

Envoyé en préfecture le 08/07/2019

Reçu en préfecture le 08/07/2019

Affiché le

SLOW

ID : 076-200023414-20190627-C2019_0235-DE



EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

RAPPORT ANNUEL - ANNEE 2018

- SEANCE DU 27 JUIN 2019 -

Sommaire

1. Egalité professionnelle	3
1-1 Favoriser les parcours professionnels dont la mixité dès le recrutement	3
1-2. Agir contre les discriminations	4
1-3. Conditions d'emploi : statut, temps, absences, articulation des temps et conditions matérielles	5
1-4. Prévenir et agir contre les violences	6
1-5. Suivre, analyser, communiquer et sensibiliser sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	6
2. Développer une culture de l'égalité	7
2-1. Assurer une prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans nos supports de communication	7
2-2. Développer la production et l'analyse de données sur l'égalité femmes-hommes.	7
2-3. Prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans nos différents projets.	7
→ Focus sur la coopération décentralisée	7
2-4. Intégrer l'égalité femmes-hommes dans les conventionnements avec nos partenaires et associations subventionnées, et dans la commande publique	8
2-5. Favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans nos projets et manifestations	8
→ Environnement	8
→ Culture	8
→ Journées du Matrimoine	8
→ Réunion des musées métropolitains	9
→ Participation citoyenne	10
3. Favoriser l'égalité femmes-hommes dans nos politiques publiques	11
3-1. Aménager des espaces publics plus égalitaires	11
3-2. Prévenir les violences sexuelles et sexistes dans les transports en commun	12
3-3. Encourager l'égalité dans le sport.	13
3-4. Développer l'égalité femmes-hommes dans le Contrat de Ville.	15
3-5. Valoriser les journées internationales	17

1. EGALITE PROFESSIONNELLE

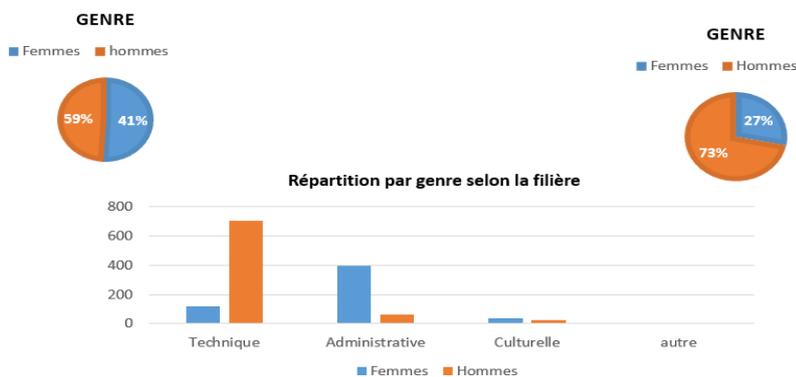
Les données des « rapports de situations comparées » figurent en annexe de ce rapport. Elles portent sur l'année 2017.

1-1 Favoriser les parcours professionnels dont la mixité dès le recrutement

Une légère amélioration de la démographie des femmes est constatée au bilan social 2017 (41%). Plus de femmes en catégorie A et B proportionnellement aux effectifs femmes. Veille sur certains grades attachés et techniciens très genrés.

1 778 EMPLOIS PERMANENTS

1 577 fonctionnaires et contractuels + 201 CDI à statut privé



Données du bilan social 2017

Une majorité d'hommes, dans la filière technique, globalement plus âgés que les femmes

Recrutement

Une étude par genre des candidatures suite à la diffusion d'offres d'emploi sur postes permanents a été réalisée de nouveau sur l'année 2018. L'analyse a porté sur 39 recrutements permanents.

- Assistant (e) administratif (ve) (recrutement en droit public et privé)
- Agent (e) exploitation
- Plombier (e) intervention réseau (recrutement en droit privé)
- Ingénieur (e) en complément

Assistants administratifs (public) sur 46 candidatures, 40 femmes et 6 hommes. 32 personnes ont été reçues dont 4 hommes. Les recrutements internes ont été 100% féminin. 6 postes sur 7 ont été pourvus en interne par des femmes. En externe, 43 candidatures dont 3 hommes. 5 candidates reçues et une femme recrutée. 93% des candidatures externes sont des femmes contre 87% en interne.

En droit privé ; sur 180 candidatures reçues, 2 candidates ont été reçues et une femme a été retenue. En synthèse, 8 postes lancés d'assistants administratifs 246 candidatures femmes et 24 candidatures hommes soit 91% de femmes et 9% d'hommes. Proportionnalité des candidatures reçues dans le cadre d'un jury 90% de femmes et 10% d'hommes (4). 100% des agents recrutés sont féminins.

Pour les agents **exploitation voirie**, en interne 31 candidatures ont été reçues et aucune féminine. En externe, sur 107 candidatures reçues et la présélection des chargées de recrutement, 43 candidatures ont été transmises aux services recruteurs dont les 2 candidates. Elles n'ont pas été sélectionnées par les services recruteurs. 17 hommes ont été reçus dans le cadre d'un jury. Les recrutements ont été 100% masculins.

Pour les **plombiers intervention réseau en droit privé**, 2 postes ont été lancés. Aucune candidature interne de femmes et 2 hommes ont été recrutés sur 4 candidatures internes. Les recrutements ont été 100% masculins.

Concernant les **ripeurs**, 9 candidatures reçues suite à une seule offre et aucune candidature femme. Les postes ont été ouverts à l'externe suite aux jurys avec 61 candidatures dont 3 femmes. 13 candidats hommes ont été reçus, le profil des femmes n'étant pas adapté. 5 hommes ont été recrutés. Les recrutements ont donc été 100% masculins. Il est à noter que dans le cadre des ripeurs remplaçants, une femme a été recrutée sur le site de Caudebec les Elbeuf. Une jeune femme poursuivant ses études a également été recrutée dans le cadre des emplois dits d'été.

Pour les postes d'**ingénieurs**, 29 candidatures : 18 candidats ont été reçus pour un jury interne dont 3 candidates. 3 hommes ont été recrutés et une femme. En externe public, 256 candidatures ont été recensées dont 189 hommes (74%) et 67 femmes. (26%). 52 agents ont été reçus en jury : 36 hommes et 16 femmes. A l'issue des entretiens, 7 hommes et 5 femmes ont été recrutés. En 2018 donc, les recrutements d'ingénieurs sont majoritairement masculins. Compte tenu du ratio des candidatures réceptionnées hommes femmes, on peut noter que les recrutements féminins se sont démarqués (1 femme et 3 hommes recrutés en interne et 5 femmes et 7 hommes recrutés en externe sur 189 candidatures externes hommes et 67 candidatures de femmes).

Pour rappel, l'analyse globale 2017 portait ainsi sur 19 recrutements permanents : 8 postes d'agent d'exploitation voirie + 1 poste contrat emploi avenir (CEA), 8 postes d'assistants administratifs et 2 postes de plombiers intervention réseau + 3 postes CEA.

La Métropole Rouen Normandie est engagée dans un plan de développement de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la mixité des métiers.

Pour progresser, des flyers avec visuels de femmes et d'hommes sur emplois ciblés ont été réalisés : développeur informatique, agent exploitation voirie, plombier et assistant administratif. Destinés aux écoles, partenaires de l'emploi, et forums emplois. Distribution et promotion prévue au 1er semestre 2019 avec lettre, échanges. Depuis février 2019, la base offres d'emplois du site de la Métropole a été étoffée des visuels.



Formation.

Les préparations concours et examens du CNFPT intègrent le distanciel depuis 2018. La Métropole a donc mis en place un accompagnement via une charte interne : les conseillères rencontrent la hiérarchie et l'agent dans ce cadre en vue des préparations concours A et B. 100 femmes ont suivi une préparation concours ou examen sur 2018 et 30 hommes (variable due au type de concours ou examen présenté selon leur périodicité). Majorité de préparation rédacteur et attaché pour des agents occupant des emplois administratifs.

Mobilité interne.

35 agents au total – 15 hommes et 20 femmes. Reclassements repositionnement médical : 18 agents au total - 17 hommes et 1 femme. Stages de découverte métiers : 20 agents (3 femmes) dont 55% pour souhait de mobilité contribuant aussi à lever des stéréotypes sur certains métiers.

1-2. Agir contre les discriminations

Pour rappel, des études ont été réalisées sur la rémunération et les facteurs influents en 2017 (public et privé) en concertation avec les partenaires sociaux. Pas d'écarts de rémunération (à même grade, même niveau de responsabilité, et même part encadrement) à emploi et statut égal suite à objectivation réalisée et causes d'écart identifiées liées aux heures supplémentaires, astreintes et ancienneté (âge).

Le plan d'action 2018 était orienté vers ces marges de progression (public) :

- favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités en catégories B et A. (différences de niveau de responsabilité des postes occupés par les femmes et les hommes expliquant en effet une partie des différences de rémunération observées dans le cadre d'une étude complémentaire)
- sensibiliser les élus et les membres des organisations syndicales siégeant en CAP ainsi que les directeurs afin d'aboutir à une plus grande parité dans les propositions de promotions.

Ainsi, un complément d'étude a été mené par rapport aux études des promotions internes et avancements de grade réalisées à partir des résultats de CAP depuis 2012 à 2016. Une nouvelle observation à partir des résultats de CAP de mai 2018 et octobre 2017 a été effectuée en 2018.

Evolution favorable des femmes globalement en 2017 (promotions et avancements de grade) par rapport aux années précédentes. Un très grand nombre de stagiarisations d'agents contractuels en poste en 2018 soit 18 femmes et 20 hommes (dont 13 via des sélections professionnelles).

Les CAP de mai 2018 et octobre 2017 en promotion interne ont plus favorisé les femmes attachés (aussi en avancements de grade) et rédacteurs et les hommes en techniciens et agents de maîtrise.

Avancements de grade des adjoints administratif et technique équilibrés par rapport aux effectifs ; idem pour techniciens. Avancements plus favorables aux hommes rédacteurs et plus favorables aux femmes attachées. Bonne progression pour les ingénieurs avec en 2018 une répartition équilibrée des avancements et un effectif proche de l'équilibre.

Pour le privé, il n'y a pas eu de différence de rémunération notable genrée sur les emplois de la régie publique de l'eau et de l'assainissement et le plan d'action (privé) était lui, orienté vers :

- favoriser la parité dans les recrutements de cadres (effectif féminin très faible)
- favoriser la mobilité des femmes vers des emplois de catégorie supérieure à Technicien
- favoriser la parité dans les recrutements en CDD.

En 2017, nous avons noté un progrès pour les femmes. Sur 6 femmes recrutées et 11 hommes. 2 femmes ouvriers employés, 2 agents de maîtrise et 2 cadres.

Concernant l'évolution de classification, elle se voit tous les 3 ans si les salariés de droit privé ont bénéficié de 3 évaluations favorables (à étudier sur 6 ans).

La répartition globale des évolutions genrées de classification en 2018 est sensiblement similaire à la répartition genrée des effectifs.

L'étude sur le temps de travail menée sur les CAP d'octobre 2017 et mai 2018 montre qu'il n'y a aucun effet de ce facteur sur les promotions et avancements de grade. 25 femmes et 1 homme à temps partiel ont bénéficié d'une promotion.

1-3. Conditions d'emploi : statut, temps, absences, articulation des temps et conditions matérielles

Des **facilitations des retours à l'emploi** ont été mises en place au 2ème semestre 2018 avec des entretiens d'accompagnement au retour par les encadrants aux agents après absences de 3 mois et plus.

Afin de favoriser le temps de vie professionnelle et personnelle, **l'attribution de places de crèches** à compter du 1er janvier 2018 a été renouvelée jusqu'au 31 décembre 2020. L'offre aux agents est de 18 places pour 2018 dont 14 pour le pôle Rouen et 4 pour le Pôle Seine Sud. Un contrat enfance jeunesse du 1er janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2020 est aussi d'actualité afin d'accompagner ce dispositif d'action sociale et obtenir des recettes pour la Métropole compensant partiellement le coût.

D'autres améliorations des conditions de travail se concentrent sur les **locaux professionnels** : ainsi concernant l'activité de collecte, en 2020, le projet de nouveau bâtiment en remplacement du CTC intègre la mise en place de vestiaires femmes et hommes. C'est le cas aussi pour certaines activités de l'assainissement (refoulement, bassin rivières) avec le regroupement boulevard du midi et l'intégration de vestiaires adaptés.

1-4. Prévenir et agir contre les violences

Une communication et une sensibilisation des agents sur les agissements sexistes est en préparation dans le nouveau plan de développement de la qualité de vie au travail 2019-21 (fiche action 8). Objectif : communiquer auprès de l'ensemble des agents sur les droits et devoirs de chacun.

Concernant le traitement des signalements en cellule RPS (risque psycho-social) procédures de traitement de conflit, souffrance, discrimination et harcèlement et en prévention. Possibilité de faire appel aux consultants extérieurs pour enquête, aide à résolution, soutien. Formation des préventeurs et acteurs RH santé au recueil de données.

1-5. Suivre, analyser, communiquer et sensibiliser sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'analyse par genre 2017 a été améliorée avec la définition d'indicateurs et leur comparaison pour les années 2016 et 2017 (cf bilan social et BDES) dans le cadre des rapports de situation comparées. Insertion des données égalité professionnelle dans le rapport égalité femmes hommes.

Des supports de communication liés à la mixité et destinés aux partenaires emplois à faire partager. Un Article relatif à l'égalité professionnelle dans la Gazette des communes du 2 juillet 2018. Article sur les visuels emplois dans le Métropole infos de novembre 2018. Base documentaire sur l'intranet.

Représentation syndicale équilibrée proportionnée aux effectifs. 4 listes syndicales (élections professionnelles du 6/12/18). Travail avec organisations syndicales sur la représentation équilibrée femmes-hommes aux élections professionnelles avec note explicative. Concernant les résultats, par exemple, en Comité Technique : 1 746 électeurs, dont 676 Femmes (38,72%) et 1 070 Hommes (61,28%) / 8 titulaires élu.e.s dont 3 femmes (37,5%) et 5 hommes (62,5%).

Perspectives 2019

Continuité du travail prévu dans les accords :

- évolution culturelle à accompagner par des actions sur la durée en pesant à son échelle
- réglementation qui évolue pour le privé et le public en 2019 à mesurer et mettre en place les conditions de réalisation des nouvelles mesures (index salarial égalité professionnelle pour le privé, accord fonction publique) .
- production de rapports de situation comparée avec des éléments d'analyse et la prise en compte de la réglementation, le suivi d'indicateurs, la réalisation de l'étude carrière, la réalisation des études d'emplois ciblés, l'analyse de la répartition par filière et par niveau de responsabilité.
- suivi des mobilités et repositionnements professionnels pour raisons médicales permettant aussi de repérer si des marges de progrès sont réalisées sur certains emplois (Exemple : agents techniques traditionnellement sur des métiers masculins vers des changements de poste plus administratifs et féminisés),
- recherche de mixité en favorisant le réseautage et le travail de communication auprès des acteurs de l'emploi avec distribution des visuels métiers réalisés.
- mise en place progressive du télétravail en lien avec les groupes de travail mis en place et les partenaires sociaux
- intégration des violences sexistes dans la formation agent/encadrant RPS en cours de travail. C'est une fiche action « Bien vivre ensemble au travail ».
- communication sur les éléments de bilan du plan et travail mené en concertation avec les partenaires sociaux.

2. DEVELOPPER UNE CULTURE DE L'EGALITE

2-1. Assurer une prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans nos supports de communication.

La communication joue un rôle essentiel en faveur de l'égalité femmes-hommes. Elle permet d'agir, à travers les mots et les images, sur les représentations collectives et ainsi lutter contre les stéréotypes de sexe. En matière de communication externe, la Métropole a publié un article sur le programme d'actions autour de la Journée Internationale des Droits des Femmes dans le Mag du mois de mars 2018, et réalisé un programme valorisant les différentes initiatives menées sur notre territoire durant le mois de mars 2018 en faveur de l'égalité femmes-hommes. A noter également la réalisation d'un atelier d'analyses de publications (avec le cabinet Trezego) et la mise en place d'une lettre d'informations sur l'égalité femmes-hommes.

Perspective 2019 : prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans la communication numérique.

2-2. Développer la production et l'analyse de données sur l'égalité femmes-hommes.

La loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (article 61) prévoit que les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants présentent annuellement, devant l'organe délibérant, préalablement à la présentation du projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes hommes. Un premier recueil de données a débuté en 2016 (à l'occasion du premier rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femmes hommes), et s'est poursuivi en 2017 et 2018 (notamment via le rapport d'activité), par exemple avec l'intégration d'indicateurs sexués supplémentaires dans les fiches de suivi-bilan de l'ensemble des actions de la programmation du Contrat de ville, ainsi que dans les diagnostics commandés à l'INSEE et à l'OR2S.

Perspective 2019 : recueillir davantage de données sexuées.

2-3. Prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans nos différents projets.

L'approche intégrée vise, à chacune des phases d'un projet (préparation, décision, mise en oeuvre, évaluation), à analyser la situation des femmes et des hommes par rapport au projet, à identifier les éventuelles inégalités et chercher à les réduire ou à les éliminer. Deux demi-journées de retour d'expériences ont été proposées, animées par le cabinet Trezego, concernant la mise en place de cette méthodologie : 17 personnes ont été formées au sein de la Métropole.



➔ Focus sur la coopération décentralisée

La Métropole Rouen Normandie soutient des coopérations décentralisées avec des collectivités locales de Madagascar et du Burkina-Faso, des associations, des ONG et communes de son territoire. Ainsi en 2018 au Burkina-Faso, dans le cadre de la coopération de la Métropole avec la commune Ramongo et l'association Codegaz, le collège d'enseignement général public et mixte construit dans le village de Ramong-yiri a été livré. Outre l'accès à l'eau et à l'assainissement, et le maintien de la scolarisation dans l'enseignement secondaire des enfants, il s'agit notamment de scolariser les jeunes filles dans le second degré. Au Burkina elles sont malheureusement moins scolarisées que les garçons, notamment dans le secondaire (au-delà du primaire seulement 10% des filles et 14% des garçons de 11 à 15 ans sont scolarisés dans l'enseignement secondaire) ; elles sont souvent celles qui vont chercher l'eau et se retrouvent mariées jeunes.

L'accès à l'école, au collège, leur permet de pouvoir prétendre à poursuivre des études au même titre que les garçons et à travailler ensuite dans cette région très pauvre et d'aider les villages dont elles sont issues.

Perspectives 2019

Envisager le développement d'une approche budgétaire intégrée en terme de genre et d'égalité femmes-hommes (analyse des budgets en vue de déterminer s'ils sont susceptibles de réduire ou d'augmenter les inégalités femmes-hommes).

2-4. Intégrer l'égalité femmes-hommes dans les conventionnements avec nos partenaires et associations subventionnées, et dans la commande publique.

Poursuite de l'intégration progressive de l'égalité femmes-hommes dans les conventionnements avec nos partenaires et associations subventionnées (notamment dans le champ de la culture, de la prévention spécialisée, ou du sport via les missions d'intérêt général).

2-5. Favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans nos projets et manifestations

→ Environnement

SERVICE FORETS

En février 2018 une enquête a été menée afin de disposer de données chiffrées en termes de fréquentation des Maisons des forêts. Nous avons parmi nos visiteurs 36% de filles et 18% de femmes d'une part, et 38% de garçons et 8% d'hommes d'autre part.

Pour ces chiffres les proportions restent équivalentes quelle que soit le type de visites (anniversaire nature, centres de loisirs, animations grand public) sauf pour les visiteurs libres où les hommes représentent 60%.

→ Culture

SERVICE MANIFESTATIONS

- Dans le cadre du Festival SPRING 2018, 38 % des artistes programmé.e.s étaient des femmes.
- Dans le cadre de la programmation estivale, 47 % des artistes programmé.e.s étaient des femmes.
- Dans le cadre des actions culturelles réalisées sur les territoires du contrat de ville, 45 % du public est féminin.

SERVICE EQUIPEMENTS

Cirque-Théâtre d'Elbeuf

Sur 27 spectacles, le Cirque-Théâtre a accueilli 9 spectacles créés par des femmes et 3 équipes uniquement féminines.

Le 106

La nouvelle convention 2017 – 2020 mise en place entre le 106, la Métropole, la Région Normandie, et l'Etat – DRAC soutient la promotion de l'égalité professionnelle F/H à travers son article 6, elle prévoit notamment le repérage des inégalités de droits et de pratiques entre les femmes et les hommes au sein de l'équipement toutes fonctions confondues.

SERVICE PATRIMOINES

Concernant les ateliers extra scolaires proposés par le service en 2018 on peut noter une parité exemplaire puisque nous avons accueilli 115 filles et 117 garçons.

→ Journées du Matrimoine

En 2018, la Métropole a apporté sa contribution et a participé à la 2ème édition des Journées du Matrimoine : subvention de 2 000 € à l'association HF Normandie qui organisait ces journées, et propositions de plusieurs événements par nos équipements (Musée des beaux-Arts, Historial Jeanne d'Arc, Musée Le Secq des Tournelles). Ces journées ont permis aux publics de découvrir ou de redécouvrir les grandes figures féminines de notre histoire régionale ou nationale, connues ou méconnues. Cette action a été accueillie dans 45 lieux en Normandie dont une trentaine sur la Métropole pour une fréquentation de 14 000 spectateurs dont 4 000 sur le territoire de la Métropole.



Perspectives 2019 : adhésion à l'association HF Normandie, soutien aux Journées du Matrimoine 2019.

➔ Réunion des musées métropolitains

Les musées de Rouen s'engagent dans la voie de l'égalité femmes-hommes via l'élaboration et l'adoption d'une « charte pour l'égalité femmes-hommes dans les pratiques muséales ». Cette charte a été présentée lors de la 3ème édition de l'Argument de Rouen, consacrée à cette thématique, le 10 octobre 2018.

Dans ce cadre, la Réunion des Musées Métropolitains s'engage à :

- Porter les valeurs d'égalité femmes-hommes
- Garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la programmation culturelle de la RMM
- Restituer une histoire mixte et lutter contre les stéréotypes de genre
- Adapter ses outils et ses méthodes de travail

Mise en œuvre de la charte

Avec le soutien de l'Etat, un travail d'accompagnement de la mise en œuvre va pouvoir se poursuivre selon deux axes :

- Identification de personnalités féminines artistiques, scientifiques...dont les travaux en lien avec les collections ont permis d'enrichir les collections & le travail de médiation lié. L'association AWARE a été chargée d'une étude portant sur l'identification de 60 artistes femmes en lien avec les collections du MBA, des recherches portant sur les collections liées au patrimoine industriel devront être portées par ailleurs.
- Accompagnement des équipes, notamment de médiation, pour la mise en œuvre de la charte - ce travail sera porté par le cabinet TREZEGO pendant une période de 18 mois. Quatre référents ont été identifiés. Ils représenteront les pôles Musées des Beaux-Arts, Céramique, Secq, Corneille / Fabrique des savoirs & Corderie Vallois / Beauvoisine



Actions / Evènements :

- 15 et 16 septembre 2018 : participation aux journées du Matrimoine.
- 8 octobre : Argument de Rouen autour de la place des femmes dans les musées – en tant que fondatrices, collectionneuses, conservatrices.
- Mise place d'un parcours citoyenneté pour les scolaires dans les musées.

Acquisitions :

- 2018 : Suzanne Duchamp, *Monde souterrain*
- 2019 : Béatrice Wood, *Portrait du Chieng*

Orientations pour 2019 :

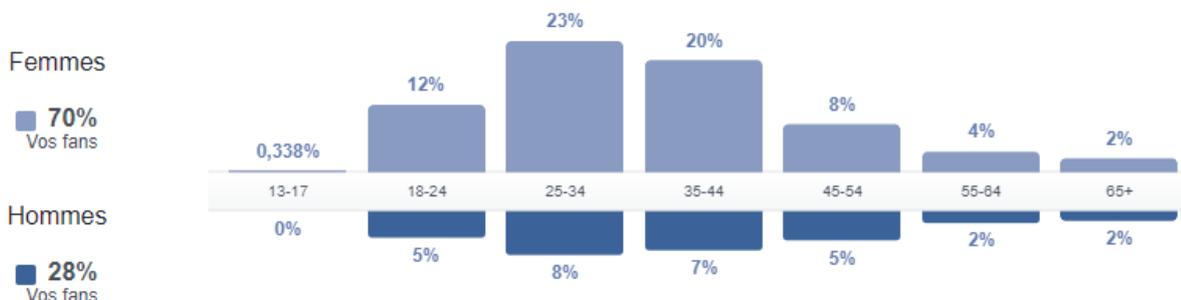
L'accompagnement de la mise en œuvre de la charte égalité femmes-hommes dans les musées se décomposera en quatre étapes :

- sensibilisations des équipes (mieux visibilité des femmes dans les expositions des musées de la Métropole),
- co-rédaction d'un guide de bonnes pratiques,
- formation-action « rédaction » (communiquer sans stéréotypes de sexe et promouvoir l'égalité),
- formation-action « médiation » (mieux parler des femmes et des hommes dans les animations du service pédagogique).

→ Participation citoyenne

La page Facebook de la participation citoyenne.

Lancée le 16 décembre 2017, la page Facebook dédiée à la participation citoyenne est montée en charge tout au long de l'année 2018 avec 1 380 abonnés au 31/12/2018. Les statistiques sexuées données par Facebook, montrent que la page est majoritairement suivie par les femmes.



Dans sa gestion quotidienne de la page Facebook, et plus particulièrement dans la rédaction des contenus, le Service participation et citoyenneté veille à utiliser une communication égalitaire en appliquant les recommandations de la plaquette « QUATRE POINTS DE VIGILANCE POUR L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES DANS LA COMMUNICATION SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX », ainsi que les principes évoqués lors de la formation interne « Intégrer l'égalité femmes hommes dans les projets » à laquelle la cellule a participé.

La concertation sur le Projet de requalification de la tranchée ferroviaire couverte

Cette concertation, menée entre juillet et septembre 2018 a mobilisé environ une centaine de personnes dont en moyenne 45% de femmes et 55% d'hommes. Nous avons noté une progression de la participation des femmes car lors de la réunion de lancement elles représentaient seulement 33%, alors que lors de l'atelier de travail qui a permis de produire la contribution des citoyens à cette concertation, la participation des femmes s'élevait à 58%.

La concertation sur le Projet Alimentaire Territorial

Menée en fin d'année 2018 (du 15 octobre au 22 novembre), la concertation publique sur le Projet Alimentaire Territorial a été la première concertation en ligne organisée par la cellule « Participation et citoyenneté ». Celle-ci a été notamment menée par le biais d'un questionnaire en ligne. Cette concertation avait pour objectif de permettre aux habitants et habitantes du territoire de faire connaître leurs attentes en matière de développement d'une offre alimentaire saine et locale sur le territoire de la Métropole. Ainsi, 227 personnes ont répondu au questionnaire proposé par la Métropole, dont 86% de femmes.

L'appel à projets JE PARTICIPE

Afin d'inciter davantage la population à se saisir de la démarche de COP21 et agir concrètement en faveur de la transition écologique, la cellule « Participation et citoyenneté » a lancé un appel à projets intitulé « JE PARTICIPE ».

Cet appel à projets a pour originalité de faire appel au financement participatif des projets par la population. Ainsi, les citoyens et citoyennes sont à la fois « porteurs de projets » et « financeurs ».

Lorsqu'un projet atteint son objectif de financement participatif, la Métropole Rouen Normandie attribue une aide complémentaire à hauteur de 30 % du montant du projet.

4 projets ont été déposés en 2018 et tous ont réussi leur collecte. L'analyse genrée des personnes ayant contribué aux différentes collectes donne les résultats suivants : à l'exception de la collecte de Léo part en ville, toutes les collectes ont été majoritairement alimentées par des femmes - au total la part des femmes est de 64%.

Perspective 2019 : intégrer dès le départ l'analyse genrée, pour la réalisation des bilans des concertations et des divers ateliers d'animation organisés.

3. FAVORISER L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS NOS POLITIQUES PUBLIQUES

3-1. Aménager des espaces publics plus égalitaires.

- **Usage différencié des espaces :**

La réflexion sur les espaces publics a été étendue en 2018 à l'ensemble du centre-ville de Rouen, à la rive gauche et aux espaces de nature dans l'objectif de développer un quartier laboratoire de nature en ville pour une ville respirable dans cinq ans et où la prise en compte des femmes dans les espaces publics sera tout particulièrement regardée.

A cette fin, une sociologue a mené pendant 4 mois (dans le cadre d'un stage avec l'Université de Rouen) des enquêtes quantitatives et qualitatives sur l'appropriation différenciée des femmes et des hommes des espaces publics du quartier Saint-Sever et des quais bas rive gauche.

Les usages sont sensiblement différents selon les espaces, les quais bas étant un lieu réellement mixte et où les femmes s'autorisent à flâner et à prendre le temps avec un fort sentiment de sécurité. A l'opposé, un nombre important de lieux dans le quartier Saint-Sever ne sont utilisés que de manière très fonctionnelles par les femmes, avec un sentiment d'insécurité et d'inconfort assez prononcé (y compris pour une partie des hommes). Ce travail permet d'approfondir la recherche d'aménagements d'espaces publics plus inclusifs et réellement mixtes. Il a aussi montré la nécessité de compléter la réalisation des aménagements par un travail sur l'accompagnement et l'animation des espaces publics.



Ce questionnaire a permis de montrer que, concernant le quartier de Saint-Sever, 52 % des femmes se sentent en insécurité, en danger ou pas à l'aise alors que seulement un petit quart se sentent très à l'aise. Les hommes sont plus nombreux à se sentir très à l'aise dans le quartier de Saint-Sever, à 36%, contre 20 % qui ne sentent pas à l'aise. Contrairement à Saint-Sever, les quais bas ne sont pas perçus comme étant un lieu dangereux par les usagères et les usagers. 82% de femmes se sentent bien, détendues et reposées sur cet espace. Aussi 90% d'hommes répondants se sentent également de la même manière que les femmes. Tous deux apprécient ce lieu. Seulement 6% de femmes se sentent peu ou pas en sécurité sur les quais bas.

Le sentiment d'insécurité se traduit par des phénomènes d'évitement. Ainsi 68% des femmes affirment éviter certains endroits du quartier Saint-Sever du fait des actes déviant de certains hommes. A l'inverse 64% des hommes se sentent libres de fréquenter tous les lieux.

- **Quais bas - promenade fluviale :**

Les quais bas de la rive gauche de la Seine à Rouen, du pont Corneille à la pointe de la Presqu'île Rollet, se transforment depuis plusieurs années, afin de devenir une grande promenade fluviale sur plus de trois kilomètres. Après une première phase en 2013- 2014, qui a vu le réaménagement des quais en aval du pont Guillaume-le-Conquérant, la création du parc fluvial de la Presqu'île, et de la Prairie Saint-Sever, une seconde phase en 2015-2016 a concerné les espaces situés entre les ponts Boieldieu et Jeanne d'Arc.

Une troisième phase, entre les Ponts Jeanne d'Arc et Guillaume-le-Conquérant, a été inaugurée à l'été 2017. Cet espace est principalement dédié aux activités sportives : fitness, basket, foot, vélo (initiation pour les enfants), roller-derby. Ce dernier aménagement est une première traduction concrète de la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans l'aménagement des espaces public (le roller-derby est un sport très majoritairement pratiqué par les femmes).

- **Concertation et participation :**

Concernant la concertation/participation en ligne :

Le questionnaire sur la manière d'habiter le quartier (106 répondants) a été rempli aussi bien par des hommes (47 %) que des femmes (53 %).

Le questionnaire interrogeant les salariés du quartier Saint-Sever sur les services du quartier a connu un fort succès auprès du public féminin : 66 % des 420 répondants étaient des femmes.

Concernant les balades urbaines en ville (septembre 2018), on constate une nouvelle fois une bonne participation des femmes, et ce, quel que soit le moment de la journée :

En semaine, fin de journée : 70 % de femmes participantes

En semaine le midi : 63 % de femmes participantes

Le samedi matin : 70 % de participantes.



En revanche, les ateliers de travail en semaine en fin de journée sont un peu plus fréquentés par des hommes (52 %).

3-2. Prévenir les violences sexuelles et sexistes dans les transports en commun.

Depuis vingt ans, les transporteurs, les autorités judiciaires et policières, la Préfecture, la Métropole et les communes travaillent ensemble pour veiller à la sécurité des usagers et personnels des transports en commun. Tous ces acteurs sont réunis au sein du Contrat local de sécurité des transports en commun, et prennent les mesures nécessaires pour renforcer la sécurité dans les transports.

Dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes dans les transports, un plan d'actions a été élaboré sur 2017-2018, décliné autour de quatre grands axes :

- Amélioration de la prise en charge des personnes agressées : notamment via la formation en cours par les transporteurs (**483 salariés formés en 2018**), et la mise en place par la TCAR d'une procédure en cas de violences faites aux femmes.
- Réalisation de voyages exploratoires en partenariat avec la Ville de Rouen (réalisés fin 2017)
- Modification de la nomenclature existante des signalements pour prendre en compte le harcèlement sexiste et les violences sexuelles (septembre 2018).
- Mise en place d'une **campagne de communication** relative aux violences faites aux femmes dans les transports en commun déployée du 3 au 7 avril 2018, dans le cadre de la semaine internationale de lutte contre le harcèlement de rue :
 - organisation d'une conférence de presse avec plusieurs retombées médiatiques ;
 - 3 types d'affiches (à destination de la personne agressée, du témoin et de l'agresseur) ont été disposées à l'intérieur des véhicules du réseau Astuce et sur 6 stations très fréquentées (Gare, St Sever, Campus, Mont Riboulet, République, Théâtre des Arts) ;
 - des adhésifs ont été positionnés pour mettre en évidence les boutons d'appels d'urgence à l'intérieur des 27 rames de métro, ainsi que dans les 6 stations souterraines de métro ;
 - une initiation gratuite de 30 minutes au **Self Défense** a été proposée au **1300 participant.e.s** du cours de Zumba du 9 avril ;

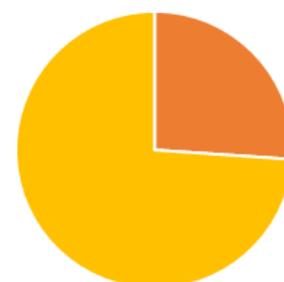
- des improvisations théâtrales du collectif artistique Communes Idées sur des situations de violences sexistes ou sexuelles ont été réalisées à bord des véhicules et aux abords des arrêts les plus fréquentés sur les réseaux TCAR et TAE ;
- 3 spots vidéos ont été réalisés par d'anciens étudiants du BTS Corneille, option Audiovisuel en collaboration avec l'association COFEEL Production Audiovisuelle et en lien avec le journal Globules (diffusés sur les réseaux sociaux Métropole et Astuce, avec plus de 3000 vues) ; une page a également été consacrée à cette campagne dans le journal Globules ;
- un dossier a été réalisé sur le site internet et dans le guide du réseau Astuce.



3-3. Encourager l'égalité dans le sport.

Dans le cadre de sa compétence sport, la Métropole subventionne 12 clubs pour leurs équipes premières seniors féminines pour un montant de 135 000 € sur un total de 46 clubs subventionnés à hauteur de 641 900 €.

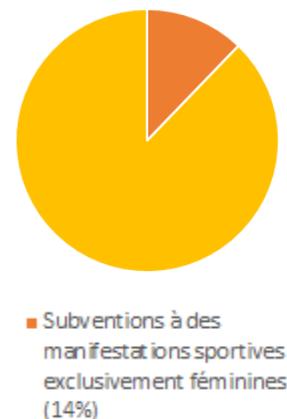
Discipline	Clubs	Montant de la subvention
Tennis de table	ALCL tennis de table	20 000 €
Rugby	ASRUC Rugby	12 000 €
Tir à l'arc	ASRUC tir à l'arc	10 000 €
Gymnastique	EGR	18 000 €
Aerostep	Espérance d'Oissel	1 000 €
Football	FCR Asso	20 000 €
Basket	GCOB basket	4 000 €
Golf	Golf Club de Mont Saint Aignan	5 000 €
Gymnastique	La Persévérante de Maromme	3 000 €
Handball	Rouen Handball	3 500 €
Tennis de table	Entente St Pierraise Tennis de Table	30 000 €
Gymnastique	N.R. Gym	9 000 €
TOTAL		135 500 €



■ Clubs subventionnés pour leur équipe première senior féminine (26%)

En 2018, la Métropole a subventionné 5 **manifestations sportives** féminines pour un montant de 18 000 € sur 270 000 €. Par exemple, la Métropole a de nouveau soutenu en mars 2018, l'événement « le Sport donne des Elles », mis en œuvre par la Ville de Rouen et l'ASPTT Rouen et qui invite chaque année, toutes les femmes, à découvrir et à s'initier gratuitement à de nombreuses activités sportives (1 574 participantes).

Clubs	Manifestation	Montant	Discipline
ALCL Tennis de table	Coupe d'Europe ETTU	5 000 €	Tennis de table
ASPTT Rouen	Le Sport donne des "Elles"	2 000 €	Athlétisme
EGR	1/2 finale du Champ. De France Gym féminin	5 000 €	Gymnastique
La Persévérante de Maromme	Organisation d'une demi-finale nationale	1 000 €	Gymnastique
Rouen Olympic Club	French Cup	5 000 €	Patinage artistique
TOTAL		18 000 €	



La Métropole a participé à l'opération « Femmes, Sports, Emplois » organisée au Kindarena le 15 mars 2018 (123 participantes et 37 entreprises). Cette journée en faveur de l'insertion professionnelle des femmes de Seine-Maritime permet de rencontrer de manière originale des employeurs du territoire : activités ludiques et sportives, déjeuner et job dating ciblé, avec en amont de l'évènement une préparation proposée aux candidates (Ateliers, CV, préparation aux entretiens, transfert des compétences, conseil en image...).

L'évaluation de cette journée par les participantes et les entreprises a été très positive. En effet, 93% des participantes se sont déclarées satisfaites de leur participation. La journée leur a permis d'élargir leur réseau professionnel (81%), de créer une relation différente avec les entreprises (80%) et d'en faciliter les échanges (70%). Pour les entreprises, cette journée leur a permis de repérer des candidates (87%) et de réaliser de nombreux entretiens (360 entretiens au total soit 9 entretiens en moyenne pour chaque entreprise). Un quart des entreprises a proposé un contrat de travail d'au moins 6 mois à une femme présente le 15 mars 2018.

Le bilan à 6 mois est également satisfaisant : plus de 40 femmes sont titulaires d'un contrat de travail (14 CDI / 20 CDD / 6 Missions Intérim), 21 personnes sont ou vont entrer en formation dont 71 % en formation qualifiante ou diplômante, et 9 personnes retravaillent actuellement leur projet professionnel.

Par ailleurs la Métropole a organisé un atelier de sensibilisation, animé par Eligi Formation, en septembre 2018, à destination des clubs sportifs professionnels, sur la prévention des discriminations dans le sport, notamment les discriminations sexistes. Les clubs suivants ont participé à cet atelier : Rouen Normandie Rugby, Football QRM, Rouen Hockey Elite, Rouen Métropole Basket, SPO Rouen Tennis de table. L'objectif de la Métropole est d'accompagner le développement ainsi que le renforcement d'actions de prévention des discriminations par le biais du sport.

Orientations pour 2019 :

Poursuite du soutien financier au sport féminin, participation à la seconde édition de l'opération « Femmes, Sports, Emplois », proposition d'un cycle d'ateliers sur la prévention des discriminations dans le sport.

LE KINDARENA

Typologie des événements organisés au Kindarena durant l'année 2018 :

- **3 événements sportifs internationaux mixtes** (compétitions sportives masculines et féminines organisées dans le cadre du même événement) :
 - Perche Elite Tour – janvier 2018
 - World series by Bonzini – mai 2018
 - Open de Tennis de Rouen – Septembre 2018 (avec mise en œuvre d'une action spécifique en lien avec le club de tennis de Mont-Saint-Aignan à l'attention des femmes atteintes ou ayant eu un cancer du sein)

Pas d'événement international féminin organisé. Mais la Métropole Rouen Normandie, la Ligue de Basket de Normandie, le Rouen Métropole Basket et FERRERO ont la volonté commune de pouvoir organiser au Kindarena une rencontre de l'Equipe de France féminine de basket.

- **2 événements sportifs nationaux mixtes :**
 - Championnat de France de tennis de table - mars 2018
 - Championnat de France de judo – novembre 2018

- **Les rendez-vous sport de la Métropole :**

Durant l'année 2018, la Métropole a organisé 9 rendez-vous mensuels Zumba (plus de 1 000 participant.e.s à chaque séance) et 6 rendez-vous mensuels Pilates (entre 200 et 300 participant.e.s à chaque séance). Les personnes qui participent à ces séances de pratique sportive libre et gratuite sont majoritairement des femmes.

En avril, un cours d'initiation / découverte de la self défense a été proposé dans le cadre de la séance de zumba. 6 séances d'une heure ont ensuite été programmées d'octobre à décembre 2018, en remplacement des cours de Pilates. Bilan : 100 à 200 participant.e.s par séance.



Orientations pour 2019 - action spécifique : Accueillir une compétition majeure de sport féminin de niveau international.

3-4. Développer l'égalité femmes-hommes dans le Contrat de Ville.

L'égalité femmes-hommes dans le Contrat de Ville est développée à travers 2 approches complémentaires.

Approche intégrée.

Sur les 24 orientations du Contrat de Ville, 9 déclinent des objectifs en matière d'égalité femmes-hommes.

Pour favoriser le développement de cette approche intégrée :

- organisation de 2 nouvelles sessions de formation-action « intégrer l'égalité femmes-hommes dans la politique de la ville » en 2018, animées par le cabinet Perfegal, à destination des communes et associations du Contrat de Ville (21 participant.e.s : 16 femmes et 5 hommes). Ces sessions ont été financées par l'Etat.

- réalisation et diffusion d'un aide-mémoire égalité femmes-hommes, à destination des porteurs de projets

l'Enseignement de Seine-Maritime), et pour l'organisation d'ateliers philo sur le genre (avec le Festival du Livre de Jeunesse), poursuite du soutien aux actions de sensibilisation du CIDFF76, sensibilisation à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les projets de renouvellement urbain, animation du réseau des référent.e.s égalité femmes-hommes sur le territoire et participation à des actions partenariales.

3-5. Valoriser les journées internationales.

Journée internationale des droits des femmes (8 mars)

En matière de communication : publication d'un article sur le programme d'actions autour de la Journée Internationale des Droits des Femmes dans le Mag du mois de mars 2018, et réalisation d'un programme valorisant les initiatives du territoire. Dans le cadre de ce programme, des actions ont notamment été proposées par la Réunion des Musées Métropolitains, et l'Historial Jeanne d'Arc (4 animations autour du thème « Femmes et pouvoir », qui ont accueilli au total 41 femmes et 26 hommes).



Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre).

La Métropole a apporté un soutien financier à la semaine de lutte contre les violences sexistes organisée à Elbeuf-sur-Seine, pour la conférence de Muriel Salmona (destinée aux professionnel.le.s de l'ensemble du territoire). Cette conférence portait sur la mémoire traumatique, et a touché 100 participant.e.s (94 femmes, 6 hommes) dont 30 personnes hors territoire elbeuvien.
