

Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes

Conseil du 12 décembre 2016

1. Analyser et agir en faveur de l'égalité professionnelle

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est prise en compte dans le cadre de 2 accords collectifs professionnels de 2014 au 31 décembre 2016. Ils concernent tant les agent.e.s publics que les salarié.e.s privé et sont réalisés à partir des données sexuées issues des rapports de situation comparée, réalisés depuis 2012. La Métropole Rouen Normandie, en sa qualité d'employeur, a ainsi défini des conditions d'emploi, de rémunération et d'organisation du travail indépendante du genre.

Entre 2014 à 2016, au-delà de la construction d'indicateurs et d'analyse de données relatives aux salaires, carrière notamment, un certain nombre d'actions ont tendu à favoriser la mixité et les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle. Ainsi, des actions de formation ont-elles été mises en place pour tous les salarié.e.s de la direction des ressources humaines, ceux.celles des directions de la communication externe et interne ainsi que, sur la base du volontariat, auprès des salarié.e.s en situation d'encadrement. Des actions de sensibilisation ont été menées auprès de l'ensemble de l'encadrement supérieur (direction générale et directeur.trice.s) par des ambassadrices internes à la Métropole dûment formées elles-mêmes. Les autorisations d'absences pour examens prénataux ont été explicitement ouvertes aux pères dans le Règlement interne relatif à l'organisation du temps de travail. Les postulants aux emplois ouverts par la Métropole bénéficient de l'examen de leurs candidatures par des salarié.e.s formé.e.s non seulement à la non-discrimination mais également à la préoccupation de mixité dans les emplois. Les annonces d'offre d'emploi contiennent une mention spécifique sur ce sujet destinée à inciter les candidatures indépendamment du genre.

Complémentairement, le bien-être au travail aussi bien pour les femmes que les hommes est également recherché au travers de mesures telles que la réservation de places (12) de crèches pour le personnel et l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est inclus dans le plan d'actions pour la prévention des risques psycho-sociaux de la Métropole.

2. Développer une culture de l'égalité femmes-hommes.

Les actions menées par la Métropole de 2015 à 2016 concernent :

- la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans la communication interne et externe :

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. La Métropole veille à améliorer la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans ses différents supports de communication interne et externe, à travers : la sensibilisation des communicant.e.s (une formation d'une journée, dispensée par le cabinet Egaé, en lien avec le CNFPT, a été proposée en 2015), un suivi de l'équilibre femmes-hommes pour les photos (couverture et intérieur) et les interviews du journal interne, l'emploi de termes neutres dans la mesure du possible pour la rédaction des articles de la communication interne (par exemple : les collègues, les équipes), la valorisation d'agent.e.s exerçant un métier traditionnellement associé à l'autre sexe (par exemple : un double portrait titré « Egalité homme/femme : les métiers ont-ils un sexe ? » l'occasion du 8 mars 2015), la publication de plusieurs articles dans le Mag de la Métropole valorisant des initiatives en matière d'égalité femmes-hommes (4 articles sur une année), une vigilance en continu sur les illustrations et visuels, et la création d'une rubrique « égalité femmes-hommes » dans le rapport annuel de la collectivité.

- la production et l'analyse de données sexuées :

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. Il est donc nécessaire de pouvoir disposer de données quantitatives et qualitatives en matière d'égalité femmes-hommes concernant nos différents domaines d'interventions. Un groupe-projet interne « rapports d'activités » a été créé en 2016, qui permettra notamment de mieux identifier les services producteurs de données, et de sélectionner le type de données nécessaires. Dans le cadre du Plan Egalité 2017-2019 le but sera de recueillir davantage de données sexuées et de développer un travail d'analyse de ces données.

- l'intégration de la notion d'égalité femmes-hommes dans les différents projets mis en place à destination du public.

Plusieurs projets de la Métropole s'inscrivent dans le cadre de politiques contractuelles (notamment : fonds européens, contrat de ville) qui intègrent d'ores et déjà le critère de l'égalité femmes-hommes.

Ainsi, le Programme opérationnel national FSE 2014-2020 (Fonds Social Européen) « Pour l'emploi et l'inclusion en métropole » prévoit une mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, laquelle consiste à prendre effectivement en compte ce principe dans tous les axes et mesures, et à développer des actions spécifiques pour résorber les écarts. Ce principe de l'égalité d'accès des hommes et des femmes est fixé dans le protocole d'accord du dispositif du PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi) de la Métropole. Le PLIE de la Métropole réalise des actions par voie de marchés publics. Au travers de son marché spécifique « soutien à l'élaboration du projet professionnel des adhérents du PLIE » il est prévu que l'opérateur travaille notamment sur l'élargissement des choix professionnels au regard de l'égalité femmes hommes. Sur l'année 2015, on constate une augmentation de la proportion de femmes dans la demande d'emploi (de 43,8% à 45%) sur notre territoire. Sur les données cumulées 2014-2015, les femmes représentent 59% du public accompagné par le PLIE.

Sur 2014/2015, 11 % des hommes accompagnés accèdent à des étapes de qualification contre 12,5% des femmes, 17 % des hommes accèdent à des formations non qualifiantes contre 23,5 % des femmes et 55,5 % des hommes accèdent à des étapes d'emplois contre 65 % des femmes.

La Métropole s'implique également dans la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité dans le cadre du projet de territoire du contrat de ville 2015-2020 : sur les 24 orientations du contrat de ville, 9 déclinent des objectifs en matière d'égalité femmes-hommes ; chaque projet présenté dans le cadre de la programmation annuelle doit intégrer 1 à 2 indicateurs qualitatifs et sexués pour mesurer l'impact de l'action sur l'égalité femmes-hommes, et fournir des données sexuées dans la mesure du possible.

Le Contrat Local de Sécurité dans les Transports 216-2020 a intégré la question de l'égalité femmes-hommes à travers la question de la sécurité des femmes dans les transports en commun sur le territoire de la Métropole (voir page suivante) : élaboration d'une fiche-action spécifique sur les violences sexistes et sexuelles dans les transports, réalisation d'une étude exploratoire en partenariat avec l'Université de Rouen auprès de 300 personnes, et création d'un groupe de travail spécifique pour proposer des actions concrètes de prévention de ces violences.

L'approche intégrée vise, à chacune des phases d'un projet (préparation, décision, mise en œuvre, évaluation), à analyser la situation des femmes et des hommes par rapport au projet, identifier les éventuelles inégalités et chercher à les réduire ou à les éliminer.

Afin de proposer prochainement, dans le cadre d'un partenariat de formation avec le CNFPT, à chaque agent.e amené.e à travailler en mode projet, une formation d'une journée pour s'approprier cette méthodologie ainsi que les outils nécessaires, un cahier des charges a été rédigé en vue de rechercher un.e prestataire.

- la représentation des femmes et des hommes dans la programmation de nos évènements et manifestations.

La Réunion des Musées Métropolitains (RMM) propose des initiatives culturelles, au sein des musées, autour des artistes femmes, et de la place des femmes dans la culture à l'occasion du 8 mars.

A l'occasion des Journées Européennes du Patrimoine 2016, la Métropole a apporté son soutien à la mise en place de la première journée du Matrimoine à Rouen, organisée par l'association HF Normandie et le collectif Culture et citoyenneté, afin de valoriser l'héritage des femmes artistes et créatrices.

Dans le cadre du Festival Curieux Printemps 2016, 42 % des artistes programmées étaient des femmes.

Parmi les intervenant-e-s pour les animations réalisées dans le cadre des Maisons des Forêts, il y a 46% de femmes ; pour la manifestation « Bivouac sous la lune », la part des femmes parmi les intervenant.e.s est passée de 25% à 40% entre 2014 et 2016.

La Métropole souhaite encourager au respect de la parité dans la composition des jurys de projets. Ainsi pour le concours d'Eloquence, le jury final compte habituellement 5 femmes et 6 hommes (sauf en 2016, où il comptait 2 femmes et 8 hommes – malgré la volonté de préserver l'équilibre dans la représentation des deux sexes, la composition des jurys varie selon les années car nous sommes tributaires des représentant.e.s délégué.e.s par les partenaires). Pour le jury du concours Créactifs les femmes représentent 42% des membres du jury sur les 3 dernières éditions (bien qu'il soit veillé au respect de la parité, vu le nombre de membres dans le jury -13-, l'écart dans la représentation des deux sexes est lié à une question de disponibilité pour la séance du jury).

Les orientations pluriannuelles concernant le « développement d'une culture de l'égalité » sont présentées dans le Plan Egalité 2017-2019 proposé aux votes des élu.e.s dans le cadre du Conseil métropolitain du 12 décembre 2016.

3. Favoriser l'égalité femmes-hommes dans nos politiques publiques.

Les actions menées par la Métropole de 2015 à 2016 concernent :

- la prévention des violences sexuelles et sexistes dans les transports en commun :

Une enquête exploratoire a été effectuée en 2016 par le biais de questionnaires auprès de 300 utilisatrices des transports en commun sur notre territoire, dans le cadre d'un stage avec l'Université de Rouen :

- 45 % des femmes déclarent parfois se sentir en insécurité dans les transports en commun
- 68 % ont été agressées au moins 1 fois dans les transports en commun (tous types d'agressions confondus)
- sur le total de ces agressions subies, seulement – de 2 % ont été déclarées auprès d'une autorité compétente
- parmi les femmes qui déclarent avoir été agressées au cours des 12 derniers mois, les agressions constatées par les répondantes sont majoritairement de type sexiste (93% à caractère sexiste de type verbal, 66% à caractère sexiste de type physique, et pour 59% agression sexiste verbale et physique)
- à noter que parmi les répondantes qui déclarent ne pas avoir été agressées au cours des 12 derniers mois, elles sont tout de même 46% à avoir subi des propos sexistes offensants, et 33% à avoir subi des contacts désagréables dans les transports en commun
- enfin, 58 % établissent des stratégies d'évitement au cours de leur utilisation des transports en commun.

Face à ces constats, plusieurs mesures sont actuellement envisagées avec les partenaires du Contrat Local de Sécurité dans les Transports, notamment :

- mettre en place un outil de mesure pérenne et régulier pour analyser l'évolution de ce phénomène
- relayer/organiser des campagnes de sensibilisation dans les transports (une première campagne nationale a été relayée en novembre 2015);
- sensibiliser, et former les personnes en charge des formations sécurité chez les transporteurs (pour décliner ce thème ensuite dans les formations internes sécurité destinées aux conducteurs-trices et aux agent.e.s de médiation)

- déployer des moyens de sécurisation et des campagnes d'information à destination des témoins d'agressions sexiste
- encourager la remontée des signalements et des témoignages, encourager les réactions.

- l'égalité dans le sport :

Dans le cadre de sa compétence sport, la Métropole soutient 5 équipes féminines évoluant au niveau d'un championnat national, pour un montant total de 69 000 euros (ce montant est en augmentation par rapport à 2014). Les équipes féminines concernées sont les suivantes : l'ASRUC section rugby, l'Elan Gymnique Rouennais, le Rouen Olympic Club, le GCOB Basket, le Football Club de Rouen.

Par ailleurs, la Métropole finance également des séances de pratique sportive libre et gratuite, très majoritairement fréquentées par des femmes. Il s'agit des « rendez-vous sport » au Kindarena : zumba, pilate, yoga.

De surcroît un certain nombre de manifestations féminines de niveau national sont soutenues par la Métropole dont notamment l'opération « Le sport donne des elles », de la Fédération Nationale des ASPTT, déclinée localement par la Ville de Rouen et l'ASPTT de Rouen. Cette manifestation invite, chaque année, à l'occasion du 8 mars, toutes les femmes à découvrir et à s'initier gratuitement à de nombreuses activités sportives.

Concernant les 8 évènements sportifs internationaux accueillis au Kindarena en 2014 : 4 sont masculins et 3 mixtes (c'est-à-dire des évènements durant lesquels compétition sportive féminine et compétition sportive masculine ont été organisés en même temps). Il est à noter qu'en moyenne, un match international de handball, basket-ball, ou volley-ball féminin accueille 3 fois moins de spectateurs-trices qu'un match international masculin dans la même discipline.

Pour les évènements organisés au Kindarena, les conventions avec les clubs sportifs prévoient un axe de développement de la mixité.

- le développement d'un volet égalité femmes-hommes dans le nouveau contrat de ville :

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

Une approche intégrée : sur les 24 orientations du Contrat de Ville, 9 déclinent des objectifs en matière d'égalité femmes-hommes (dans les domaines de la gestion urbaine de proximité, la cohésion sociale, l'éducation, l'accès au droit, la promotion de la santé, l'accès aux sports, l'accompagnement vers l'emploi, la création d'entreprises, et la tranquillité publique) ;

Une approche spécifique : la prise en compte des discriminations sexistes dans le cadre du Plan Territorial de Lutte Contre les Discriminations (PTLCD 2015-2020). Plusieurs actions ont été soutenues par la Métropole en 2015 sur cette thématique, notamment dans le cadre de l'appel à projet annuel en direction des associations :

- formation de personnes relais au sein des communes pour lutter contre les discriminations sexistes chez les jeunes, et interventions de prévention dansée avec l'association Just Kiff Dancing ; à la suite de cette formation, les 14 participant.e.s ont organisé des actions de sensibilisation sur le thème de la lutte contre les discriminations sexistes
- spectacle de lectures vivantes, musicales et dessinées sur les stéréotypes filles/garçons dans la littérature jeunesse, avec le projet XX-XY Tous Z'égaux ;
- théâtre forum autour des clichés filles-garçons, avec la création théâtrale Coco, de la Compagnie Un Train en cache un autre ;
- permanences emploi/formation, organisées par le CIDFF, favorisant l'accès à un accompagnement individuel et global des femmes rencontrant des difficultés.

A noter : Une expérimentation « vélo-école », soutenue par la Métropole, s'est déroulée sur la période novembre 2015 à avril 2016, avec l'association Avélo et l'espace citoyen de Petit-Quevilly, afin d'acquérir l'apprentissage du vélo (participant.e.s : 12 femmes et 1 homme). Compte tenu du résultat très positif, cette expérience pourrait être proposée à d'autres communes relevant du Contrat de Ville.

Enfin, afin de favoriser la visibilité des lieux d'informations concernant les droits des femmes, la Métropole soutient le CIDFF en 2016 pour organiser des interventions collectives d'informations sur les droits des femmes ; ces séances ont lieu au sein d'associations situées sur les différentes communes du Contrat de ville.

Les orientations pluriannuelles en matière d'égalité femmes-hommes dans nos politiques publiques sont présentées dans le Plan Egalité 2017-2019 proposé aux votes des élu.e.s dans le cadre du Conseil métropolitain du 12 décembre 2016.