à l'encontre des femmes, sur les violences institutionnelles, sur la violence du déracinement et sur la prise en compte de la vulnérabilité dans la demande d'asile des femmes victimes de violences. Quant à l'événement sur l'espace public, il se concrétisera, le samedi 25 novembre, sur la place de la Mairie, par un aménagement de l'espace afin de pouvoir échanger avec les habitant.e.s sur les questions de consentement sexuel, de harcèlement de rue, des violences conjugales et des cybers violences.

Dans ce même contexte est également organisée une sensibilisation aux moyens de se défendre les 4 et 5 novembre 2017. Ce stage s'adresse aux partenaires de l'égalité femmes hommes, et notamment aux membres du Comité consultatif Égalité femmes hommes, afin de faire connaître



cette intervention. Il a pour but d'approfondir les connaissances des participantes sur les violences faites aux femmes et sur leur prévention et de donner aux participantes des techniques simples et efficaces pour prévenir ou arrêter une situation d'agression. Il comporte des parties théoriques, des discussions, des mises en situations, des pratiques physiques et des jeux de rôles.

**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. Elle sera présentée dans les locaux de l'équipement de quartier «La Maison Bleue en novembre 2017.

La ville veille à ce que cette problématique spécifique des violences faites aux femmes fasse l'objet de **sensibilisation du personnel**. Aussi, en 2016, les professionnel.le.s de la direction Insertion Aide à la Population ont participé au colloque organisé annuellement avec l'école de la magistrature.

La loi du 13 avril 2016 vise à renforcer la lutte contre le **système prostitutionnel**, une première réunion s'est déroulée le 16 mai 2017, autour de la prostitution rennaise. (Voir à ce sujet le chapitre santé: vie affective et sexuelle).

## \_ HABITAT SOCIAL

Le 5<sup>e</sup> plan d'action triennal (2017-2019) relatif aux violences faites aux femmes cherche à «Renforcer l'action publique là où les besoins sont les plus importants». Pour ce qui concerne le logement, il s'agira d'améliorer la connaissance sur les besoins et l'offre en matière d'hébergement des femmes victimes de violences et de faciliter leur accès à un logement sûr et pérenne.

L'article L.441-1 du code de la construction et de l'habitation mentionne les personnes victimes de violence parmi les catégories de public prioritaire.

La loi n° 90-449 du 31 mai 1990 modifiée relative à la mise en œuvre du droit au logement prévoit explicitement que le Plan Départemental d'Aide pour le Logement des Personnes Défavorisées (PDALPD) prend en compte «les besoins des personnes victimes de violences au sein de leur couple ou de leur famille, menacées de mariage forcé ou contraintes de quitter leur logement après des menaces de violences ou des violences effectivement subies».

**En ce qui concerne l'accès au logement social dans le cadre du droit commun**, toute personne victime de violences conjugales peut s'inscrire comme demandeuse de logement social. Une proposition de logement lui sera faite dans le respect des règles d'attribution en vigueur sur Rennes Métropole. Si elle est mariée ou pacsée, les ressources du couple seront prises en compte et l'accès au Parc Social ne sera pas possible en cas de dépassement des plafonds de ressources. En revanche, en cas de dépôt de plainte pour violences conjugales, les ressources individuelles de la personne victime seront prises en compte.

**En ce qui concerne l'accès prioritaire au logement social**, si la personne habite Rennes Métropole ou y exerce une activité professionnelle, une demande de relogement prioritaire peut être instruite par un.e travailleur.se social.e référent.e. Dans ce cas, le récépissé de dépôt de plainte est nécessaire et doit être joint à la demande. S'il y a une validation de la demande, un relogement rapide dans le parc social, en logement temporaire AIVS (par le biais de l'Agence Immobilière à Vocation Sociale) ou en résidence sociale, sera proposé. Si un accueil dans un lieu sécurisé s'avère nécessaire, une réorientation vers un accueil par l'ASFAD est préconisée.

Depuis début 2017 : une formation a eu lieu, le 24 mars 2017, en direction des professionnel.le.s de la Direction Habitat Social, des membres de la Commission Logement de Rennes, et des acteurs et des actrices du territoire intervenant sur la question des femmes victimes de violences. Cette initiative se poursuit par un travail collaboratif organisé comme l'indique le schéma ci-contre :

La Direction de l'Habitat Social organise les rencontres partenariales, et procède à un examen précis en Commission Logement, pendant 6 mois, de juillet à décembre 2017, des situations en lien avec les femmes victimes de violence ;

La Commission Locale de l'Habitat de Rennes Métropole repère les situations de Relogement Social Prioritaire et poursuit le développement de son réseau de relogement d'urgence ;

La délégation départementale des Droits des femmes participe aux actions de sensibilisation du personnel du CCAS et des autres travailleurs.euses sociaux.

# PRÉVENTION DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES/LOGEMENT

Réunion n° 2 du 04/07/2017

## QUI FAIT QUOI

### PORTEUR: Délégation départementale droits des femmes avec la plateforme

Cartographie des dispositifs existants (lieux, partenaires à activer et pourquoi, manques)

Poursuite des actions de sensibilisation et développement du réseau (actions auprès des ALI, des CESF des CDAS, des agents de proximité des bailleurs...)

### PORTEUR: Direction Habitat Social

#### DROIT COMMUN

Accès au parc social pour les femmes victimes de violences

#### RENCONTRE PARTENARIALE

#### COMMISSION LOGEMENT DE RENNES

Juin à décembre 2017 :

- Examine toutes les situations en lien avec la violence
- Pour favoriser l'échange avec les bailleurs
- Pour faire avancer les problèmes de législation

### PORTEUR: CLH

#### RELOGEMENT SOCIAL PRIORITAIRE

Continue à développer le réseau de logements d'urgence gérés par l'AIVS dans les communes de RM

Juillet à décembre 2017  
Repère toutes les situations de demandes de RSP en lien avec les violences (couples sous le même toit, demandeur non issu du territoire, mutation prioritaire...)

## \_SANTÉ/VIE 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.

### ◆ Poursuite de l'information sur la vie sexuelle et affective et de la prévention des infections sexuellement transmissibles notamment en direction des jeunes.

Durant l'année 2016-2017, la prévention du syndrome d'alcoolisation fœtale s'est concrétisée par un temps d'information et de sensibilisation auprès des classes de 3<sup>e</sup> du Collège de Cleunay à l'initiative du collectif Alcool et Addiction de la Maison Associative de la Santé et l'ANPAA 35.

Les **Dispositifs de Prévention et de Réduction des Risques** assurent un accueil, une écoute en matière de risques liés entre autre à la vie affective et sexuelle, une orientation vers des structures compétentes ainsi qu'une distribution de matériel de prévention et de réduction des risques. Les chiffres suivants informent de la fréquentation des manifestations par les jeunes mais les données ne sont pas sexuées : le dispositif Noz'ambules a permis de rencontrer 7516 jeunes en 2016-2017 sur 40 nuits et Prev'enville a permis de rencontrer 9000 personnes lors de 13 interventions en 2016.

La vie sexuelle et affective, dans son appréhension et sa réalisation, n'est pas homogène entre les jeunes femmes et les jeunes hommes. Elle est liée notamment à l'éducation, aux schémas parentaux, à l'âge et aux stéréotypes en présence. **L'absence de statistiques sexuées ne permet pas une plus fine analyse et l'émergence de préconisations différenciées.**

Le programme de prévention en milieu scolaire « Vie Affective et Sexuelle » de l'association Liberté Couleurs, a pour objectifs de développer un programme d'information et de prévention des risques liés aux infections sexuellement transmissibles, du sida et des grossesses non désirées, de prévenir les comportements de discrimination chez les jeunes par une meilleure compréhension des dimensions biologiques, psychologiques et sociales de la sexualité. Les établissements rennais concernés sont les lycées Coëtlogon et Victor et Hélène Basch.

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. 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.

#### ◆ **Actions spécifiques**

**Des messages de prévention proposés par un Groupe de Lycéennes de l'établissement Coëtlogon :** En partant des risques liés à la consommation d'alcool, des lycéennes en Accompagnement Services Soins à la Personne déclinent sous la forme de flyers, des messages de prévention vie affective et sexuelle et de lutte contre les représentations de genre. Ce travail sera présenté et animé à différentes occasions, notamment lors du Temps Fort Jeunesse organisé par la Ville du 14 au 24 avril 2018. Un projet similaire est en projet pour 2017-2018 avec des jeunes accompagnés par la Mission Locale.

**La création d'outils pédagogiques sur la vie affective et sexuelle.** Les guides d'informations sont toujours mis à disposition dans des lieux ressources. L'exposition « La contraception, mieux la connaître pour mieux la choisir » de l'association Liberté Couleurs, reste à la disposition des acteurs du territoire rennais. Le document ressources « jeunes parcours d'accès à la contraception (PAC) » réalisé par l'association Avenir Santé Villejean Beauregard, à destination des femmes recourant à la contraception d'urgence, a été distribué dans les pharmacies et dans les infirmeries scolaires. (Voir chapitre jeunesse)

Le **thème de la prostitution** a été abordé en 2016, dans le cadre de la manifestation liée à l'élimination des violences faites aux femmes. La Mission Locale, en partenariat avec la ville, a organisé une demi-journée de sensibilisation aux risques de prostitution chez les jeunes, en direction des professionnel.le.s de la jeunesse. Le 16 mai 2017, à l'Initiative des élues à la santé et à l'égalité, a été organisée une première réunion inter partenariale, autour de la prostitution rennaise. Cette rencontre a réuni différents acteurs du territoire qui souhaitent continuer à partager leurs constats afin d'envisager des réponses à des besoins qui restent encore à identifier. Étaient représentés, en tant que partenaires extérieurs, la DDCSP/DRDFE, la Mission locale, le relais SEA35, les associations ARCA (Association de Recherche en Criminologie Appliquée), Liberté Couleurs, Planning Familial, CGLBT, le Réseau Louis Guilloux, l'ENIPSE (Equipe Nationale d'Intervention de Prévention et de Santé pour les Entreprises), le SIMPPS Rennes (Service Inter-universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé).

Parmi les points clé de la dernière loi, n° 2016-444 du 13 avril 2016, visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et à accompagner les personnes prostituées en lien avec la prostitution, 5 d'entre eux concernent directement les personnes prostituées. Y figurent, l'abrogation du délit de racolage qui reconnaît les personnes prostituées comme des victimes et non comme des délinquantes, l'instauration des mesures de protection et d'accompagnement avec un parcours de sortie de la prostitution financé par un fonds dédié, la mise en place d'actions de prévention et de sensibilisation dans les thématiques relevant de l'éducation et de la citoyenneté, l'autorisation provisoire de séjour de six mois (et droit au travail) pour des personnes prostituées étrangères engagées dans un parcours de sortie de la prostitution. Une nouvelle instance départementale coordonnera les actions en lien avec les victimes de la prostitution.

## \_PETITE ENFANCE

La représentation du monde par l'enfant est dictée dès son plus jeune âge par l'éducation, et par l'attribution des rôles assignés en tant que filles et garçons, futurs femmes et hommes. Les stéréotypes en présence sont, dans la hiérarchisation des valeurs, souvent en défaveur des femmes quant aux places assignées dans la société et à l'égal accès aux opportunités.

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, poursuit les objectifs évalués lors du premier bilan en 2015.

### ◆ Associer les parents

Au conseil des conseils des crèches qui réunissait les parents délégués, 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 poursuivent leur acquisition d'ouvrages prenant en compte l'absence de stéréotype qui sont proposés en prêt aux parents.

### ◆ Attribuer prioritairement des places d'accueil pour des enfants de moins de 3 ans, dans un contexte de démarche d'insertion sociale et professionnelle

Les recherches d'emploi et d'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** sont toujours considérées comme prioritaires par la commission d'attribution des places en crèche dans la limite des places disponibles et font l'objet d'un examen attentif de la part des organismes soutenus par la Ville de Rennes. Sur l'ensemble des familles dont un enfant a été accueilli, 25 % étaient des familles monoparentales en 2015 et 28 % en 2016. Soit 3 points d'augmentation de l'offre d'accueil en crèche pour des familles monoparentales.

Afin de soutenir et de valoriser les partenaires associatifs concernés, la ville réserve 116 places dans des crèches associatives 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 municipale déléguée à la petite enfance et sont étudiées selon les mêmes critères que pour les places en crèches municipales. La ville soutient financièrement l'association ParenBouge à hauteur de 70 000 euros. Cette structure offre un mode de garde à domicile « Paren'dom », 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 relais 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 y a actuellement 1614 assistantes maternelles indépendantes sur la Ville. Il leur a été proposé des ateliers, 4 en 2015 et 12 en 2016, portant sur le 1<sup>er</sup> 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 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 2016, sur 128 demandes d'accueil d'urgence, 50 % ont trouvé une réponse dont 20 % en crèches municipales pour 6 places et 22 % en crèches associatives pour 3 places.

**Pour sensibiliser et harmoniser à la lecture la cohérence du masculin/féminin**, la direction Petite Enfance a décidé de l'appliquer dans les textes réglementaires pour une utilisation des professionnel.le.s et des familles. Le règlement de fonctionnement à l'attention des assistant.e.s maternel.le.s a été actualisé par un groupe de travail pluridisciplinaire et présenté aux assistant.e.s maternel.le.s et aux organisations syndicales. Ce règlement a été présenté en Comité technique le 29 septembre 2017.

## \_ACTION SOCIALE SOLIDARITÉ

AU 31 décembre 2016, 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 touché.e.s 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 (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.

Les données chiffrées de 2016/2017 ne marquent pas de changements notables par rapport à l'année précédente. 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 et 2 % des hommes seuls avec enfant(s).

**Concernant l'attribution des aides facultatives**, tout comme l'année précédente, on observe une majorité d'hommes (65 % pour les Aides d'urgence et 60 % pour les aides attribuées en Commission Prestations Facultatives). LA DIAP 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**, le barème utilisé dans le dispositif «Sortir», est maintenant également mis en place dans la «tarification solidaire des transports» depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Ce barème octroie un coefficient majoré pour les familles monoparentales.

Les «groupes monoparentalité» mis en place au Blosne et à Maurepas, en lien avec les partenaires présents dans les Espaces Sociaux Communs, se sont poursuivis en 2017.

**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 aux 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 :

**« We can do it » (en lien avec le PLIE) :** Cette action dédiée aux femmes souhaite ouvrir des opportunités d'emploi et, ou, de formation sur des métiers techniques traditionnellement non-mixtes. Il s'agit aussi de faire évoluer les représentations sur l'emploi des femmes.

**Le Bureau d'accompagnement individualisé vers l'Emploi (BAIE)**, porté par le CIDFF35 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. En 2016, le CIDFF35 a accompagné 71 femmes (69 en 2015) dans le cadre de son BAIE dont 59 femmes résidant dans les quartiers prioritaires de Rennes.

**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. En 2017 la DIAP, la direction de la petite enfance et l'Etoile ont élaboré une feuille de route autour de 3 axes, un portant sur l'amélioration de l'interconnaissance, la communication et l'information, un autre sur la mise en place d'un travail sur la séparation et enfin une réflexion afin de faciliter l'accès à un mode de garde pour les personnes en insertion. Dans ce cadre, l'expérimentation d'une feuille de liaison pour



l'attribution de place en crèche a été expérimentée dès juin 2017. (Voir également la politique petite enfance).

En 2016 une **formation** sur la lutte contre les discriminations a été proposée aux cadres de la DIAP (Direction Insertion Aide à la Population). Le 14 mars 2017, une conférence a été organisée pour l'ensemble des agents de la direction autour de la thématique « genre et travail social » avec l'intervention de Mar MERITA BLAT de la DGCS. Les animateurs locaux d'insertion ont également participé au colloque sur « les violences conjugales et la parentalité », organisé par l'École Nationale de la Magistrature en partenariat avec la mission Égalité, dans le cadre de la journée contre les violences faites aux femmes.

Dans le cadre du **renouvellement du Pacte Rennais d'Insertion** pour la période 2017-2020, le CCAS a souhaité renforcer son engagement autour de la lutte contre toutes les formes de discriminations dans le parcours d'insertion des personnes les plus en difficultés, développer les actions en soutien aux familles monoparentales et favoriser l'égalité professionnelle.

# POLITIQUES PUBLIQUES VILLE DE RENNES-RENNES MÉTROPOLE

## \_EUROPE ET SOLIDARITE INTERNATIONALE

La Ville de Rennes conduit une politique internationale volontariste depuis plusieurs décennies. Cette politique est fondée sur des valeurs partagées d'humanisme, de respect des droits humains et de promotion de la paix et de l'égalité. Elle est basée sur trois principes fondamentaux : porter un engagement politique fort sur les grands enjeux de société ; promouvoir un Vivre Ensemble solidaire et ouvert au monde ; accroître le rayonnement international et renforcer l'attractivité du territoire.

Depuis 1985, Rennes consacre un millième de son budget de fonctionnement au soutien à des actions de développement. Aujourd'hui, la notion de développement a profondément évolué et couvre une réalité plus complexe que « l'aide aux pays du tiers monde ». L'aide du « Nord » en direction de personnes nécessiteuses du « Sud » a laissé place à la « solidarité internationale », qui implique la co-construction d'un développement durable, ayant également des impacts au Nord. Le recours à la notion de solidarité internationale inclut tant les citoyens et citoyennes du « Nord » que ceux et celles du « Sud ». Il s'agit toujours de lutter contre la pauvreté, d'être en capacité d'agir face à des catastrophes naturelles ou provoquées par l'homme mais aura d'affirmer l'engagement de la ville contre les inégalités.

Dans ce cadre, en référence aux Objectifs du Millénaire pour le Développement définis en 2000, et ceux depuis 2015 portant sur les objectifs de Développement Durable, la Ville de Rennes soutient, notamment, des associations du territoire menant des actions de « promotion de l'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes ». L'objectif est de s'appuyer sur la vitalité de l'ensemble des partenariats institutionnels, des acteurs du territoire dans leur diversité, des associations de solidarité internationale rennaises, afin de promouvoir l'égalité femmes-hommes. De nombreux projets sont ainsi soutenus dans le cadre du Fond d'Aide au Développement (FAD).

Par ailleurs, la Ville contribue activement aux réflexions menées sur cette thématique dans les réseaux de collectivités nationales, européennes et internationales, tels que l'Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe (AFCCRE), le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE) et Cités et Gouvernements Locaux Unis (CGLU).

En outre, M<sup>me</sup> Jocelyne Bougeard, adjointe au maire, déléguée aux relations internationales et aux relations publiques, est membre du Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, ce qui permet à la Ville une approche plus cohérente des questions de genre et de solidarité internationale.

### ◆ En 2017, plusieurs projets d'associations ont été soutenus dans le cadre du FAD :

**Projet de maraîchage de l'Association culturelle Zassa d'Afrique – ACZA :** projet de maraîchage dans le village de Kabakouma en Côte d'Ivoire afin de contribuer à la lutte contre la pratique de l'excision en permettant à une vingtaine de femmes d'être financièrement et culturellement indépendantes.

**Organisation d'une formation de l'Association pour la promotion de la femme en milieu rural**

**- AFEMIR :** organisation d'une formation pendant 3 jours auprès de 30 femmes membres de groupements agricoles du canton Gadjibian au sud du Tchad, afin de favoriser le développement d'activités génératrices de revenus.

**Suite d'un projet écotouristique et agro-écologique de la Fédération d'Ille-et-Vilaine du Secours Populaire Français :** poursuite d'un projet écotouristique et agro-écologique à la ferme San José, au

Salvador, visant à former la population locale – et en particulier les femmes - à la permaculture et à l'écotourisme.

**Enseignement et alphabétisation de l'Occasion de Reprendre Mon Élan – l'ORME** : prise en charge d'une année d'enseignement et d'alphabétisation à destination de 75 femmes des communes d'El Orjane et de Sekkoura M'dez au Maroc.

**Création d'une coopérative de tisserandes de l'Association Mâ** : création d'une coopératives de tisserandes de châles pour 30 sages-femmes Mayas dans la région de San Cristobal de las Casas, dans l'État du Chiapas au Mexique. Cette activité génératrice de revenus est destinée à assurer l'autofinancement d'ateliers d'échanges et de transmissions intergénérationnelles des pratiques de sage-femme traditionnelle.

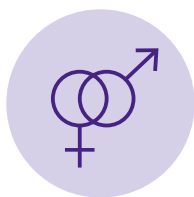
**La poursuite de la construction de salles de classes de l'Association Tous pour la Syrie** : poursuite de la construction et de l'équipement de deux salles de classes supplémentaires dans le village d'Azraq en Jordanie. Gérées par l'Association partenaire des Femmes d'Azraq Sud, les deux salles sont destinées à faciliter la re-scolarisation des réfugiés.ées syriens.nes.

**Le projet d'activité génératrice de revenus de l'association Volontaires Unis pour la Dignité des Opprimés – VUDO** : projet d'activité génératrice de revenus (savons artisanaux à partir de ressources locales) en faveur de 30 femmes opprimées dans le groupement de Lubona au Sud Kivu en République Démocratique du Congo.

Dans le cadre de la programmation en lien avec l'élimination des violences faites aux femmes, une conférence portant sur « **la convention internationale sur l'élimination des discriminations à l'encontre des femmes** » (CEDEF), a été organisée par la Coordination française pour le lobby européen des femmes (CLEF) et soutenue par la ville.

## \_ÉGALITE / LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La période 2016-2017 a fait l'objet d'une réactualisation complète du plan de lutte contre les discriminations qui avait été validé par la Ville de Rennes en 2009. Le nouveau plan de lutte contre les discriminations 2017-2023 validé en conseils métropolitain et municipal en septembre 2017 prend en considération l'ensemble des 25 critères parmi lesquels figurent le sexe, la grossesse, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, les mœurs, le harcèlement, l'apparence physique et la situation de famille.



Sexe



Grossesse



Mœurs



Harcèlement



Orientation sexuelle



Identité du genre



Situation de famille



Apparence physique

Ce plan s'articule autour de trois objectifs :

- prévenir et reconnaître les discriminations par la déconstruction des stéréotypes et des assignations et les mesurer ;
- accompagner et prendre en charge les victimes de discriminations par l'information de la population sur ses droits et l'accompagnement des victimes de discrimination ;
- transformer les pratiques et les représentations en prenant en compte et prévenant les situations de discriminations dans l'élaboration des politiques publiques.

Concomitamment au plan d'actions de lutte contre les discriminations, un travail de pédagogie, de déconstruction des imaginaires et stéréotypes est engagé concernant le critère de l'origine réelle ou supposée. Il s'agit ici de penser la lutte contre les discriminations dans une perspective intersectionnelle où la question de la race (au sens de construction sociale) vient croiser la question du genre. Être une femme appartenant à une minorité dite «ethnique» amène à vivre des situations de discriminations et de violences singulières qui sont au croisement du racisme et du sexisme. Regarder la société telle qu'elle est, plurielle et multiculturelle, permet de penser la complexité des rapports de domination en présence et d'analyser leur imbrication.

Des espaces de travail tels que les Comités consultatifs «Rennes au pluriel pour l'égalité, contre le racisme et les discriminations», et l'Égalité femmes hommes d'une part, l'existence de programmations, «Rennes au Pluriel» et celle en lien avec la journée internationale des droits des femmes le 8 mars d'autre part, offrent des perspectives d'un travail articulé autour des multiples discriminations que subissent les femmes. Ce questionnement qui interroge et intéresse les associations a été partagé à plusieurs reprises au sein du Comité Consultatif Égalité femmes/hommes. D'ailleurs dans le cadre de la prochaine programmation 2018 autour du 8 mars, la proposition de l'association déCONSTRUIRE s'articule autour des relations de genre et relations raciales.

**L'accompagnement des femmes d'origine étrangère à l'acquisition de la langue française** 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 et d'insertion sociale et citoyenne. Cette année, la plateforme d'évaluation et d'orientation linguistique dans son rôle d'accueil du public migrant a reçu 222 femmes de 56 nationalités différentes, soit 52 % de la totalité des personnes accueillies.

Afin de veiller à ce que les dispositifs d'accès aux ressources juridiques mises en place à 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.

◆ **Sensibilisation des professionnel.le.s de la Direction Association Jeunesse Égalité (DAJE) :**

Un séminaire ayant pour objectif d'appréhender les différents concepts en lien avec l'égalité femmes hommes et la lutte contre les discriminations a eu lieu le 26 juin 2017. Il a réuni les professionnel.le.s de l'ensemble de la direction (Missions « Ressources », « Associations et Équipements de quartier », « Jeunesse » et « Égalité »). Cette première approche a posé les bases d'une future réflexion sur l'articulation des différentes missions dans un objectif de promotion de l'égalité.

## \_JEUNESSE

La valorisation des dynamiques autour de l'enjeu de l'Égalité entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons, actuellement en cours dans des quartiers en Politique de la Ville, est envisagée dans le cadre du temps fort jeunesse, prévu du 14 au 27 avril 2018. En effet, la Ville organise un événement ayant pour objectif de valoriser l'engagement des jeunes, de favoriser les échanges entre jeunes et élus.es, de fédérer les acteurs et actrices jeunesse de la ville autour d'un projet commun. La démarche consiste à concerter les jeunes de 16-25 ans afin de recueillir leurs propositions, besoins et attentes. Elle s'appuie sur la mobilisation des associations et des services de la ville.

Une approche transversale de l'égalité femmes hommes, filles et garçons, pourrait être pensée, à partir des projets suivants :

- L'action en lien avec la MJC Antipode sur la représentation filles garçons à Cleunay,
- Le Groupe de Travail « GT love » à Villejean,
- Le Groupe Causette (en lien avec les questions d'égalité filles et garçons) ainsi que la valorisation du film portant sur les femmes dans l'espace public produit par « Zéro de conduite » à Maurepas,
- Les différents projets de la MJC Maison de Suède et du Lycée Bréquigny très investis dans la promotion de l'égalité femmes hommes dans le quartier Bréquigny (Clôteaux-Champs Manceaux).

D'autres initiatives comme celle du groupe de Lycéennes de l'établissement Coëtlogon qui a construit des flyers, supports à des messages de prévention sur la vie affective et sexuelle et de lutte contre les représentations de genre, pourrait aussi être présentées lors du temps fort Jeunesse 2018. (Voir Santé-vie affective et sexuelle)

## \_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 des inégalités persistantes entre les femmes et les hommes, sont des objectifs à déployer sur l'ensemble des territoires Politique de la Ville.

Dans ce cadre, la métropole rennais s'engage à déployer un volet transversal « 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.

En termes de tendance démographique, les quartiers politique de la ville rennais enregistrent une baisse de la population à l'instar des Iris des quartiers politique de la ville en France. Le nombre de femmes est en proportion plus important sur les territoires prioritaires avec 53 % sur les Iris des QPV rennais (52,2 % sur les IRIS des quartiers politique de la ville nationaux), contre 52,5 % à Rennes et moins de 52 % au niveau national.

*25 % des rennaises diplômées du supérieur ont un statut de cadre, contre 37 % pour les hommes diplômés du supérieur (bac +2 et plus).*

*L'écart entre les femmes et les hommes est un peu plus faible au sein des quartiers politique de la ville : 13 % de femmes habitant les Iris des quartiers politique de la ville rennais diplômées du supérieur sont cadres, contre 23 % pour les hommes.*



*Ainsi l'écart lié au territoire est plus fort que celui lié au genre : 16 points d'écart entre les hommes des Iris des quartiers politique de la ville et ceux du reste de la ville et 14 points pour les femmes, contre 10 points d'écart entre les femmes et les hommes des quartiers politique de la ville et 12 points entre les femmes et les hommes du reste de la ville.*

*L'écart est de 26 points entre les hommes hors QPV et les femmes résidant en quartiers politique de la ville.*

*N'est pas prise en compte ici la situation familiale qui, pour les femmes, impacte très fortement le rapport au travail et les perspectives d'évolution professionnelle.*

*Sources : INSEE 2013, APRAS*

## \_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 vers l'emploi

Le CIDFF35 intervient 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». En 2016, les modules «Découverte des métiers» ont concerné 35 femmes. 119 femmes ont été informées individuellement sur des questions d'emploi et de formation.

## \_ACTIONS DANS LES QUARTIERS

### LE BLOSNE

Des animations sportives sur l'espace public sont souvent proposées aux habitants.es et notamment aux enfants et aux adolescents. L'espace public étant essentiellement occupé par les hommes et les jeunes hommes, les femmes et les jeunes filles ne participent pas à ces animations. Depuis l'inauguration du city-stade Savary en 2015, pour chaque animation sportive proposée sur l'espace public, la question de la mixité est systématiquement évoquée auprès des organisateurs.trices associatifs. Elle fait également l'objet d'échanges avec les jeunes de 16 à 22 ans dans le cadre des ateliers citoyens mis en place. Afin de faire évoluer les projets sportifs sur l'espace public, la pratique du workout mixte est testée dans le quartier à différentes occasions (en 2016 : tournoi futsal inter quartiers et animation par une structure jeunesse, en 2017 : inauguration de l'aménagement Savary et ateliers tout l'été). L'arrivée en 2017 de terrains de basket devrait permettre l'émergence d'autres projets sportifs mixtes, avec de nouveaux.elles acteurs.trices.

En ce qui concerne les jeunes filles, pour la 3<sup>e</sup> année en 2017, la Coopérative Jeunesses de Services (CJS) permet de toucher des adolescentes qui ne sont pas visibles sur l'espace public et qui ne fréquentent pas les accueils jeunes. En 2017, l'association Le crabe rouge a accompagné un groupe d'adolescentes dans la création d'une danse qui a pu être visible sur l'espace public à l'occasion des festivals «Agitato» et «Tout à coup». Des femmes participent aux samedis de détente et de bien-être proposées par l'association DSHP (Développement Social Humain de la Personne). Ces journées sont mixtes et répondent à des besoins d'hommes et de femmes souhaitant prendre soin d'eux.

## CLEUNAY

La vidéo réalisée par des enfants, intitulée « Garçon ou filles, peut-on pratiquer les mêmes activités ? » évoqué lors du bilan précédent, reste un outil mobilisé par le CPB dans une démarche globale de lutte contre les pratiques sexistes dans le milieu du sport et la société en général. Pour plus d'informations : <http://www.webtv-cpbcleunay.fr/>

En 2016 : le prolongement de « l'ABC...Z des Héroïnes » portée par l'association « la Balade des livres » a bien été réalisé comme indiqué dans le précédent rapport. Il s'agit d'un travail d'écriture de portraits de femmes par un groupe de jeunes filles de Cleunay, de 8 à 15 ans. À partir d'un atelier d'expression encadré par une professionnelle de l'écriture autour de leurs propres modèles féminins, les jeunes participantes ont réalisé une production écrite et collective, qui a fait l'objet d'une exposition, en partenariat avec la Bibliothèque de Cleunay. Le Cercle Paul Bert Cleunay a proposé un projet sur les droits des femmes à travers la thématique du Brésil. Les jeunes ont travaillé sur l'émancipation des femmes par une entrée sociologique historique et politique.

En avril 2017, l'Antipode MJC a travaillé sur les représentations garçons filles à l'adolescence. La parole des jeunes et des enfants sur les représentations liées à l'adolescence (le corps, l'autre, les relations filles garçons...) a été récoltée puis valorisée à travers une vidéo d'une durée de 15 mn pour la version courte. Cette dernière a été réalisée dans le cadre d'ateliers animés par Liberté Couleurs. Ainsi, une trentaine de jeunes, âgés de 10 à 15 ans, fréquentant l'accueil loisirs enfance et l'accueil informel jeunesse de la MJC ont participé à ce projet.

## CLOTEAUX-CHAMPS MANCEAUX / BREQUIGNY

Au cours de l'année 2016/2017, la Maison de Suède a conçu le projet « Genre hommes/femmes » qui a concrètement débuté en mars 2017 et est actuellement en cours. Il a pour objectif de valoriser davantage les échanges par la mixité et de lutter contre les préjugés sexistes. Il cherche à interroger les représentations liées à la place des femmes dans l'espace public et dans la vie quotidienne et ce, dès le plus jeune âge. Pour ce faire, la MJC a développé un partenariat avec la MJC Bréquigny, les centres sociaux Champs Manceaux et Carrefour 18, le Relais, les bailleurs Aiguillon, Néotoa, Archipel, et l'APRAS. Une exposition d'images et de phrases stéréotypées en a été le point de départ. Cette approche décalée et humoristique a permis d'amorcer les échanges et de mettre en place des ateliers. Des sondages et interviews des habitants ainsi que des journées défis parents/enfants ont été réalisés. Trois cents personnes seront touchées par ce projet (estimation MJC).

Durant cette période, des diagnostics en marchant avec des femmes du quartier ont été initiés sous l'impulsion de la Direction de Quartiers Sud-Ouest et l'accompagnement de la MJC Maison de Suède. Une dizaine de femmes se sont réunies régulièrement depuis janvier 2017 pour réfléchir sur l'occupation de l'espace public et son aménagement. Ce projet est encore en cours de réalisation. Les marcheuses pointent particulièrement des soucis d'éclairage dans les squares qui freinent leurs déambulations et la vitesse excessive des scooters et voitures.

## MAUREPAS

Les deux principales actions initiées par le groupe de travail « causettes » en 2016 se sont poursuivies avec deux soirées auxquelles une vingtaine de jeunes garçons et filles ont participé. Les animateurs de ces soirées sont les acteurs jeunesse des quartiers 5 et 6, la Direction de quartiers, le CRIJ, Liberté Couleurs et Zéro de conduite. Elles ont mobilisé :

- La boîte à sons avec le Centre Régional d'Information Jeunesse (CRIJ) sur le thème « être un garçon à Maurepas, être une fille à Maurepas ».
- Le film Divines avec échanges sur l'inversion des rôles dans ce film : filles qui tiennent le trafic, Rebecca la dealeuse, un des personnages principaux est un danseur.

Le groupe de jeunes filles continue à se mobiliser sur le film documentaire « C'est quoi ton genre ». Le montage est en cours de finition. Les rushes montrent que la question des relations femmes-hommes, intéresse autant les femmes que les hommes.

Une conférence « Stop aux violences conjugales » a été réalisée par la conseillère conjugale du Centre Départemental d'Action Sociale, un policier enquêteur en charge des violences conjugales, la Direction Départementale de la Sécurité Publique d'Ille et Vilaine.

## VILLEJEAN

### ◆ Réalisation de diagnostics en marchant

Dans le cadre de l'espace parents, la question du sentiment d'insécurité est très régulièrement abordée par les participantes et les espaces publics sont particulièrement incriminés. La rue est l'un des espaces où les femmes se sentent souvent le plus exposées, avec la peur fréquente d'être agressées, de subir des remarques, des menaces ou encore d'être suivies. Dans les facteurs participants à la perception du sentiment d'insécurité figurent les agressions susceptibles de se produire, mais aussi les incivilités de tout ordre, qui affectent les relations sociales.

Face à cette situation, il a été proposé à un groupe d'habitantes via la Direction de Quartiers et l'Espace Parents (PRE), de conduire des marches exploratoires de femmes. Cette démarche permet de valoriser leurs expertises d'usage d'habitantes et de les mettre à contribution pour recueillir des préconisations d'aménagement qui seront ensuite communiquées aux autorités publiques. Au terme de leur diagnostic, elles proposent des moyens d'actions pouvant favoriser l'appropriation de l'espace public et engendrer un meilleur sentiment de sécurité.

Une quinzaine de femmes du quartier de Villejean se sont investies dans cette démarche de décembre 2016 à mars 2017. Elles ont analysé les modes de déplacement et mis en évidence leurs stratégies de contournement des espaces vécus comme porteurs d'insécurité. Aujourd'hui les marcheuses souhaitent se réapproprier la dalle Kennedy (espace central du quartier) actuellement investie par des hommes. Elles ont décidé d'échanger avec les occupants actuels afin de leur signifier qu'ils doivent partager l'espace public afin qu'elles utilisent l'aire de jeux avec leurs enfants. Depuis ces marches, elles organisent une fois par mois, accompagnées par le centre social, l'animatrice du Projet Réussite Éducative et la Direction de Quartiers, des goûters partagés sur l'aire de jeux. La méthodologie des marches exploratoires pose les femmes comme les restitutrices de leurs expériences. Ainsi, elles ont présenté leurs observations et préconisations lors d'une réunion publique devant des élus.es et des représentants de différentes institutions (Ville, Métropole, État, Bailleurs, Police) dans un premier temps puis lors d'une rencontre avec M<sup>me</sup> La Maire dans un deuxième temps. Le groupe de marcheuses a également été invité à la cérémonie donnée à l'hôtel de ville dans le cadre de la célébration de la journée Internationale des droits des femmes. Aujourd'hui deux femmes de ce groupe sont présentes au Conseil de Quartier de Villejean en tant que représentantes des parents d'élèves du quartier.

Dans la continuité des marches exploratoires, il s'agira, pour l'année scolaire 2017/2018, de poursuivre l'implication des femmes du quartier dans l'apprentissage du vélo, relaté au chapitre intitulé « Mobilité Urbaine ».



Marches exploratoires à Villejean. © RENNES VILLE ET MÉTROPOLÉ - S. PRIOU

## Activités multisport mises en place par la Direction des Sports: voir page sports

### ◆ Renouveau et poursuite d'actions

**Un Groupe de Travail nommé Love :** il réunit les acteurs sociaux et de la santé du quartier ainsi que les professionnels de la jeunesse afin d'aborder collectivement les questions liées à la vie affective et sexuelle des jeunes. Dans ce cadre, le **planning familial va mettre en place, 2 fois par mois, des permanences** qui seront assurées par une conseillère conjugale et familiale.

L'association Déclic femmes réside sur le quartier de Villejean. Elle travaille spécifiquement avec des femmes d'origine étrangère. Elle les informe, les oriente et les accompagne dans leurs démarches administratives en lien avec l'accès aux droits. Elle propose également des cours de FLE (Français Langue Étrangère). 195 personnes sont accompagnées dans le cadre du projet de médiation sociale et interculturelle. En 2017, une douzaine de femmes ont participé à un projet spécifique « *Langue en exil féminin pluriel* » dans lequel elles ont témoigné de leur parcours, de l'exil, de la solitude de l'arrivée en tant que femme dans un nouveau pays, de leur effort d'apprentissage de la langue et de leur vie quotidienne. Les témoignages ont été formalisés dans un livret et mis en scène par la Cie Quidam théâtre. Ces femmes sont devenues comédiennes lors des présentations de cette pièce de théâtre programmée dans le cadre des manifestations en lien avec la journée internationale des droits des femmes et la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

### 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 collégiens du collège Jean Moulin, des parents, et des adultes.

En 2016 cela a concerné 288 personnes rencontrées lors des 18 permanences et 17 séances d'animation, ce qui représente une augmentation par rapport à 2015.

Le Planning familial est de mieux en mieux repéré par les partenaires et les habitants.

## \_AMÉNAGEMENT URBAIN

### ◆ Plan local d'urbanisme

#### Prise en compte du MATRIMOINE

Par délibération du 9 juillet 2015, Rennes Métropole s'est engagé dans l'élaboration de son premier plan local d'urbanisme intercommunal. Afin d'ancrer le récit métropolitain dans l'histoire rennaise et révéler le patrimoine entre la ville-centre et les communes de la métropole, d'appréhender l'esprit des lieux qui caractérise le territoire de la métropole dans sa diversité et révèle son identité dans l'imaginaire collectif des habitants, les instances consultatives ont été associées.

Le Comité consultatif Égalité femme hommes s'est mobilisé par l'intermédiaire de trois associations, « Histoire du féminisme à Rennes » – « HF Bretagne » et « Comme à l'Envi ». Ces dernières ont mis en évidence l'opportunité de s'emparer, dans cette étude, du concept de Matrimoine.

Patrimoine (Pater) et Matrimoine (Mater), sont deux mots étymologiquement liés à l'« Héritage ». Le terme de MATRIMOINE est devenu générique pour tout ce qui concerne l'héritage dans une culture patriarcale. Or il y a un patrimoine issu d'un héritage masculin, un Matrimoine issu d'un héritage féminin et un « neutre ». Le Patrimoine symbolise que l'héritage ne serait que masculin mais ce qui fait « ville » est bien plus vaste. Il a été ainsi demandé que le patrimoine culturel immatériel au sens de l'UNESCO, qui inclut le MATRIMOINE, puisse entrer dans l'inventaire du patrimoine pour Rennes 2030 afin de prendre en compte, ou de mieux prendre en considération, la création et les productions issues des femmes.

Cette question sera donc intégrée dans le cahier des charges en lien avec l'étude documentaire. La contribution du Comité consultatif pour l'Égalité entre les femmes et les hommes a été remise au Bureau d'études pour la réalisation du 2<sup>e</sup> volet de sa mission concernant les thèmes patrimoniaux.



### ◆ **Dénomination des voies, espaces ou équipements au féminin**

La toponymie d'un lieu raconte son histoire et aucune histoire de l'humanité ne s'est construite sans les femmes. Devant le constat du peu de matronymes pour identifier la Ville de Rennes, la volonté locale affirmée a été de progresser vers une plus grande parité des dénominations femmes - hommes. La dénomination des voies, espaces ou équipements se fait dans un contexte réglementaire découlant du pouvoir de police général des maires. Cela concerne uniquement la création de nouvelles voies. L'objectif est de constituer une base informatisée de données complète concernant les rues de Rennes, pour une mise en ligne sur le site internet et l'édition d'un document. Ces éléments ont été actés lors de la réunion de municipalité le 3 avril 2017.

#### **Pour rappel, le rapport précédent indiquait :**

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 associés 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, la Vagabonde 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 Publics : 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.

### ◆ **En 2017, cette dynamique s'est poursuivie et a vu la création de 12 nouvelles dénominations de voies intégrant des personnalités féminines.**

*Lors du CM du 30 janvier 2017, ont été adoptées les nominations suivantes :*

- Madeleine Pelletier - 1<sup>re</sup> femme psychiatre en France - Féministe (1874 – 1939)
- Marie-Louise Chevreil-Bodin - 1<sup>re</sup> femme interne des hôpitaux de Rennes (1901 – 1971)

*Lors du CM du 20 mars 2017, ont été adoptées les nominations suivantes :*

- Rue Rose Valland - Historienne d'Art - Résistante (1898 - 1980)
- Place Assia Djébar - Écrivaine Berbère - Académicienne Française (1936 - 2015)
- Promenade Danielle Casanova - Résistante déportée (1909 - 1943)
- Promenade Charlotte Delbo - Résistante déportée (1913 - 1985)
- Jardin Marie-Claude Vaillant-Couturier - Résistante Déportée (1912 - 1996)
- Passerelle Alice Milliat - Organisatrice des Jeux Internationaux Féminin (1884 - 1957)
- Jardin Anne Cogné - Militante Associative Féministe (1930 - 2013)
- Jardin Louise Ménard - Bienfaitrice des pauvres (1797 - 1837)
- Esplanade Julie-Rose Calvé - Cantatrice Rennaise à la Nouvelle-Orléans (1815 - 1908)
- Place Susan B. Anthony - Féministe et Abolitionniste américaine (1820 - 1906)

De 2014 à 2017, 37 noms de femmes ont été retenus pour des dénominations de rues.

### ◆ **Des modifications d'écriture ont également été effectuées afin de mieux décrire les personnages valorisés.**

*Lors du CM du 30 janvier 2017 :*

- La rue Berthe Savery - Professeur de sciences et directrice du premier cours secondaire de jeunes filles de l'enseignement public à Rennes - (1862 – 1921) **est devenue Rue Berthe Savery Pionnière de l'Enseignement secondaire des femmes à Rennes (1862 – 1921).**
- L'avenue Jacqueline de Romilly (1913 – 2010) **est devenue Avenue Jacqueline de Romilly Philosophe, Helléniste et Professeur (1913 – 2010).**



Lors du CM du 20 mars 2017 :

- L'avenue Charles Tillon est **devenue l'Avenue Charles et Raymonde Tillon – Homme politique - Résistant - (1897 - 1993) - Femme politique - Résistante déportée - (1915 - 2016).**
- La rue Edith Cavell Infirmière héroïque (1866 - 1915) **devient la Rue Edith Cavell Infirmière fusillée par les allemands (1865 - 1915).**
- La rue Louise de Bettignies Jeune fille héroïque Guerre 1914-1918 **devient la rue Louise de Bettignies Jeune fille héroïque Guerre 1914-1918 (1880-1918).**

## \_CULTURE

En 2015, l'association HF Bretagne réalisait le premier diagnostic régional des inégalités femmes-hommes dans le secteur du spectacle vivant. L'étude ne démentait pas le constat alarmant établi à l'échelle nationale, faisant état d'une situation fortement inégalitaire, tant en termes d'accès aux postes de direction que de construction et visibilité de carrières d'artistes femmes. En 2017, soutenue entre autres par la direction de la culture et par la mission égalité de Rennes/Rennes Métropole, HF Bretagne a réalisé une nouvelle étude sur la place des femmes dans le spectacle vivant en Bretagne.

### La part des femmes responsables artistiques d'un spectacle en pourcentage

|                      | FEMMES    |           | HOMMES    |           |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                      | 2014/2015 | 2016/2017 | 2014/2015 | 2016/2017 |
| Lieux labellisés     | 17        | 20,5      | 73        | 70,5      |
| Lieux intermédiaires | 22        | 26        | 66        | 64        |
| Festivals            | 14        | 18        | 74        | 72        |

### La part des femmes auteures, compositrices, chorégraphiques

En fonction des types de lieux de diffusion

|                      | FEMMES    |           | HOMMES    |           |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                      | 2014/2015 | 2016/2017 | 2014/2015 | 2016/2017 |
| Lieux labellisés     | 14        | 18        | 70        | 63        |
| Lieux intermédiaires | 19        | 25        | 26        | 64        |
| Festivals            | 13        | 17        | 73        | 74        |

### La part des femmes responsables artistiques dans les lieux labellisés et intermédiaires

En fonction des disciplines artistiques

|                                          | FEMMES    |           | HOMMES    |           |
|------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                                          | 2014/2015 | 2016/2017 | 2014/2015 | 2016/2017 |
| Théâtre/m Marionnettes/arts de la parole | 26        | 30        | 62        | 60,5      |
| Danse                                    | 31        | 21        | 73        | 64        |
| Cirque arts de la rue                    | 10        | 17        | 73        | 74        |

### La part des femmes responsables artistiques de concerts

|                                   | 2016/2017 |        |
|-----------------------------------|-----------|--------|
|                                   | FEMMES    | HOMMES |
| Tous lieux de diffusion confondus | 17        | 74     |
| Musiques dites actuelles          | 18        | 74     |
| Musiques dites classiques         | 3         | 76     |

L'enquête qui a porté sur 74 structures a permis de chiffrer les évolutions survenues entre ces deux enquêtes :

*La somme des % femmes et hommes ne fait pas 100% dans une même saison du fait d'un autre critère « mixte » appliqué à l'étude. Ces chiffres permettent de suivre les évolutions d'une année sur l'autre.*

#### ◆ **Encourager la présence des femmes dans les programmations, les créations artistiques et les projets culturels**

La Ville de Rennes et Rennes Métropole s'attachent à encourager la présence des femmes dans les programmations, les créations artistiques et les projets culturels. D'une part, elles veillent 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, elles portent 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. Sont ainsi regardés les programmations artistiques, le travail avec des artistes en direction de publics spécifiques notamment les scolaires ainsi que la composition des équipes professionnelles.

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 toute récente étude des publics (Mai à novembre 2016) montre que le public de l'équipement est composé à 66 % de femmes. Par ailleurs, l'équipe Écomusée est composée à 55 % de femmes (2017). Il n'y a pas eu de changement depuis 2016.

#### **La Bibliothèque des Champs Libres**

Le suivi chiffré de la présence des femmes et des hommes parmi les intervenant.e.s et les animatrices. teurs dans la programmation permet de mettre en évidence :

Lors des rencontres de la bibliothèque, 20 d'entre elles regroupaient 31 intervenant.e.s, auteur.e.s, comédien.ne.s, chercheur.se.s dont 19 femmes et 12 hommes. Ces rencontres ont été animées par 5 femmes et 12 hommes.

Concernant les 4 cafés littéraires ou bibliothèques, sur la saison, ils concernaient 8 femmes et 3 hommes, 3 animatrices et 1 animateur.

Sur cette période, l'artiste invité sur le pôle enfant était un homme (une femme en 2015-2016)

Il y a eu 11 concerts sur le pôle musiques regroupant 23 hommes et 9 femmes, et 3 P'tits concerts (destinés au jeune public pendant les vacances scolaires) confiés à 4 hommes et 4 femmes.

#### **La Bibliothèque de Rennes**

Pour la saison culturelle 2016-2017, le réseau des Bibliothèques de Rennes a invité 64 intervenantes (contre 33 en 2015/2016) et 52 intervenants (contre 53 en 2015/2016). Ces données chiffrées tiennent compte du temps fort « C'est dans l'air », programmation autour de la nature, du bien-être et des échanges qui s'est déroulée de mars à juin 2017, faisant appel à 28 intervenantes pour 11 intervenants.

#### **Le Centre d'Art Contemporain de Rennes (La Criée)**

Il s'est fixé comme objectif d'atteindre un équilibre femmes-hommes dans sa programmation générale. Ainsi les artistes associés pour la saison 2016-2017 sont deux hommes et une femme. Sur deux expositions monographiques, l'une portait sur une femme et l'autre sur un homme. Les deux expositions collectives, « Alors que j'écoutais moi aussi David, Eleano, Mariana... » et « Alors que j'écoutais moi aussi Simon, Zin, Virginie... », présentaient les travaux de dix hommes et huit femmes.

Le projet « Les Rayons Verts » qui explore les points de contact entre l'art contemporain et les autres champs de la création et de la connaissance, au travers de concerts, spectacles, performances,

lectures, a fait intervenir six hommes et trois femmes. Les 6 résidences d'artistes ont concerné cinq femmes et un homme. Les visites de traverses ont été présentées par deux femmes et un homme. La nouvelle associée à la saison a été écrite par une femme. Sur l'ensemble de la saison, il y a eu le même nombre de femmes et d'hommes programmé.e.s.

#### ◆ **Tendre vers une égalité femmes hommes dans les recrutements**

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 et à 4 hommes et 5 femmes en 2017. L'équipe de direction du CRR (**Conservatoire à Rayonnement Régional**) de la Ville de Rennes a été renforcée et élargie par redéploiement en 2016 et 2017, elle compte aujourd'hui 7 personnes (5 ETP), 4 hommes et 3 femmes.

**Au Musée de Bretagne**, les renouvellements des conseils scientifiques des expositions temporaires a permis une stricte parité parmi les participant.e.s. L'équipe de direction du musée (direction et cadre : 5 personnes) est entièrement féminine. Rapporté à l'ensemble de l'effectif, les femmes représentent 65 % des agents titulaires.

**À La Criée**, l'équipe est mixte, mais majoritairement féminine avec 9 femmes et 3 hommes, tous statuts confondus ; Les femmes occupent les fonctions de directrice, médiatrice, responsable communication, agente d'accueil et assistante, technicienne, les hommes sont responsables administratifs et techniciens. Les métiers s'étant diversifiés, la régie technique accueille aujourd'hui des femmes (une femme dans l'équipe et trois stagiaires). Pour les autres stagiaires, deux femmes travaillaient au pôle médiation.

**Au Musée des Beaux-Arts**, la direction est assurée par une femme, et l'équipe de conservation est composée de deux femmes et deux hommes. L'équipe du service des publics est composée de 4 femmes. En juin 2017, une agente contractuelle a été recrutée en renfort au sein de l'atelier technique.

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

Les Champs Libres collaborent, depuis de nombreuses années, à la programmation en lien avec la journée Internationale des droits des femmes. Ils accueillent la manifestation « Docs au féminin » en partenariat avec l'association « Comptoir du Doc » durant un week-end et proposent au minimum 4 documentaires ainsi qu'une séance pour un public scolaire. Ont été programmées, en 2017, les projections suivantes :

- Sonita de Rokhsareh Ghaem Maghami, 2015, 91', Allemagne/Iran/Suisse, 2015,
- Vers Mathilde Claire Denis, 2005, France- Why Not Productions
- Goodbye Darling, I'm Off To Fight (Ciao amore, vado a combattere) de Simone Manetti, 2016, Italie/ Thaïlande,
- I Don't Belong Anywhere - Le cinéma de Chantal Akerman Marianne Lambert, 2015, Belgique,
- Belle de nuit - Grisélidis Réal, autoportraits Marie-Eve de Grave, 2016, Belgique.

**Les Archives** ont collecté en 2016 plusieurs fonds d'archives relatifs à l'histoire du féminisme : documents relatifs à la famille Bodin, et plus particulièrement une correspondance de Louise Bodin (don Bossée), documents relatifs aux luttes des ouvrières de l'usine textile SPLI en 1978 (don Loriol et don de l'association Histoire du féminisme). Le classement de ces fonds est prévu au deuxième semestre 2017. L'exposition des Archives sur la Société des régates rennaises du 16 septembre 2017 au 6 janvier 2018 met notamment en lumière le développement de l'aviron féminin au sein de la plus ancienne association sportive rennais.

**La Bibliothèque des Champs Libres** a organisé, sur la saison 2016-2017, une rencontre intitulée « Je suis féministe : Colette Cosnier, parcours d'une écrivaine », en partenariat avec l'association Histoire du féminisme à Rennes, dans le cadre du mois de la programmation des droits des femmes.

Au sein des **bibliothèques de Rennes**, un atelier a été organisé avec des adolescent.e.s sur les différences et les clichés garçons-filles le 23 mars 2016.

Au 4<sup>e</sup> trimestre 2016, la bibliothèque de La Bellangerais a organisé une rencontre sur «L'Image des femmes dans la publicité», rencontre animée par l'association Histoire du féminisme à Rennes. Deux temps ont été proposés, l'un pour des élèves du lycée professionnel Coëtlogon, l'autre destiné au public des bibliothèques.

Au 1<sup>er</sup> trimestre 2017, la bibliothèque de Cleunay a proposé une exposition et un café-citoyen sur les modèles féminins, avec présentation de l'exposition «Nos héroïnes» réalisée par «La Balade des Livres» et un café citoyen intitulé «à la rencontre de Fawzia Zouari, une femme engagée» (action menée en partenariat avec la MJC Antipode).

La bibliothèque des Champs Manceaux a organisé une rencontre-échange en mai 2017 autour de l'égalité femmes-hommes (Dans la famille, la vie professionnelle, l'espace public, les loisirs, où en est-on de l'égalité femmes-hommes ?), en partenariat avec le Centre de planification et d'éducation familiale.

**Le Musée de Bretagne** s'intéresse aux approches genrées dans le domaine des Sciences Humaines et Sociales. Comme chaque année, il a participé aux actions liées à la Journée Internationale des droits des femmes en organisant, en mars 2017, une rencontre avec Catherine Louveau, sociologue, sur les inégalités hommes/femmes dans le sport, un des thèmes retenus au niveau de la collectivité. Des visites «Histoires de femmes, femmes dans l'histoire» ont été proposées tout au long du mois de mars pour remettre les femmes au cœur de l'histoire de Bretagne.

**Le Musée des Beaux-Arts** a permis à 15 artistes femmes d'être exposées dans la collection permanente et à 48 artistes femmes d'être recensées dans la collection permanente (exposées et en réserves). En 2016 le service des publics a travaillé autour de la notion d'identité avec la prison des femmes de Rennes en relation avec les portraits de Ming (portraits de femmes détenues). 2017 a accueilli les expositions de Ulla van Brandenburg, artiste allemande de mai à août, et de Julie Fortier, artiste québécoise, de septembre à février 2018. Le musée a également lancé une commande publique pour l'installation d'une œuvre d'art sur la façade du musée, à l'automne 2017, remportée par Anne Flore Cabanis.

En 2019, le musée accueillera une exposition intitulée «Créatrices ! Émancipation par l'art» (Commissariat de Marie Joseph Bonnet) qui regroupera environ 80 œuvres d'artistes femmes.

#### ◆ **Faire reconnaître le Matrimoine comme patrimoine culturel immatériel**

La loi portant sur la Nouvelle Organisation Territoriale de la République, (loi NOTRe), a introduit une nouvelle conception de la politique publique de la culture. «Les droits culturels» peuvent permettre aux collectivités de refondre leur politique. De ce fait, le Comité Consultatif Égalité Femmes Hommes, réuni en groupe de travail, a proposé la prise en compte du Matrimoine, en tant que «Patrimoine culturel immatériel» dans le cadre du projet concerté de «Rennes 2030». (Voir chapitre Aménagement urbain page 37).

Le comité consultatif Égalité femmes hommes a demandé que soient prises en considération la création et la production féminine, historique et contemporaine, sur le territoire de Rennes Métropole. La mise en lisibilité de la visite féministe guidée initiée par l'association «Histoire du féminisme», ou encore l'intégration d'œuvres d'Art créées par des femmes dans l'Espace public sont autant d'exemples à concrétiser pour valoriser le matrimoine.

Il est envisagé que le Comité Consultatif Égalité Femmes Hommes puisse être représenté au Conseil Local du Patrimoine animé par la Direction de la Culture.

#### **Exemple d'un lieu historiquement marqué dans la Ville de Rennes et présenté par l'association 9, rue Saint-Malo: café féministe :**

En 1973, le premier groupe féministe rennais organise «des réunions en non-mixité». Suivent celui de la Paillette et celui des lycéennes de Laënnec-Robidou. Ces groupes de parole militent pour l'avortement, l'égalité hommes et femmes et s'opposent par exemple à la Fête des mères. Après 1975, ils luttent contre le viol et la pornographie. Fin des années 1970, La Margelle, rue de Saint-Malo, devient un café féministe.



### ◆ Solliciter et promouvoir les ressources locales

La direction de la Culture et la mission Égalité ont répondu favorablement au projet d'HF Bretagne en soutenant leur projet de diagnostic chiffré, référencé ci-dessus. Cette association a été créée fin 2013. Elle fait partie des onze collectifs dont l'objectif est de rendre visible la sous-représentation des femmes dans le domaine des Arts et de la Culture et de trouver les moyens d'y remédier. Elle bénéficie d'un partenariat triennal avec les Trans-musicales autour de la place des femmes dans les musiques actuelles. HF Bretagne produit des données chiffrées et organise des actions de sensibilisation et de formation.



## \_ 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.

En ce sens, le bureau des temps soutient notamment le développement de services innovants afin d'accompagner une meilleure gestion des temps de vie. En partant de données statistiques sociales de l'APRAS, le bureau des temps a dressé les portraits temporels des 12 quartiers rennais afin de procéder à une analyse de besoins des habitant.e.s. En parallèle, il a réalisé un état des lieux des horaires d'ouverture des équipements de quartier conventionnés afin de voir si des ajustements sont nécessaires en matière d'horaires des offres de loisirs. Ces propositions seront étudiées dans le cadre des prochains conventionnements avec les équipements de quartier.

L'étude réalisée en 2015 sur le temps de travail des salarié.e.s de Rennes, Rennes Métropole et du Centre Communal d'Action Sociale, a contribué à mettre en place le télétravail, en interne de la collectivité, qui bénéficie d'une évaluation positive. Cette étude a également engendré la possibilité d'un financement, via le CESU, pour des gardes d'enfants sur des horaires atypiques contraints par des obligations de service. Voir chapitre DRH Égalité Professionnelle.

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. Les trois conférences de 2016, celle en lien avec le lancement du cycle sur la lenteur, celle liée à l'atelier philo pour les enfants sur le thème « Prendre son temps ou perdre son temps » et la conférence « Le temps ça s'apprend », sont toutes traversées par les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces conférences réunissent 60% de femmes et 40% d'hommes. Le réseau national des Bureaux des temps, Tempo Territorial, a organisé à l'automne 2016 sa rencontre annuelle, les Temporelles, sur le thème « égalité femmes/hommes et politiques temporelles », qui a donné lieu à des actes.

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, à la création d'une carte des temps d'accès à pied aux services et commerces du quotidien, qui est destinée à aider à la décision en matière de planification et d'aménagement urbain. Dans le projet urbain Rennes 2030, cela s'est notamment traduit par l'objectif d'offrir à tous les Rennais et toutes les Rennaises un accès en 5 minutes à pied à un espace vert.

Plus globalement, le Bureau des temps a porté la dimension temporelle du projet urbain Rennes 2030, en interrogeant les différentes manières d'habiter l'espace en fonction des temporalités, avec notamment la question du sentiment d'insécurité sur l'espace public en soirée et la nuit. Le bureau





*Traversées nocturnes du Bureau des Temps dans le cadre de Rennes 2030, septembre 2016 - © RENNES VILLE ET MÉTROPOLÉ, C. LE DÉVÉHAT*

des temps a ainsi co-organisé en septembre 2016 une traversée nocturne orientée sur les questions d'aménagement et de mobilité. Cela a permis d'identifier des axes d'amélioration dont celui en lien avec la programmation d'animation en soirée dans les quartiers périphériques. Les autres préconisations n'étaient pas centrées sur la question du temps.

## **COMMUNICATION**

La lutte contre les stéréotypes de genre s'affirme comme l'une des dimensions importantes de la politique publique Égalité entre les femmes et les hommes. La communication est un continuum de nos imaginaires. Les supports par lesquels nous diffusons l'information constituent un élément important des représentations des inégalités de sexe. Il est donc essentiel que chacun et chacune soit sensibilisé.e à l'importance de ces questions et n'omette pas d'inclure dans les destinataires la moitié des publics concernés.

En matière de communication, Rennes Métropole a affirmé son engagement pour une communication non stéréotypée, par la signature de la charte T FTC « Toutes Femmes, Toutes Communicantes ». Le réseau « Toutes femmes, toutes communicantes » de Communication & Entreprise a été créé afin de montrer les valeurs des femmes et leur place dans le monde du travail, notamment dans le domaine de la communication. Il rassemble près de 1100 femmes adhérentes de l'association autour d'une véritable communauté, quels que soient leur âge et leur fonction.

La Direction de la communication de Rennes Métropole s'engage à regarder ses productions sous le prisme de son inscription dans les enjeux pour l'égalité entre les femmes et les hommes, à diffuser pour cela un certain nombre de recommandations auprès de ses équipes, et à rester en veille de façon permanente.

Ainsi, elle veille à faire en sorte que lors de l'élaboration d'une communication, une attention particulière soit apportée :

- À l'absence de déséquilibre des femmes et des hommes en terme quantitatif,
- À ne pas enfermer les femmes et les hommes dans des rôles stéréotypés,
- À ne pas établir de hiérarchisation des statuts de chaque sexe au détriment des femmes.

Elle sécurise son engagement par les recommandations suivantes :

- Éliminer toutes les expressions sexistes.
- Accorder les noms de métiers, titres, grades et fonctions.

- User du féminin et du masculin dans les messages adressés à tous et toutes (les rennais et les rennaises, les habitants et les habitantes).
- Utiliser l'ordre alphabétique.
- Présenter intégralement l'identité des femmes et des hommes.
- Veiller à ce que lors de la journée internationale des droits des femmes, il ne soit pas parlé de la femme mais bien des femmes.
- Diversifier les représentations des femmes et des hommes.

Un temps d'échanges est envisagé entre la direction communication et la mission Égalité.

La direction de la communication inscrit ses engagements dans sa motivation première d'être comprise et entendue de tous et toutes.

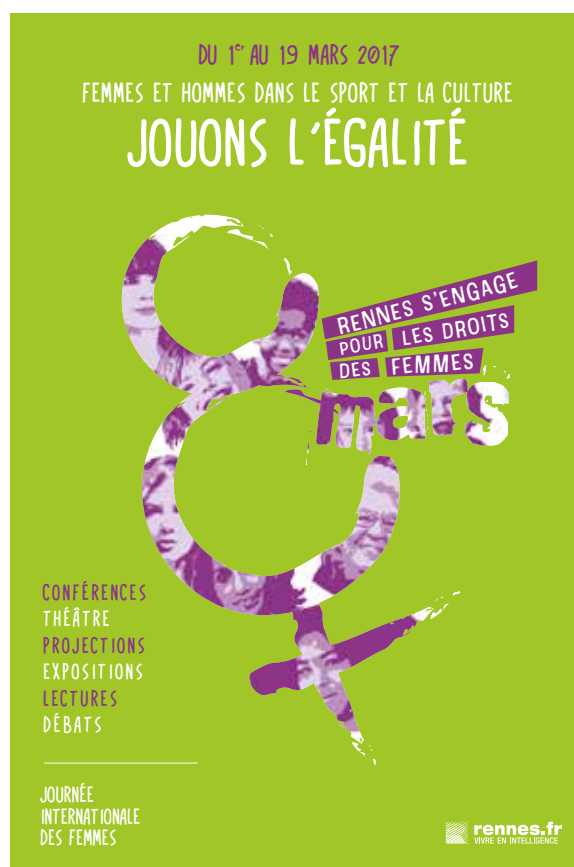
Comme les années précédentes, la Direction Communication a réalisé la couverture médiatique des événements autour du 8 mars et du 25 novembre 2017.

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.

#### ◆ Les chroniques du 8 mars

Les chroniques du 8 mars initiées en mars 2016, ont été renouvelées en 2017, grâce à l'implication des deux journalistes des Webs magazines Breizh Femmes et de Yegg Magazine. Elles réalisent, avec le soutien de la ville, une revue de presse de l'ensemble de la manifestation. Cette initiative vise à conserver une mémoire des différentes ressources mobilisées lors de ce rendez-vous. Elle cherche à valoriser d'une part les associations partenaires, d'autre part la pluralité de leurs propositions. Rennes Métropole relaie ces articles sur le site internet.

Pour les journées du 8 mars, la communication a relayé sur le site de la Ville l'ensemble des articles liés à la programmation du 8 mars.



## \_PRESTATIONS ADMINISTRATIVES À LA POPULATION

Suite à un travail réalisé par le Comité Consultatif laïcité, la charte pour le bon déroulement des mariages civils diffusée à partir de septembre 2017, a été écrite en utilisant les principes de l'écriture inclusive. Exemples : les futur.e.s marié.e.s - les élu.e.s.

## \_COMMANDE PUBLIQUE

10 % des marchés publics de la Ville et de la Métropole intègrent une clause dite de «Développement Durable», soit à caractère environnemental, soit à caractère social.

La formulation de la clause sociale demande aux entreprises qu'elles indiquent les moyens qu'elles se donnent pour favoriser l'égal accès des opportunités d'emploi générées aux hommes et aux femmes et ces données participent parfois (sur les gros volumes d'insertion) à la notation des offres.

La signature de la Charte sur l'égalité professionnelle, des partenariats avec des structures telles que le Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles (CIDFF35) ou encore des données chiffrées sur la place des femmes aux postes à responsabilités sont ainsi mis en avant par les entreprises dans leurs réponses.

Toujours en lien avec les clauses sociales et plus particulièrement celles des Grands Chantiers (Métro, Centre des Congrès...), Rennes Métropole, en partenariat avec la Région et le centre de formation CLPS (Contribuer à La Promotion Sociale), a mis en place fin 2016 un sas de préparation aux métiers du BTP dans le cadre d'une clause sociale.

6 participants sur 12 étaient des femmes, conformément au souhait de la Métropole de favoriser l'accès des femmes aux emplois générés par ses marchés publics. Une nouvelle édition, avec la même vigilance, est prévue à l'automne 2017.

# POLITIQUE PUBLIQUES - RENNES METROPOLE

## \_EMPLOI INSERTION FORMATION

La MEIF (Maison pour l'Emploi, l'Insertion et la Formation), le SEIF (Service Emploi Insertion Formation) et le PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi) agissent en faveur d'une plus grande **mixité des métiers** et pour **l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes.

Selon le 7<sup>e</sup> baromètre du Défenseur des droits sur la perception des discriminations au travail, le genre reste le premier critère de discrimination ressenti dans l'emploi. Cependant, si l'absence de discrimination est une 1<sup>ère</sup> étape évidemment indispensable, elle ne suffit pas à développer la mixité dans un contexte où le poids des habitudes et des traditions culturelles se traduit par l'absence ou la rareté des candidatures féminines. Par ailleurs, développer la mixité des métiers contribue à l'égalité professionnelle, puisque près d'un quart de l'écart salarial moyen entre femmes et hommes s'explique par la concentration des femmes sur des métiers moins qualifiés et moins bien rémunérés. Au-delà de la question des inégalités, l'absence de mixité pèse sur les choix d'orientation et restreint le champ des possibles professionnels envisagés pour les femmes et pour les hommes.

C'est pourquoi cet enjeu fait partie intégrante des actions menées par la MEIF, le SEIF et le PLIE. Il fait également l'objet d'un plan d'actions dédié. Ce document fait le bilan de cette approche intégrée et des différentes actions spécifiques menées en 2016.

### Données extraites des bilans 2016

|                                                                                                                                       |                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Espaces Ressources Emploi                                                                                                             | 48 % de femmes |
| Groupe Emploi Villejean                                                                                                               | 70 % de femmes |
| Semaines thématiques (bâtiment, numérique, SIAE : Structure d'Insertion par l'Activité Économique, métiers du grand âge, agriculture) | 40 % de femmes |
| Exploratoire                                                                                                                          | 53 % de femmes |
| Midis du salarié                                                                                                                      | 67 % de femmes |
| PLIE (nouvelles entrées dans le PLIE en 2016)                                                                                         | 45 % de femmes |
| PLIE (en parcours en 2016)                                                                                                            | 42 % de femmes |
| Clauses sociales                                                                                                                      | 14 % de femmes |
| Accompagnement CitésLab                                                                                                               | 43 % de femmes |
| Plan Emploi Quartier – vivier de compétences                                                                                          | 46 % de femmes |
| Mobilactions                                                                                                                          | 46 % de femmes |
| Code pour tous                                                                                                                        | 63 % de femmes |
| Conduite supervisée                                                                                                                   | 60% de femmes  |
| Plateforme redynamisation                                                                                                             | 62 % de femmes |

### ◆ Démarche intégrée

Les actions du SEIF, du PLIE et de la MEIF bénéficient de façon assez équilibrée aux femmes et aux hommes. Une vigilance est apportée pour s'assurer de ne pas discriminer. Cela se concrétise notamment par la réalisation systématique de bilans sexués des actions engagées.

Le tableau ci-dessus illustre ces résultats. Si le groupe emploi de Villejean qui accompagne la recherche d'emploi et de formation accueille 70 % de femmes, les clauses d'insertion, elles, n'en concernent que 14 %.

### ◆ Actions spécifiques afin d'agir sur les représentations stéréotypées

Plusieurs actions sont menées dans l'objectif spécifique d'agir sur la représentation des métiers et sur l'égalité professionnelle :

- Organisation d'une « **Semaine de la Mixité des métiers** ». Elle cherche à sensibiliser les jeunes, les chef.fe.s d'entreprises, les salarié.es, les intermédiaires de l'emploi à la question de la mixité professionnelle, en dépassant les stéréotypes et en luttant contre les idées reçues, à travers un programme varié : Rendez-Vous professionnels sur la mixité des métiers – visites d'entreprises et d'organismes de formation – atelier sur la création d'entreprises – rencontre jeunes et entreprises. Des focus sont faits sur certains secteurs : le bâtiment, le numérique, les transports.
- L'édition 2016 de la semaine de la mixité s'est déroulée du 2 au 9 décembre. 146 personnes ont participé à l'ensemble des rendez-vous proposés à destination, en fonction des thématiques, des femmes et/ou des hommes. La semaine de la mixité 2017, a été planifiée la semaine du 4 décembre.
- La promotion de la mixité dans les filières et les métiers se poursuit à travers les outils de **l'Exploratoire, lieu de découverte** qui offre une information **des métiers**, sous le spectre de la mixité.

### ◆ Les recours aux clauses sociales

Il s'agit de faire bénéficier davantage les femmes aux clauses sociales en déployant le dispositif sur des métiers supports autre que celui du bâtiment, tout en continuant à accompagner les femmes vers les métiers du bâtiment. Cela a consisté à l'organisation d'une action de formation dédiée aux femmes en amont des clauses. Le pari a été relevé grâce aux prescripteurs (Mission Locale, PLIE, Ateliers et Chantiers d'Insertion). 6 femmes ont été accueillies et invitées à construire leur parcours dans le cadre de la clause sociale. Leurs métiers ou leurs projets concernaient la peinture, le coffrage, la maçonnerie, la pose de sols souples, l'entretien en espaces verts.

### ◆ Faire de la mixité un des critères de soutien des actions financées dans le cadre des appels à projets du PLIE.

Pour se faire, une démarche est engagée, en lien étroit avec la DIRECCTE, autour de l'objectif partagé de développer la mixité dans les SIAE (Structure d'Insertion par l'Activité Économique).

**La Charte pour le développement des prestations de propreté en journée** : Il s'agit pour la MEIF de coordonner et animer une démarche partenariale visant à développer le travail en journée et en continu pour les agents de propreté en s'appuyant sur une charte d'engagement. Le groupe de travail rennais en articulation avec celui de Nantes et de Caen a engagé une démarche d'évaluation. De ce fait, le travail mené en 2016 a été centré sur l'analyse du besoin et la réalisation d'un cahier des charges pour mener à bien cette évaluation.

**Une journée Mobilaction** : Une journée pédagogique collective d'apprentissage des transports en commun, et de la mobilité a été organisée en partenariat avec le CIDFF le 28 Juin 2016, 6 femmes habitant les QPV y ont participé.

Rennes métropole a participé, en tant que partenaire, au **forum Jeunes Femmes & Numérique**, le 13 mai 2016. Cette journée réunissait des acteurs leaders de l'économie et de l'emploi pour valoriser les talents féminins à travers des solutions innovantes d'accompagnement (mentorat, ateliers, conférences, stands, témoignages...). Il a mobilisé 252 participantes. Cette journée a été renouvelée le 12 mai 2017 sous le nom de **Numérifemmes** et a comptabilisé 365 visiteur.euse.s (dont 65 hommes).



### «Sensation'elles» est une manifestation qui valorise des femmes dans le secteur

**du bâtiment.** Ce rallye qui se déroule à travers la Ville de Rennes s'est déroulé le 23 juin 2017. Il était organisé en partenariat avec la Fédération Française du Bâtiment 35, et était dédié aux femmes du BTP. 254 participantes ont relevé de nombreux défis et sillonné la ville à la découverte de son patrimoine.

#### ◆ Importance de la formation pour...

Parce que l'emploi reste encore un important terrain de discriminations, il est essentiel que l'ensemble des acteurs du territoire puissent se former en continu pour promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, face à l'accès à l'emploi et à la formation. Une session de formation en matière de lutte contre les discriminations, a été **proposée aux organismes de formation et Structures d'Insertion par l'Activité Économique** en juin 2017. 14 structures ont participé à cette journée.

## \_TRANSPORTS

En matière de politique de déplacements, dans le cadre du « plan national de lutte contre le harcèlement sexiste et les violences sexuelles, pour la sécurité des femmes dans les transports en commun », initié par le précédent gouvernement, et en écho à la campagne nationale de lutte contre le harcèlement sexiste et les violences sexuelles et pour la sécurité des femmes dans les transports, un partenariat a été mis en place entre Rennes Métropole, la Ville de Rennes, et l'entreprise Keolis en 2016. Celui-ci s'est poursuivi en 2017.

Un groupe de travail s'est organisé autour de cette thématique au sein du Comité Consultatif Égalité femmes Hommes de la Ville de Rennes, présidé par l'élue en charge de la délégation « Égalité femmes hommes - Droits des femmes ». Les associations « Stop harcèlement de Rue » et le collectif d'étudiants de l'IEP de Rennes « la main aux fesses » y participent.

Lors du lancement de ce groupe de travail, le 6 avril 2017, Keolis, représenté par la responsable de la communication a évoqué le plan de lutte contre le harcèlement dans les transports en commun, un des axes de la RSE de cette entreprise (Responsabilité Sociale des Entreprises). Elle a insisté sur l'importance de la sensibilisation - formation du personnel en contact avec les client.e.s.

Dans le même esprit que les marches exploratoires de femmes dans l'espace urbain, il s'agira 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.

## \_MOBILITÉ URBAINE

Dans son livre « La ville faite par et pour les hommes », Yves Raibaud spécialiste de la géographie du genre, chargé de mission Égalité femmes-hommes à l'université de Bordeaux, évoque le fait que des solutions

qui semblent faire consensus (développement des deux-roues, de la marche, des transports en commun, du covoiturage, etc.) sont aussi celles qui peuvent creuser les inégalités entre les femmes et les hommes. L'usage du vélo considéré comme l'exemple même de la bonne pratique écologique en termes de mobilité durable, n'en est pas moins une pratique inégalitaire entre les femmes et les hommes. En ville, 60 % des cyclistes sont des hommes pour 40 % des femmes, 58 % des portes bagages enfants sont sur les vélos des femmes. L'usage même du vélo est freiné par des exigences spécifiquement portées par les femmes (tenue vestimentaire, coiffure, maquillage exigés dans certains métiers – accompagnement des enfants qui devient difficile au-delà d'un enfant). Si les statistiques concernant la pratique et les ventes montrent que le vélo au féminin ne cesse néanmoins de progresser, à y regarder de près, un nombre important de femmes ne pratiquent plus ou pas le vélo, soit parce qu'elles ont perdu toute assurance en lien avec un fragile apprentissage, soit parce qu'elles n'ont jamais appris.

Les observations sur cette situation nous amènent à constater que la méconnaissance de cette pratique ne se parle pas dans une société où il va de soi d'avoir appris à faire du vélo, et qu'au-delà des incitations qui semblent faire consensus, une analyse fine est nécessaire de la part des pouvoirs publics.

Le service Mobilité Urbaine de Rennes Métropole fait en sorte que le vélo soit un moyen de transport partagé par le plus grand nombre et élargit son public cible concerné par l'apprentissage du vélo, actuellement en direction des enfants.

Il accompagne aussi, en lien avec la Politique de la ville et la mission Égalité, une expérimentation portée par l'Association Roazhon Mobility, qui se propose de mettre et remettre en selle, des femmes, adultes et jeunes adultes, qui n'ont jamais appris, ou qui ne pratiquent plus.

En élargissant le propos, il est à noter que le vélo à assistance électrique (VAE) est un élément qui commence à bouleverser un peu le paysage. En effet, 67 % des métropolitain.e.s ayant loué un VAE l'année dernière étaient des femmes alors qu'elles sont 45 % parmi les abonné.e.s du système de vélo en libre-service.

Concernant les familles, on constate également un développement des vélos-cargos, permettant de transporter plusieurs enfants (ceci couplé à une assistance électrique).

## \_IMPLICATION DES COMMUNES DE RENNES METROPOLE EN LIEN AVEC LA JOURNEE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

En 2017, les communes d'Acigné et de Saint Jacques de la Landes ont participé à la programmation en lien avec la journée internationale des droits des femmes.

Acigné a proposé une journée en partenariat avec les associations qui avait pour objectif de faire prendre conscience des stéréotypes en présence, dans le sport et la culture. Elle a également soutenu un temps d'échanges sur l'insertion professionnelle des athlètes en entreprise et le rayonnement et l'attractivité du sport féminin de haut niveau, organisé par Entrepr'Hand, le club de sponsors et mécènes du Saint Grégoire Rennes Métropole Handball D2.

La Ville de Saint Jacques de la Lande, en partenariat avec L'Aire Libre, a programmé la représentation « Appelle-moi Olympe » produite par le Théâtre Label Compagnie Jean-Claude Falet. Ce spectacle met en lumière la vie et le combat d'Olympe de Gouges, à travers une rencontre entre cette grande figure de la Révolution française, guillotinée à Paris pour avoir cru en son temps en l'égalité entre hommes et femmes, et Robespierre.

# ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE RESSOURCES HUMAINES

Les collectivités sont engagées, de longue date en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et en ont fait un axe majeur de la politique de Ressources Humaines. De nombreuses actions ont été mises en œuvre dans ce cadre.

Le label Égalité a été délivré par l'AFNOR, depuis 2008 pour la Ville et le C.C.A.S., et depuis 2014 pour Rennes Métropole, sur la base du plan d'actions ayant donné lieu à un avis favorable du Comité Technique le 20 juin 2014. Les institutions réaffirment en 2017 leur engagement, dans le cadre d'une candidature au renouvellement du label AFNOR, pour une durée de 4 ans, avec bilan à mi-parcours.

## ◆ **Former et sensibiliser les services à l'enjeu de l'égalité professionnelle femmes - hommes, prévenir et lutter contre les comportements sexistes**

Depuis l'automne 2016, la DRH a lancé une campagne de formation et de sensibilisation sur le thème « Égalité et diversité, vivons ensemble avec nos différences ». Elle aborde l'ensemble des critères de discrimination (origine, âge, sexe, apparence physique, sexe et orientation sexuelle...) mais un accent particulier est porté sur l'égalité femmes – hommes et notamment sur les comportements sexistes.

Cette campagne s'est traduite par :

- **Des conférences scénarisées** (2h30) : après une première expérience à la Direction des Jardins et de la Biodiversité en janvier 2016, une Matinale a été proposée en novembre dernier à des agents volontaires. Cette initiative s'est étendue à différentes directions, avec une demande de participation obligatoire de l'ensemble des agent.e.s. Une partie du contenu sous forme de saynètes était le résultat d'une concertation à partir d'un groupe test d'agent.e.s. En 2017, près de 300 agent.e.s du service propreté et fêtes de la Direction de la Voirie (DVPF) et de la Direction des Sports (DS) ont bénéficié de cette sensibilisation. Une prochaine séance est envisagée pour le personnel de la Direction des Moyens et Achats (DMA).
- **Des formations spécifiques** pour les encadrants : 72 encadrants (en priorité chef.fe.s d'équipe d'agent.e.s « de terrain ») ont bénéficié d'une formation de 2 jours mise en place au printemps 2015. Les actions par direction (cf ci-dessus) sont privilégiées afin d'impliquer l'ensemble de la ligne hiérarchique et des équipes.
- **Une affiche** « Pour l'égalité professionnelle et contre les discriminations » résume les messages clés et précise la procédure de signalement. Elle a été diffusée dans l'ensemble des services.

La procédure d'alerte pour prévenir et lutter notamment contre les comportements sexistes, élaborée à l'automne 2016, recense et répond aux situations de discrimination avérées ou supposées, y compris les comportements et propos sexistes. De mieux en mieux connue, elle a donné lieu à une dizaine de saisines au 15 septembre 2017 (tous motifs confondus) qui ont été traitées (sensibilisation de l'équipe, mobilité et accompagnement, ou encore sanction) ou dont les suites sont en cours.

## ◆ **Renforcer l'égalité dans les carrières, les statuts et la rémunération**

La question de l'égalité salariale et des statuts constitue un enjeu central de la démarche d'Égalité professionnelle. Dans un cadre financier contraint, les institutions poursuivent leurs actions dans ce sens, comme l'illustrent les mesures mises en œuvre ces deux dernières années, dans le cadre de l'agenda social.

Le Protocole sur la résorption de l'emploi précaire : la résorption de l'emploi précaire est un objectif en soi inscrit dans le programme municipal, mais les actions bénéficient en grande partie à des femmes, dans la mesure où elles sont sur représentées parmi les bénéficiaires.

**Parmi les mesures prises dans le cadre du protocole signé en avril 2016, on peut citer :**

- **Les créations de postes permanents en substitution de vacations et de Contrats à Durée Déterminée** (60 postes créés à ce jour depuis 2016) : à titre d'exemple, on compte 30 femmes parmi les 44 agents vacataires nommés adjoints d'animation stagiaires à la Direction de Education Enfance en 2016 et 2017 (dont 42 sur des postes créés).
- **La poursuite de la réduction du nombre de postes à temps non complet** : le passage de 10 nouveaux postes à temps complet en 2016, à la Direction Éducation Enfance, a bénéficié exclusivement à des femmes, très majoritaires sur le métier d'agent d'entretien et de restauration. Au total depuis 2014, 30 postes ont été transformés à temps complet, toujours à la Direction Education Enfance.
- **L'octroi de nouveaux droits pour les agents contractuels et vacataires** :
  - Le droit à la formation a bénéficié en 2016, à 133 bénéficiaires.
  - Les possibilités pour candidater sur des emplois permanents se sont accrues
  - Pour ce qui concerne la prime d'ancienneté pour les agents contractuels ayant plus de 6 mois d'ancienneté, on compte en 2016, 382 femmes parmi les 522 agents bénéficiaires (73,2 %, soit la même proportion qu'en 2015), pour un montant de 132 126 € (73,7 % pour les femmes). Si les bénéficiaires de ces avancées sont majoritairement des femmes, c'est parce qu'elles sont surreprésentées sur les statuts précaires (en 2015, en équivalent temps plein, on comptait 346 femmes sur 486 agents en CDD (71,2 %), et 159 femmes sur 249 équivalents temps plein vacataires (63,9 %).
  - La mise en place d'une aide à la garde d'enfants pour les agent.e.s travaillant le week-end, sous condition de ressources. À ce jour, une seule agente en a bénéficié depuis janvier 2017. Face à cette quasi absence de demande, la communication, puis au besoin les critères d'octroi, seront réexaminés, comme prévu, dans le cadre de l'évaluation de cette expérimentation.

◆ **Mesures en matière de déroulement de carrière :**

En décembre 2015, l'accès à l'échelle 4 a été rendu possible pour l'ensemble des métiers. Lors de la première application de cette mesure, les femmes ont représenté 64 des 79 bénéficiaires (81 %), étant donné leur forte représentation sur certains métiers (ex : agent d'entretien et de restauration à la Direction de Education Enfance).

En 2016, l'harmonisation des critères d'avancement entre la Ville de Rennes et Rennes Métropole a également majoritairement bénéficié à des femmes, comme le montrent les chiffres ci-dessous sur les avancements de grades :

| 2016             | Femmes | Hommes | Part des femmes |
|------------------|--------|--------|-----------------|
| Ville et CCAS    | 396    | 230    | 63,3 %          |
| Rennes Métropole | 51     | 34     | 60 %            |

| 2015             | Femmes | Hommes | Part des femmes |
|------------------|--------|--------|-----------------|
| Ville et CCAS    | 220    | 122    | 64,3 %          |
| Rennes Métropole | 62     | 40     | 60,8 %          |

Sur les deux dernières années, on constate donc que la part des femmes parmi les agent.e.s ayant bénéficié d'un avancement de grade est légèrement supérieure à leur part dans l'effectif global (qui est de 61,1 % au 31/12/2016), alors qu'elles sont globalement sous représentées sur les grades d'avancement.

Une étude sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (titulaires sur emplois permanents) a été réalisée de mai à août 2017, afin d'objectiver la situation et d'orienter les futures mesures.

- Elle montre que les femmes perçoivent une rémunération inférieure de 8,4 % à celle des hommes, environ 5 % (5,04 à 5,2 % selon le mode de calcul) si l'on raisonne en équivalent temps plein, en

neutralisant l'effet des temps partiels. Cet écart est nettement inférieur à la moyenne nationale, qui est (en équivalent temps plein) de 18,3 % dans le secteur privé (2014), 12,3 % dans la fonction publique (2016) et 9,3 % dans la fonction publique territoriale.

- Il faut aussi souligner que l'écart est en diminution, puisqu'en donnée brute (sans correction du facteur temps de travail), il est passé de 9,9 % en 2012 à 8,4 % en 2016. Cela est lié à de multiples facteurs non analysés à ce stade.

Cette étude a été présentée dans le cadre du comité de suivi égalité professionnelle. Elle identifie les principaux facteurs d'explication des écarts qui sont de deux ordres :

- La représentation inégale des femmes et des hommes dans les filières, cadres d'emplois et métiers. Même si l'on observe un équilibre f/h au niveau des catégories (A, B, C), on constate une forte féminisation de certaines filières (médico-sociale, administrative, culturelle, animation) et de certains cadres d'emplois moins rémunérés (ex : agent social, ASEM), et, en leur sein, une rémunération moyenne des femmes inférieure à la moyenne.

Si l'on étudie les différentes composantes de la rémunération, on constate que le traitement de base (principalement lié aux critères locaux de déroulement de carrière, étant donné l'harmonisation des grilles indiciaires intervenue ces dernières années) pèse davantage en valeur absolue, mais que l'écart est proportionnellement plus important concernant le régime indemnitaire ;

S'ajoutent d'autres facteurs tels que les heures supplémentaires ou encore la Nouvelle Bonification Indiciaire, qui jouent également en faveur des hommes, au vu des fonctions exercées.

Les réponses possibles portent sur les déroulements de carrière et montants de régime indemnitaire, mais aussi sur le développement de la mixité sur les différents métiers et niveaux de responsabilité.

Le temps de travail présente des disparités entre les femmes et les hommes. Les femmes représentent 88 % des agent.e.s à temps partiel (80 % pour le temps partiel de droit, 91 % pour le temps partiel sur autorisation) Par ailleurs, les femmes représentent plus de 87 % des agent.e.s à temps non complet (172 dans le panel étudié). Les réponses possibles en tant qu'employeurs portent sur la poursuite des transformations de postes à temps complet, mais aussi sur les horaires et régimes de temps de travail.

#### ◆ Développer la mixité dans les services et les instances

La répartition femmes / hommes dans nos effectifs (61/39% pour les emplois permanents) masque de très fortes disparités entre filières, cadres d'emplois et métiers, certains restant majoritairement, voire exclusivement occupés par des personnes du même sexe. Or le développement de la mixité présente plusieurs avantages :

- Elle contribue à réduire les écarts de rémunération f/h, puisque ces écarts sont en grande partie liés à la plus faible représentation de femmes sur des métiers et statuts relativement mieux rémunérés.
- Dans le cadre de la mobilité interne, elle contribue à prévenir ou répondre aux problématiques d'usure professionnelle ou d'inaptitude médicale.
- Comme la diversité d'une manière générale, elle bénéficie à la dynamique d'équipe.

Si ce déficit de mixité est lié à des causes multiples, il est néanmoins possible d'agir en tant qu'employeur. Différentes actions ont été entreprises dans ce sens :

- Participation à des opérations d'information sur les métiers s'adressant à un public féminin : « Métiers en tous genres » et « Capital Filles » (15 marraines impliquées pour la 1<sup>re</sup> année).

#### Différentiels de salaires et de régimes indemnitaires entre les femmes et les hommes

|             | Traitements indiciaires |                 | Régimes indemnitaires |                 |
|-------------|-------------------------|-----------------|-----------------------|-----------------|
|             | Valeurs absolues        | Taux d'écart FH | Valeurs absolues      | Taux d'écart FH |
| Catégorie A | 5 899,30 €              | 14,2 %          | 2 405,90 €            | 24,4 %          |
| Catégorie B | 913,20 €                | 3,8 %           | 1 251,40 €            | 23,3 %          |
| Catégorie C | 1 476,50 €              | 7,44 %          | 269,90 €              | 8 %             |



- Adaptation des intitulés de métiers pour montrer qu'ils sont accessibles aux deux sexes et vigilance dans la communication.
- Réalisation d'un guide du recrutement mettant notamment l'accent sur les stéréotypes de genre et animation d'ateliers pour les encadrant.e.s recruteurs.
- Poursuite des progrès réalisés pour permettre un accès égal à des vestiaires, et réalisation d'une étude pour identifier les manques et cibler les actions à mener.
- Actions pour développer la mixité par la mobilité interne.

Concernant ce dernier point, les règles de recrutement ont été revues en janvier 2016 pour favoriser une plus grande fluidité entre les différents grades et statuts. Les agents titulaires peuvent à présent candidater sur des postes d'autres filières et de niveau équivalent sans devoir repasser un concours, et les agent.e.s contractuel.le.s et vacataires ayant cumulé 8 mois d'ancienneté peuvent, quant à eux, candidater sur des postes permanents (sous réserve d'accès direct ou de concours), quels que soient le grade et le métier concernés.

Pour favoriser ces passerelles, la DRH a commencé à mettre en place certaines mesures : information spécifique sur certains métiers avec encouragement de candidatures féminines ou masculines, et mise en place de formations (ex : CAP petite enfance). Des premiers résultats ont été enregistrés, par exemple sur le métier d'agent d'entretien et de restauration en école (lors de la dernière procédure en 2016, 6 hommes ont été recrutés, alors qu'ils n'étaient que 11 sur 279 agents).

#### ◆ En ce qui concerne la mixité sur les métiers à responsabilité :

Si les femmes représentent environ 60% des agents de catégorie A, ce qui correspond à leur part dans l'effectif total, on compte, en revanche, seulement 4 femmes parmi les 16 membres du Comité de Direction et une femme parmi les 5 emplois fonctionnels (sur ce point, la réglementation sur les nominations équilibrées amènera sans doute des évolutions par la suite). Une analyse plus fine de l'accès aux postes d'encadrement et un rééquilibrage entre sexes font donc partie des perspectives (cf ci-dessous).

**Pour la mixité dans les instances,** 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 le collège employeur des différentes instances. Du fait des nominations et mouvements intervenus, la parité n'est pas tout à fait atteinte actuellement comme le montre le tableau ci-dessous :

| Instance            | Représentant.e.s employeur                                                                                      | Représentant.e.s du personnel                                                             |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| CAP (Ville et CCAS) | Pour les 3 catégories<br>(10 sièges par CAP) : parité<br><br>CAP A et B : parité<br>CAP C : 7 femmes, 9 hommes, | CAP A : 8 femmes, 2 hommes,<br>CAP B : 5 femmes, 4 hommes,<br>CAP C : 7 femmes, 9 hommes. |
| Comité Technique    | 14 femmes et 16 hommes.                                                                                         | Parité (15 femmes et 15 hommes)                                                           |
| CHSCT               | 7 femmes et 13 hommes                                                                                           | 9 femmes et 11 hommes                                                                     |
| CASDEC              | 3 femmes et 2 hommes                                                                                            | Parité sur 18 sièges (actifs et retraités).                                               |

De nouvelles obligations entreront en vigueur pour les prochaines élections professionnelles et permettront de renforcer encore la parité.

#### ◆ Favoriser l'égalité dans les parcours professionnels des agent.e.s et dans l'accès à l'information

Pour favoriser l'égalité dans les parcours professionnels des agent.e.s, il s'agit tout d'abord de favoriser la mobilité interne qui, contribue à prévenir l'usure professionnelle à laquelle sont davantage exposées les femmes (référence aux chiffres d'absences et au nombre d'agent.e.s reconnu.e.s inaptes à leurs fonctions), de permettre des évolutions de carrière et de contribuer à réduire les écarts de rémunération entre les sexes.

Même s'il y a actuellement peu de données sur ce point, on peut noter la forte proportion de femmes parmi les bénéficiaires d'une promotion interne bien que l'effectif soit limité :

| 2016             | Femmes | Hommes | Part des femmes |
|------------------|--------|--------|-----------------|
| Ville et CCAS    | 11     | 3      | 78,6 %          |
| Rennes Métropole | 10     | 6      | 62,5 %          |

| 2015             | Femmes | Hommes | Part des femmes |
|------------------|--------|--------|-----------------|
| Ville et CCAS    | 8      | 1      | 88,9 %          |
| Rennes Métropole | 1      | 1      | 50 %            |

**Parmi les actions menées, il faut également rappeler :**

- le dispositif de reconversion professionnelle pour raisons de santé. Du fait de la structure des métiers, les femmes représentent 75 à 80 % des 80 à 100 agent.e.s qui sont accompagné.e.s en continu, suite à un avis d'incapacité médicale. Face à cette situation, nos institutions souhaitent poursuivre les actions de réduction de la pénibilité, favoriser les passerelles vers d'autres métiers, et accompagner au mieux les agent.e.s reconnu.e.s inaptes afin de leur permettre d'accéder à un nouveau métier.
- l'accompagnement à la mobilité a concerné, en 2015, 181 femmes sur 232 agents (78 %). La bourse de la mobilité en direction des cadres A, qui vise à dynamiser les parcours professionnels, a concerné 68 % de femmes. La poursuite sur le cadre d'emploi des rédacteur.trice.s touchera également une majorité de femmes au vu de l'effectif concerné.
- Concernant l'accès à la formation, on observe un nombre de jours moyen de formations équivalent pour les femmes et pour les hommes. Toutefois, ce chiffre global masque des disparités liées aux métiers exercés et aux fortes contraintes de certaines directions (ex : services à la personne avec ratios d'encadrement).

◆ **Favoriser l'égalité dans l'accès à l'information :**

Ce point est régulièrement évoqué comme un frein à l'utilisation de certains droits et dispositifs ; il concerne essentiellement les agent.e.s de terrain, et les métiers féminisés sont régulièrement évoqués sur ce sujet.

Pour répondre à cette situation, plusieurs actions ont été engagées. Elles sont à poursuivre :

- Diffusion d'un guide pour les agent.e.s parents et partenaires d'un parent (2016).
- Diffusion du guide de l'agent.e contractuel.le (2016).
- Accès au Liaisons RH pour les agent.e.s vacataires.

◆ **Favoriser l'égalité dans les conditions et l'environnement de travail**

La question de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle est l'un des axes d'une politique d'égalité professionnelle. Suite à une enquête réalisée en 2015 sur le temps de travail :

- le télétravail est expérimenté depuis septembre 2016. Les femmes sont les principales utilisatrices de ce dispositif qui vise à mieux concilier vie privée et vie professionnelle : on compte à ce jour 69 agent.e.s en télétravail régulier dont 51 femmes (73,9 %), et 64 agent.e.s en télétravail ponctuel dont 49 femmes (76,6 %).
- Une aide à la garde d'enfants pour les agent.e.s travaillant le week-end (5 € par heure de garde, sous condition de ressources) a été mise en place en janvier dernier.
- Concernant l'Organisation de l'Aménagement du Temps de Travail, parmi les démarches menées ou en cours, on peut notamment citer l'expérimentation dans certaines crèches (effectif très majoritairement féminin).

◆ **Conditions et environnement de travail**

**Des études ciblées sur des métiers à forte pénibilité** sont régulièrement menées par la Direction Des Risques (DRIS) et le service santé au travail, et donnent lieu à des plans d'actions évoqués en Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Les métiers féminisés sont régulièrement concernés au vu des problématiques de pénibilité et d'usure professionnelle. Parmi les actions

récentes, on peut par exemple citer l'étude sur les conditions de travail et les risques professionnels des aides à domicile (travail réalisé en lien avec la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail et présenté lors du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de juin 2017), ou encore l'étude sur les postures pénibles dans les crèches.

**L'étude sur les vestiaires** menée par la Direction des risques, de janvier à août 2017, suite à la proposition du Comité de suivi égalité professionnelle et présentée lors du CHSCT d'octobre, a permis d'objectiver la situation pour les principales directions, en montrant les progrès déjà réalisés et les besoins prioritaires au vu de la situation actuelle en matière de mixité. Sur la base des préconisations, la programmation des travaux a été ajustée, avec un budget réévalué de 75 000€ pour l'année 2018 (la liste des opérations sera présentée lors du CHSCT d'octobre), et a déjà été mise en œuvre à la Police Municipale.

**L'étude sur les absences :** ce travail présenté il y a quelques mois a mis en évidence une nette sur représentation des femmes parmi les agent.e.s absent.e.s (taux d'absence supérieur de 50 % à celui des hommes sur le motif maladie, hors maternité), dans un contexte d'augmentation préoccupante de ce taux. Des préconisations ont été faites et donneront lieu à des actions dans les prochains mois.

# CONCLUSION

Les éléments relatés dans ce bilan ont été examinés à partir d'un questionnaire (quoi, comment, pour qui, pour quel résultat et quel impact) qui n'a pas toujours trouvé réponse. C'est un axe de progrès pour le prochain rapport. Il s'agirait par exemple de détailler plus précisément l'impact de l'inscription de l'égalité femmes-hommes dans le Plan Local d'Éducation Artistique et Culturel qui figure dans les conventions signées entre les acteurs de la culture et du monde artistique, et la Ville de Rennes.

Afin de rendre compte de la façon dont est concrétisé l'engagement de la Ville de Rennes- Rennes métropole en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, l'apport de chaque politique publique a été détaillé. Néanmoins, la réussite de cet enjeu implique une dynamique transversale à reconnaître et à valoriser. Ce bilan tente d'en rendre compte par des renvois aux chapitres concernés. Par exemple, la présentation des activités multi sport mises en place dans les quartiers en Politique de La Ville se trouve dans le chapitre «SPORT» puisqu'ils sont de l'initiative de cette Direction des Sports, mais ils bénéficient de la dynamique partenariale des territoires. A l'inverse, les diagnostics en marchant réalisées avec des femmes dans les quartiers en Politique de La Ville, en lien avec les Directions de Quartiers, renforcent la concertation habitante sur les thématiques en lien avec l'aménagement urbain, la sécurité, l'éducation, la parentalité, la temporalité, la citoyenneté. Ils illustrent la pertinence du travail en transversalité mis en œuvre par les services pour réussir l'Égalité entre les femmes et les hommes.

Les statistiques sexuées sont les premiers outils indispensables à une politique d'évaluation. Elles permettent de rendre compte à un moment donné de l'impact des actions mises en œuvre par la collectivité, sur les femmes et sur les hommes et permet d'engager les remédiations nécessaires. Elles manquent encore dans certains services. Par exemple, l'absence de statistiques sexuées des Dispositifs de Prévention et de Réduction des Risques ne permet ni une fine analyse, ni l'émergence de préconisations différenciées.

Néanmoins, l'utilisation des statistiques sexuées est en nette progression par rapport à 2015. C'est un axe de progrès à maintenir.

Le recours à la sensibilisation et à la formation est un moyen indispensable pour faire avancer les prises de conscience des stéréotypes en présence et pour mieux mettre en œuvre les différents engagements et les exigences législatives. La formation à l'égalité est bien intégrée par la DRH comme un outil au changement et à la lutte contre les stéréotypes.

L'objectif de parité reste un objectif à atteindre pour la plupart des instances de la collectivité. L'enjeu semble être reconnu mais il s'agit ici de trouver la façon d'y parvenir réellement.

La stratégie qui consiste à convoquer la politique volontariste de l'égalité femmes hommes dans les nouvelles ambitions municipales et métropolitaines permet des ouvertures. C'est ainsi que le Comité Consultatif Égalité femmes hommes s'est mobilisé, dans le cadre de Rennes 2030, pour la reconnaissance du Matrimoine, comme patrimoine culturel immatériel. Les conventionnements en cours avec les associations gestionnaires d'Équipements de quartier sont un terrain favorable à l'avancement de cet enjeu, tout comme des initiatives comme le Temps fort jeunesse 2018.

Le comité consultatif remplit bien son rôle de consultation et de propositions. Il a été en 2017, force de propositions sur les questions du Matrimoine et du harcèlement de rue. Par les choix qu'il opère

dans les thématiques exposées pour la programmation en lien avec la journée internationale des droits des femmes, il informe sur les préoccupations portées par les associations dans le moment présent.

La recherche d'une meilleure Égalité entre les femmes et les hommes profite à l'ensemble de la population comme le montre la mise en œuvre de l'égalité professionnelle. L'exemple de la Direction Insertion et Aides à la Population montre qu'inversement, de bonnes pratiques conçues sans conception genrée peuvent aussi servir la cause des femmes les plus vulnérables. Ainsi le barème utilisé dans le dispositif « Sortir », mis en place dans la "tarification solidaire des transports" avec un coefficient majoré, améliore la situation des familles monoparentales, majoritairement constituée d'une femme avec un ou des enfants.

De nouvelles restructurations sont en cours et le plan d'actions 2018 n'est pas encore défini. Cependant, la question de la mixité et de l'égalité professionnelle reste un enjeu transversal des actions menées par le SEIF, la MEIF (nouvelle structure) et le PLIE dans l'ambition d'une plus grande approche intégrée et la mise en œuvre actions spécifiques.

L'égalité professionnelle s'inscrit dans la durée et nos institutions sont conscientes des progrès importants qui restent à réaliser dans certains domaines, malgré les mesures déjà mises en place. Le plan d'actions continuera à être adapté et enrichi sur la base des travaux du Comité de suivi Égalité professionnelle et des conclusions qui seront rendues par l'AFNOR suite à l'audit prévu au mois d'octobre 2017. Concernant le suivi de la démarche, il est également prévu de renforcer les indicateurs de suivi, en intégrant les principaux dans le bilan social. Des points d'étape continueront à être faits dans le cadre du Comité technique, notamment à l'occasion des bilans périodiques prévus dans le cadre du label Égalité (sous réserve bien sûr de son renouvellement).



# PERSPECTIVES POUR LES POLITIQUES PUBLIQUES

Le prochain rapport rendra compte de l'évolution de la mise en œuvre de l'Égalité femmes hommes dans l'ensemble des politiques publiques et, plus spécifiquement, dans la continuité de ce rapport de :

- L'intégration des associations et équipements culturels œuvrant pour l'égalité femmes-hommes dans le dossier « ressources éducatives », à l'intention des enseignant.e.s.
- La mise en œuvre de la sensibilisation à l'égalité des sexes, prévue en direction des responsables éducation loisirs (référénts périscolaires présents dans les 83 écoles de la ville), des professionnel.le.s mobilisé.e.s sur l'axe « valorisation et soutien parental », et des professionnel.le.s de la réussite éducative est à programmer.
- La poursuite des actions mises en œuvre par la direction des sports et notamment, la bonne appropriation du terrain de basket Savary récemment construit, à proximité d'un terrain de foot, dans le quartier du Blosne, afin d'instaurer une mixité dans les pratiques sportives sur un même site et d'impulser le retour des filles et femmes sur l'espace public.
- L'impact des conventionnements sur les associations concernées en matière d'égalité femmes hommes.
- La mobilisation associative lors des programmations en lien avec la journée Internationale des Droits des femmes et celle en lien avec l'élimination des violences faites aux femmes ainsi que des résultats produits.
- La poursuite des actions en lien avec l'élimination des violences faites aux femmes et notamment le dossier en lien avec la prostitution.
- L'avancée du travail collaboratif entrepris par la Direction de l'Habitat Social sur la question du logement des femmes victimes de violence.
- La poursuite des engagements entrepris en direction du public RSA et des professionnel.le.s de la direction Insertion Aide à la population.
- L'avancée de la réflexion et de la mise en œuvre d'actions autour des multiples discriminations subies par les femmes.
- La mobilisation de l'enjeu Égalité femmes hommes lors du Temps fort jeunesse prévu du 14 au 27 avril 2018.
- Le travail sur davantage de bilans sexués dans les projets Contrat de ville.
- La prise en compte du travail du Comité Consultatif Égalité femmes hommes sur le Matrimoine, inscrit dans le cahier des charges de l'étude documentaire liée à Rennes 2030.
- L'évolution des dénominations des voies, espaces ou équipements, ainsi que la constitution de la base informatisée de données complète concernant les rues de Rennes, pour une mise en ligne sur le site internet et l'édition d'un document.
- La poursuite du travail de sensibilisation entrepris, auprès des agent.e.s de la direction Culture, avec le concours de l'association HF Bretagne.
- La poursuite des engagements du bureau des temps.
- Le bilan de l'engagement renouvelé de la Direction Communication à produire une communication exempte de stéréotypes.

- Le développement de la mixité et de l'égalité professionnelle dans les actions menées par le SEIF, la MEIF (nouvelle structure) et le PLIE dans l'ambition d'une plus grande approche intégrée et de la mise en œuvre d'actions spécifiques.
- Le bilan de l'expérimentation en lien avec l'apprentissage du vélo en direction des femmes et des adolescentes.
- L'avancée des actions en lien avec le harcèlement de rue et dans les transports.

## \_PERSPECTIVES EN LIEN AVEC L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

### ◆ **Prévenir et lutter contre les comportements sexistes**

Proposer progressivement la conférence scénarisée (évoquée ci-dessus) à l'ensemble des directions à effectifs importants.

Prévoir des temps d'échange et de rappel aux encadrant.e.s ayant participé à ces actions.

Renforcer les actions de sensibilisation (sur des thématiques ciblées telles que la mixité, le sexisme, pour les nouveaux.elles arrivant.e.s, les cadres, etc.).

Continuer à communiquer sur la procédure d'alerte, notamment dans le cadre des séances de sensibilisation et de l'accueil des nouveaux.elles recruté.e.s.

### ◆ **Renforcer l'égalité dans les carrières, les statuts et la rémunération**

Prendre en compte ces éléments dans le cadre des mesures prises en particulier sur le volet carrières de l'agenda social, ainsi que dans le cadre de la mise en place du Régime Indemnitaire lié aux Fonctions, aux Sujétions, à l'Expertise et à l'Engagement Professionnel, sujet sur lequel le renforcement de l'égalité f/h sera l'objectif principal.

Favoriser un meilleur équilibre dans l'accès aux métiers mieux rémunérés (Cf actions autour de la mixité).

Suivre les principaux indicateurs d'écarts pour mesurer les progrès réalisés.

### ◆ **Développer la mixité dans les services et les instances**

**Avoir une analyse plus fine via une cartographie sexuée des métiers.** Un travail de diagnostic plus poussé sur les métiers en déséquilibre, ainsi qu'un suivi des candidatures et des recrutements, font partie des perspectives de travail pour les prochains mois pour le comité de suivi égalité professionnelle. Ce diagnostic passe par une mise à jour (en cours) du logiciel RH en lien avec le répertoire des métiers.

**S'appuyer davantage sur la mobilité interne pour renforcer la mixité :** Il s'agira tout d'abord de permettre aux agent.e.s de mieux connaître les métiers et passerelles possibles, et d'essayer de faire évoluer les regards de certains sur le caractère « sexué » de certains métiers.

Différentes actions sont déjà envisagées pour répondre à cet objectif : organisation d'un **forum de la mobilité interne au printemps 2018**, en mettant l'accent sur la mixité (ex : portraits), développement des immersions (ex : homme sur un métier féminisé, journées découvertes, opérations de type « un jour, un métier »...).

Il s'agira également de mettre en place des formations pour l'accès à certains métiers, comme déjà fait ponctuellement, en communiquant sur ces passerelles.

**Renforcer les actions menées à l'externe** Communication sur les métiers, utilisation de certains dispositifs d'insertion pour favoriser la mixité, partenariat avec les acteurs de l'emploi...

**Renforcer la sensibilisation des services recruteurs** pour lutter contre les stéréotypes, organiser des temps d'échange entre directions à effectifs très sexués.

### ◆ **Favoriser l'égalité dans les parcours professionnels des agent.e.s et dans l'accès à l'information**

Analyser plus finement les évolutions professionnelles par sexe et amplifier les actions engagées pour favoriser les passerelles entre métiers et les évolutions de carrière, notamment pour réduire

les écarts de rémunération et prévenir les situations d'usure / inaptitude (ce point rejoint les actions autour des conditions de travail et de la pénibilité). Parmi les actions prévues figure le forum de la mobilité interne.

Intégrer l'enjeu d'égalité professionnelle dans les réflexions au tour de la formation : comme évoqué au Comité Technique de janvier dernier, une réflexion est engagée sur les modalités de mise en œuvre du Compte Personnel de Formation (CPF), ainsi que sur nos modalités internes de recensement et de traitement des demandes, ou encore sur l'accès à la formation personnelle.

Renforcer l'accès à l'information pour tous et toutes : il reste des progrès importants à réaliser sur ce point et plusieurs actions sont en cours ou en projet : messagerie et accès à l'Intra pour tous et toutes, renforcement de l'information des encadrant.e.s, meilleure information sur les questions de formation et de mobilité (ex : forum de la mobilité interne).

#### ◆ Favoriser l'égalité dans les conditions et l'environnement de travail

Parmi les préconisations du comité de suivi Égalité professionnelle figurent le rééquilibrage progressif du recours aux temps partiels entre femmes et hommes (et entre directions), ou encore la prise en compte de la thématique égalité professionnelle dans les questions d'horaires et de cycles de travail (régimes Organisation d'Aménagement du Temps de Travail, horaires de réunion, horaires variables, lutte contre le présentisme...).

Mise en œuvre des aménagements prévus pour les vestiaires.

Mise en place d'actions suite à l'étude réalisée sur les absences au travail.

Poursuite des actions d'amélioration des conditions de travail dans certaines directions, notamment pour les métiers féminisés présentant une forte pénibilité.



**Ville de Rennes et Rennes Métropole**

Direction Associations Jeunesse Egalité - Mission Egalité  
egalite@rennesmetropole.fr  
02 23 62 22 04

**Hôtel de Rennes Métropole**

4, avenue Henri-Fréville CS 20723 35207 Rennes Cedex 2

**site internet [www.metropole.rennes.fr](http://www.metropole.rennes.fr)**