

Rapport

sur l'égalité

femmes

hommes

2022

sur les données 2021

Table des matières

Introduction	2
PARTIE 1 : INSCRIRE L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU CŒUR DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	5
1.1. LE PLAN D'ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE – EMPLOYEUR : SYNTHESE	6
1.2. Sensibiliser et lutter contre les stéréotypes	7
1.2.1. Sensibiliser le personnel et les élus.....	7
1.2.2. Développer une communication interne non stéréotypée	7
1.3. Conforter l'égalité femmes-hommes dans la gestion des ressources humaines.....	7
1.3.1. Promouvoir la mixité.....	7
1.3.2. Evaluer les écarts de rémunération	10
1.3.3. Adapter les conditions d'emploi.....	12
1.3.4. Soutenir l'égalité femmes-hommes dans la progression de carrière	13
1.4. Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.....	13
1.4.1. Poursuivre la politique de recherche d'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle en conciliant les temps personnels/familiaux/professionnels	13
1.4.2. Prendre en compte la parentalité.....	14
1.5. Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, harcèlement et discrimination.....	15
1.5.1. Former et sensibiliser le personnel	15
1.5.2. Recueillir les signalements des agents	15
PARTIE 2 - AGIR POUR L'EGALITE FEMMES – HOMMES AUPRES DES VANNETAISES ET DES VANNETAIS ...	16
2.1. Promouvoir l'égalité femmes hommes	16
2.1.1. Intégrer l'égalité dans l'ensemble des politiques publiques	16
2.1.2. Promouvoir la mixité.....	16
2.1.3. Faire la promotion et le relais des initiatives vannetaises en faveur de l'égalité	17
2.2. Lutter contre les stéréotypes et toutes discriminations	17
2.2.1. Communiquer sans stéréotypes.....	17
2.2.2. Déconstruire les stéréotypes dès le plus jeune âge	18
2.3. Lutter contre les violences sexuelles et sexistes.....	18
2.3.1. Lutter contre les violences	18
2.3.2. Accompagner les femmes victimes de violences et renforcer leur pouvoir d'agir	19
2.3.3. Lutter contre le harcèlement de rue	19
2.4. Sensibiliser les femmes et les hommes sur leur santé et sur la prévention	20
2.4.1. Lutter contre la précarité menstruelle.....	20
2.4.2. Réduire les inégalités de santé et faciliter l'accès à l'information, à la prévention et aux soins	20

2.5. Agir pour l'égalité à travers le sport, la culture, l'emploi et l'espace public et faciliter la vie quotidienne.....	22
2.5.1. Agir pour l'égalité à travers le sport	22
2.5.2. Agir pour l'égalité à travers la culture.....	24
2.5.3. Agir pour l'égalité à travers l'emploi	26
2.5.4. Agir pour l'égalité dans l'espace public	28
2.5.5. Agir pour l'égalité en facilitant la vie quotidienne.....	30

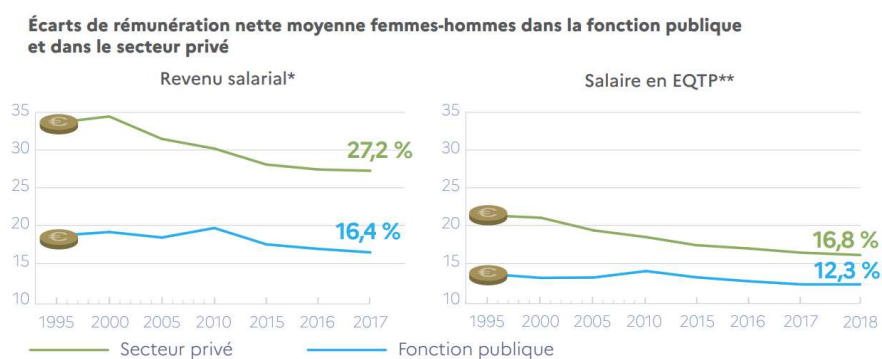
Introduction

En application du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013 et les articles 61 et 77 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrivent aux collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget.

Ce rapport (Edition 2022) concerne la situation en matière d'égalité intéressant le fonctionnement de la collectivité ainsi que les politiques qu'elle mène sur son territoire (Bilan social 2021, fréquentations et actions 2021).

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est permettre à chacune et chacun d'accéder aux mêmes droits, et aux mêmes opportunités.

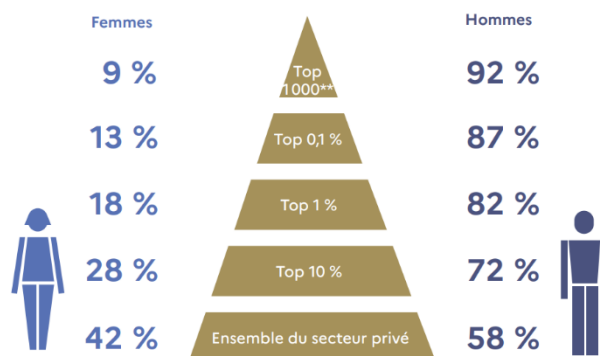
Selon les chiffres clés –Edition 2021 « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – L'essentiel » édité par le Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes :



- **Le taux d'activité des femmes reste inférieur à celui des hommes** et les femmes sont plus à risque d'être travailleurs pauvres. Si les femmes sont plus diplômées de master que les hommes, leur taux d'insertion 30 mois après le diplôme est inférieur à celui des hommes (74% contre 82% des hommes). **Les femmes sont majoritaires dans les contrats à temps partiels** (79,5% des temps partiels sont occupés par des femmes)

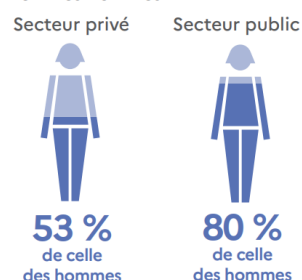
- Les **écarts de salaire entre les femmes et les hommes se réduisent progressivement** (17,2% en 2017 dans le privé contre 12,4% dans le public). L'égalité progresse dans les conseils d'administration des grandes entreprises avec une part de femmes qui passe de 10,7% en 2009 à 44,6% en 2020. Dans la fonction publique, la parité n'est pas partout atteinte avec 37% de femmes au sein des postes d'encadrement supérieurs et de direction.

Part des femmes et des hommes parmi les hauts salaires en EQTP* en 2017



- Les **écarts de pension de retraite sont toujours importants** avec une moyenne de 1 110€ pour les femmes contre 1 784€ pour les hommes. Cet écart est bien plus important dans le secteur privé.

Écarts de retraite moyenne femmes-hommes



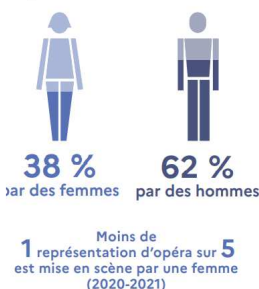
Champ : ensemble des retraités de droit direct ou dérivé.
Source : Drees, « Les retraités et les retraites », 2020.

- La **diffusion d'une culture de l'égalité** est un facteur majeur pour lutter contre les stéréotypes qui risquent de renforcer les inégalités femmes-hommes. Or, sur l'éducation par exemple, il s'avère que **les femmes se détournent très tôt des filières numériques pourtant porteuses**. Entre 2013 et 2017, le nombre de femmes diplômées de la tech en France diminue de 6% alors qu'il augmente de 2% en Europe.

En matière culturelle, **les artistes femmes sont moins visibles que les hommes**. On constate également un **manque de mixité dans la plupart des fédérations sportives** avec 83,6% de licenciées en équitation ou 83% en gymnastique contre 9,4% en football et 11% en cyclisme. Par ailleurs, les femmes pratiquent davantage le sport de manière encadrée ou en club mais sont moins nombreuses à participer à des compétitions.

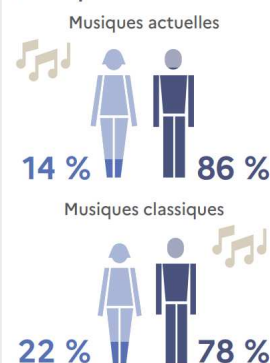
Dans le secteur du spectacle vivant et de la danse

Part des représentations programmées* réalisées par des femmes et par des hommes



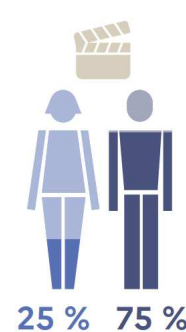
* En termes d'écriture, d'adaptation, de scénographie, de mise en scène, de chorégraphie ou de traduction.

Part de femmes et d'hommes programmés dans les festivals de musique



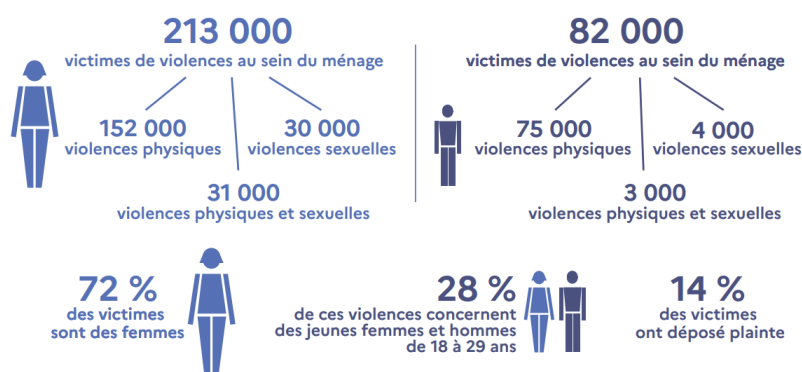
Dans le secteur du cinéma de longs-métrages

Part des films réalisés par des femmes et par des hommes en 2019



Ce manque de visibilité se constate aussi dans **les médias avec seulement 40% d'intervenantes à la télévision de 18h à 20h**. Sur 35 éditeurs de programme, seulement 6 présentent un taux de parole des femmes supérieur ou égal à 45%.

- Les inégalités femmes-hommes s'analysent également au regard des données sur les violences sexistes et sexuelles. Ainsi, **99% des femmes ont déjà été victimes d'un acte ou commentaire sexiste** au moins une fois dans leur vie en France. Elles sont 69% à avoir été victime d'une forme de harcèlement sur une plateforme de rencontre.



182 000 femmes ont été victimes d'infraction sexistes en 2018 (40% de ces infractions sont commises dans le cadre conjugal). **En France, une femme sur deux a été confrontée à une situation de sexisme ou de harcèlement sexuel au travail.**

- Le ministère fait également un focus sur **l'impact de la crise sanitaire** chez les femmes et les hommes. Il note des conditions de télétravail qui étaient meilleures en moyenne pour les hommes, un renoncement aux soins plus marqué chez les femmes (64% d'entre elles contre 53% des hommes), une détresse psychologique plus marquée chez les femmes lors du second confinement (58% des femmes soit 1,5 fois plus que les hommes), ou encore une hausse des signalements de violence lors de ces périodes. Par ailleurs, il constate une sous-représentation des femmes dans les instances d'aide à la décision ou dans les médias (seules 17% d'expertes sont apparues à la une de quotidiens nationaux contre 83% d'hommes)

Ainsi, dès mars 2018, la Ville de Vannes a été la première collectivité du Morbihan à signer la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Elle s'engage à décliner sa politique d'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes ses politiques publiques et en tant qu'employeur. **Elle reconnaît ainsi les six principes fondamentaux :**

- L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un droit fondamental,
- L'égalité entre les femmes et les hommes ne peut être atteinte qu'en éliminant tous les autres types de discrimination (ethnique, religieuse, socioéconomique...),
- Une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans le processus décisionnel est nécessaire dans toute société démocratique (Parité),
- Tous les stéréotypes, attitudes et préjugés fondés sur le sexe sont à bannir pour arriver à l'égalité
- La dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes doit être Intégrée dans tous les engagements de la collectivité. (Intégration transversale),
- Des plans d'action et des programmes adéquatement financés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des hommes et des femmes (Rédaction et financement d'un plan d'actions en faveur de l'égalité).

Un premier plan d'actions fixant les priorités, les actions et les ressources nécessaires a été adopté dans ce cadre en mars 2019. **L'année 2021 a été marquée par l'adoption d'un plan d'action pluriannuel 2021-2026. Ce plan d'actions poursuit 5 objectifs :**

- 01 Promouvoir l'égalité femmes-hommes**
- 02 Lutter contre les stéréotypes et toutes discriminations**
- 03 Lutter contre les violences sexuelles et sexistes**
- 04 Sensibiliser les femmes et les hommes sur leur santé et sur la prévention**
- 05 Agir pour l'égalité à travers le sport, la culture, l'emploi et l'espace public et faciliter la vie quotidienne.**




PARTIE 1 : INSCRIRE L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU CŒUR DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES






















S'agissant de la politique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes composant le personnel, le rapport dresse "un bilan des actions menées et des ressources mobilisées" et décrit "les orientations pluriannuelles". Cette partie du rapport aborde "notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement". Il s'appuie sur les données issues du rapport social unique sur les données 2021 et concerne l'intégralité du périmètre d'intervention de la collectivité, à savoir la Ville, mais aussi le Centre Communal d'Action Sociale.

Le plan d'action de la ville en tant qu'employeur a été revu et validé au CT de juin 2021. Il couvre la période 2021-2023 et décline 4 orientations :

- Sensibiliser et lutter contre les stéréotypes
- Conforter l'égalité femmes-hommes dans la gestion des ressources humaines
- S'engager pour un équilibre des temps de vie professionnelle et personnelle
- Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations.

1.1. LE PLAN D'ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE – EMPLOYEUR : SYNTHESE

-  Action réalisée
-  Action renouvelée ou permanente
-  Action en attente de démarrage

2019-20 (Rappel)	2021
Axe 1 : Sensibiliser et lutter contre les stéréotypes	
 Formation transversale « Egalité femmes hommes », stéréotypes, violences sexuelles et sexistes	 Intégrer une formation-sensibilisation « égalité femmes-hommes » dans le plan de formation Ville et CCAS.
 Action : Rappeler chaque année, le principe d'égalité d'accès à la formation professionnelle dans la note d'orientation annuelle sur la formation, intégrée au lancement de la campagne d'entretien.	
 Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur tous les documents de communication	
Axe 2 : Conforter l'égalité femmes-hommes dans la gestion des ressources humaines	
 Indiquer au féminin et au masculin les titres, grades et fonctions sur les fiches de postes, offres d'emploi (mention F/H) , documents et supports produits par la direction des ressources humaines	
	 Mettre en situation les personnes en reclassement sur des métiers vers lesquels ils ou elles ne seraient pas allés
 Veiller à la mixité des jurys de recrutement	
 Sensibiliser les agents qui recrutent	
/	 Répertorier les vestiaires non mixtes et les aménagements de locaux à réaliser
 Réaliser une vidéo d'agents -Interviews croisés	/
 Valoriser dans « Nous » des portraits d'agents / agentes exerçant des métiers traditionnellement réservés à l'autre sexe	
 Veiller à la parité dans les conseils et instances (Conseils des aînés, Conseil Municipal Jeunes, Conseils de quartiers et conseils citoyens)	
 Obtenir des données sexuées lors des bilans d'actions	
Axe 3 : S'engager pour un équilibre des temps de vie professionnelle et personnelle	
 Développer et faire évoluer le télétravail	
 Encourager / Faciliter la parentalité au sein de l'administration (améliorer l'information aux futurs parents, temps partiels, maternité, paternité)	
 Medaviz Service permettant d'appeler un professionnel de santé 24h/24, 7j/7 en tout anonymat et confidentialité) pour mieux concilier vie professionnelle et privée, rassurer les agents et agentes sur leur santé et celles de leurs proches	
 Développer et faire évoluer le télétravail	
Axe 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations	
 Formations sur les violences sexuelles et sexistes	/
 Réaliser un « quart d'heure sécurité » sur le thème des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique	/
 Créer une affiche de sensibilisation sur les violences sexuelles et sexistes	/
 Porter un ruban orange le 25 novembre	/

1.2. Sensibiliser et lutter contre les stéréotypes

1.2.1. Sensibiliser le personnel et les élus

L'objectif de la Ville est de partager un référentiel commun sur la question de l'égalité femmes - hommes, les représentations et communications stéréotypées, les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ... et de faire prendre conscience de l'utilisation courante de stéréotypes dans la pratique professionnelle pour s'améliorer.

Des agents professionnels de la petite enfance ont pu suivre en 2021 une formation à l'égalité fille-garçon.

Lors de la journée d'accueil des nouveaux arrivants, **une sensibilisation est faite sur les informations et l'accessibilité des différents documents (dont ce plan d'action) sur l'intranet de la Ville.** En 2021, 38 hommes et 45 femmes ont assistés à cette matinée d'accueil.

1.2.2. Développer une communication interne non stéréotypée

L'ensemble des documents de communication (et notamment le Nous) veille à présenter de manière équivalente des femmes et des hommes.

Les intitulés de postes ont été uniformisés (F/H) progressivement dans le tableau des emplois et les fiches de poste à chaque mise à jour. **Les annonces sont systématiquement ouvertes à des postes femmes et hommes.** Dans le cadre du nouveau SIRH, l'ensemble des libellés de poste, du tableau des emplois et fiches de postes seront uniformisés avec la notion (F/H).

1.3. Conforter l'égalité femmes-hommes dans la gestion des ressources humaines

1.3.1. Promouvoir la mixité

La promotion de la mixité doit permettre de faire évoluer les représentations et sensibiliser les agents (F/H).

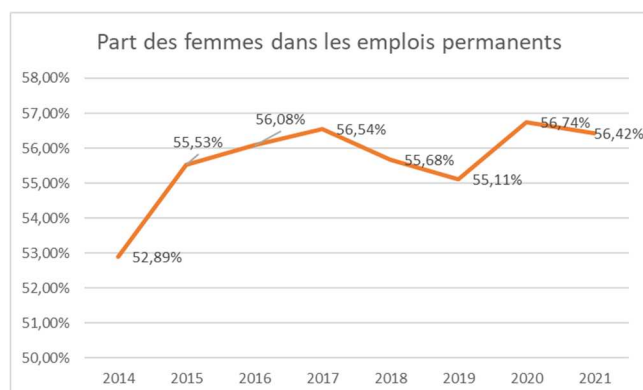
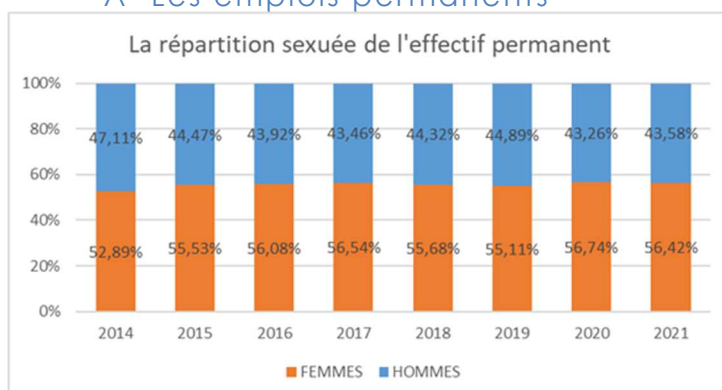
S'agissant des effectifs, il convient de distinguer l'emploi permanent et l'emploi non permanent.

Chiffres clés :

1074 agents (606 femmes et 468 hommes)

- 1004 titulaires dont 564 femmes
- 70 non titulaires dont 42 femmes

A- Les emplois permanents



Les femmes représentent au 31 décembre 2021, 56,42% des agents employés par la Ville et le CCAS (contre 56,74 % en 2020, 55,11 % en 2019 ; 52,89 % en 2014), l'occupation des postes par une femme ou un homme varie très fortement selon la nature de l'emploi en question. Dans la fonction publique territoriale, le taux de féminisation est de 61,2% en France et 64,4% En Bretagne (Source : Rapport observation régionalisée Bretagne, données au 31/12/2017). Le taux de féminisation à Vannes est moins important qu'au niveau national du fait du maintien en régie municipale d'un certain nombre de métier très masculinisés.

Les départs de la collectivité concernent les femmes pour 65 % (40% en 2020, 49% en 2019, 45 % en 2018, 60% en 2017). Les recrutements opérés durant l'année 2021 ont concerné des femmes pour 54 % des agents arrivés sur postes permanents* (64% en 2020, 59% en 2019, 43 % en 2018, 65 % en 2017, 70 % en 2016).

*Hors remplaçants sur postes permanents.

L'occupation des postes par une femme ou un homme varie très fortement selon la nature de l'emploi en question. Les filières sanitaires et sociales, administratives et d'animation qui totalisent 44,5 % de l'effectif de la collectivité sont féminisées à plus de 84 %. Ce constat rejoint ceux effectués au niveau national puisque dans la fonction publique territoriale, les filières les plus féminisées sont les filières sociales et médico-sociales (plus de 9 femmes pour 10 agents), administratives (82 %), animation (72%) ; les moins féminisées sont la police (22 %) et la filière technique (41 %). Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro Edition 2018-Données 2016 Quant aux personnels non titulaires sur emploi permanent (recrutés en l'absence de fonctionnaires ou pour le remplacement dans l'attente du recrutement d'un titulaire), 60% (64 % en 2020, 68% en 2019) d'entre eux sont des femmes. Cette tendance est liée à la nature des métiers occupés, la plupart occupent des fonctions liées à l'enfance ou les soins à la personne, métiers très féminisés.

L'encadrement est féminisé. Ainsi, **64 %** des agents de catégorie **A** sont des femmes (63 % en 2019), soit plus que la proportion totale de femmes dans la collectivité. Elles sont **50 %** pour la catégorie **B** (stable depuis 2019).

Le déséquilibre entre les différentes filières persiste toutefois : **22 %** (23% en 2020, 21,25% en 2019, 20% de 2014 à 2017) des agents de catégorie **A ou B de la filière technique** sont des femmes, contre 68,36 % (67 % en 2020, 68% en 2019, 63% en 2014) pour la filière administrative.

52,6 % des postes de dirigeants sont des femmes (48 % au 31/12/2020), soit 10 femmes pour 9 hommes (Directeur Général des Services, Directeurs / Directeur(trices) général(es) adjoint (es), Directeur / Directrices).

Au niveau national, dans la fonction publique territoriale (FPT):

Cat A: 62,4 % de femmes / 37,6 % d'hommes

Cat B: 63,6 % de femmes / 36,4 % d'hommes

Cat C: 60,7 % de femmes / 39,3 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro Edition 2017-Données 2015



B- Les emplois non permanents

Les personnels remplaçants occupent des postes dont le titulaire est momentanément absent. La nécessité du remplacement est le plus souvent liée au contexte réglementaire, c'est-à-dire qu'il s'agit de respecter un niveau de présence de personnel pour assurer le déroulement de l'activité. Il s'agit là de métiers liés à l'enfance, l'animation ou les soins à la personne. Ainsi, les femmes représentent **79,7 %** en 2021 (76,5% en 2020, 80% en 2019). Cette proportion reste constante depuis plusieurs années.

74 % (67% en 2020, 63 % en 2019 et 2018) **des agents recrutés pour faire face aux besoins saisonniers**, ou à différents surcroîts d'activité durant l'année sont des femmes. En 2021, la durée moyenne, en heures, d'un contrat « surcroît d'activité » est de 136 heures pour les hommes (108 heures en 2019, 111 heures en 2018), et de 126 heures pour les femmes (103 heures en 2019, 104 heures en 2018). En 2014, les durées étaient équivalentes, à 145 heures.

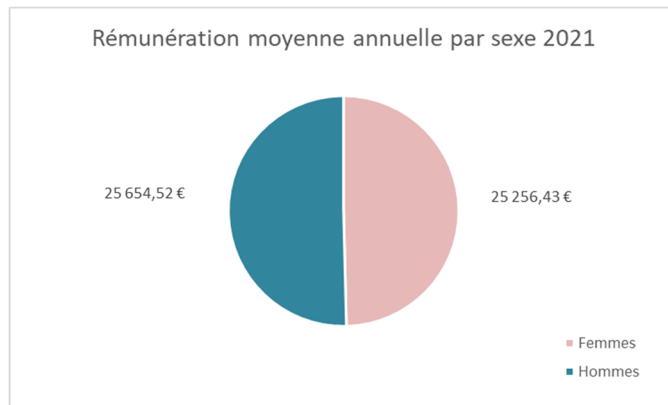
C- Actions menées pour promouvoir la mixité

La direction des ressources humaines accompagne les agents (F/H) dans la découverte de nouveaux métiers afin d'encourager la mixité. Ainsi, en 2021, 5 hommes et 1 femme ont été accompagnés hors PPR. Au total, 47 accompagnements en 2021 (Ville et CCAS), dont 62% de femmes.

Certains agents ont pu être orientés vers des bilans de compétences, VAE ou vers une mobilité interne

Une attention particulière est **portée à la mixité lors des jurys de recrutements**, qui s'assurent de la stricte égalité d'examen des candidatures en ne s'attachant qu'à la recherche des qualités et compétences des candidats.

1.3.2. Evaluer les écarts de rémunération



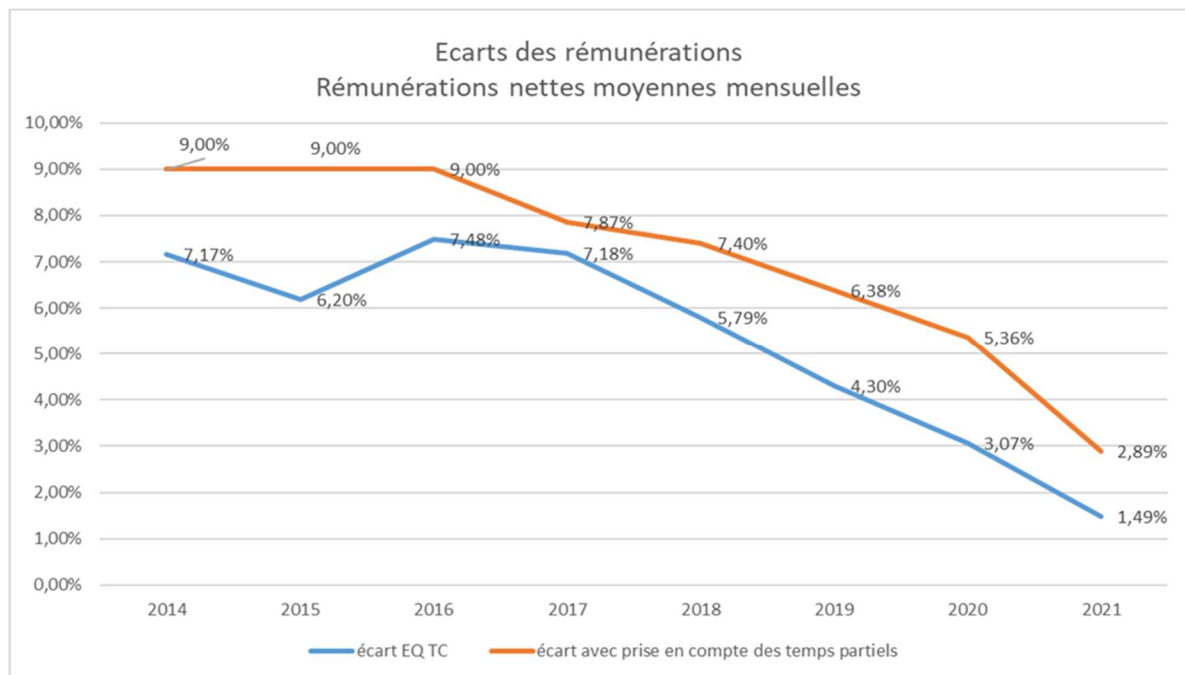
Le salaire mensuel net moyen à la Ville est de **2 119 €**, pour un équivalent temps complet. L'écart de rémunération femmes-hommes est de **1,49 %**, **en diminution constante depuis 2016**.

Au niveau national, dans la fonction publique territoriale (FPT) : En 2018, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes étaient de **9,2 %** (contre 10,20 % en 2015)

12,3% FP

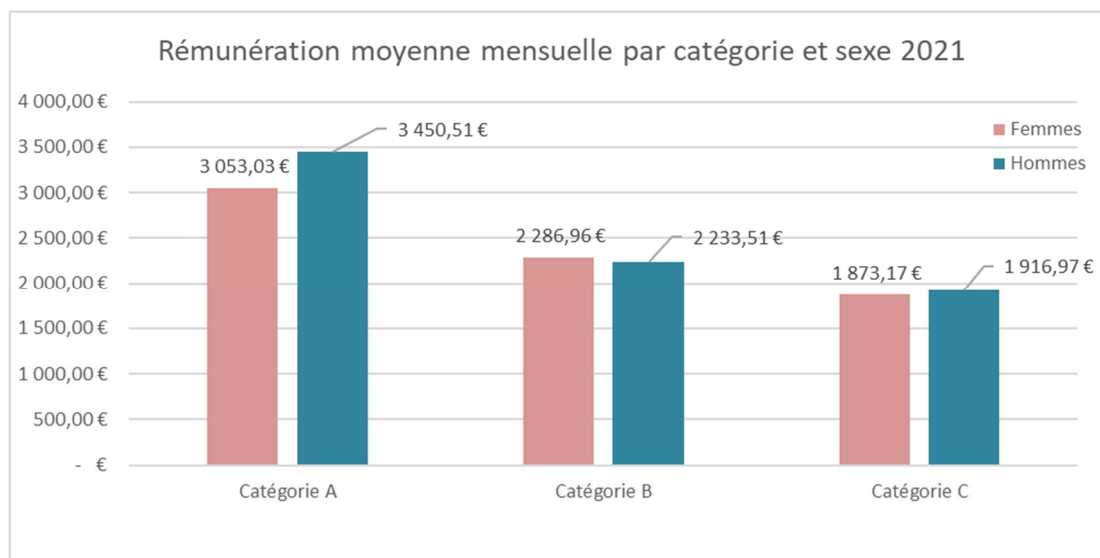
Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro

Edition 2021- Données 2018



Cet écart varie en fonction des catégories hiérarchiques, avec une différence plus importante pour la catégorie A :

- 13,70 % pour la catégorie A (17,72% en 2020, 19% en 2019),
- 1,83 % pour la catégorie B (0,54% en 2020, 3,3% en 2019)
- 1,66 % pour la catégorie C (2,37 % en 2020, 4,05% en 2019).



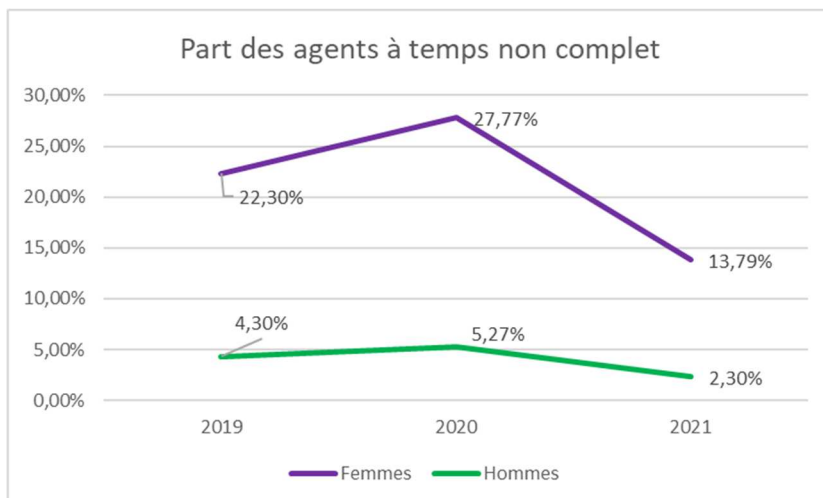
Dans sa note n°488 « Economie et Statistique » du 6 octobre 2016, L'INSEE a identifié les causes suivantes pour expliquer les écarts de rémunération dans la fonction publique : « la *ségrégation professionnelle*, c'est-à-dire le fait que les femmes et les hommes occupent des emplois différents, en termes de métiers, de professions et de secteurs, et de niveau hiérarchique représente la principale source de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, contribuant à plus de la moitié de cet écart. En outre, dans ces deux versants, une part non négligeable de cette ségrégation est verticale au sens où elle provient de l'accès inégal des hommes et des femmes à certaines catégories, certains corps et grades ». Les différences structurelles qui existent sur les traitement indiciaires, régime indemnitaire et rémunérations accessoires (heures supplémentaires et régimes d'astreinte) expliquent une grande partie des différences de rémunération entre la filière technique (très masculinisée) et les autres.

A la ville de Vannes, la proportion de femmes occupant des emplois de catégorie A augmente de façon continue, ce qui explique une partie de la baisse de l'écart de rémunération. Par ailleurs, la mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) a permis d'accélérer la diminution des écarts, par la cotation des postes ainsi que l'harmonisation des filières.

Enfin, la réforme PPCR (parcours professionnels, carrière et rémunération), a révisé le cadre d'emploi des assistants socio-éducatifs et des éducateurs jeunes enfants, deux métiers très féminisés qui sont passés de B à A, entraînant une augmentation des rémunérations des agents concernés. Cette réforme explique que dans le détail des catégories, on note une augmentation des écarts de rémunérations pour les agents de la catégorie A en 2019, les ASE (Assistants Socio-Educatifs) et EJE (Educateur/trice jeune enfant) étant en moyenne moins bien rémunérés que les autres cadres d'emploi, différence en partie résorbée avec la mise en place du RIFSEEP en 2020.

Si l'on tient compte des temps partiels, qui concernent comme on l'a vu davantage les femmes, l'écart moyen de rémunération est de **2,89 %** : 14,36 % en catégorie A, - 0.14% en catégorie B et 3.09 % en catégorie C.

1.3.3. Adapter les conditions d'emploi



13,79 % des agentes (27,77 % en 2020, 22,3 % en 2019, 17 % en 2014) **occupent des postes à temps non complet**. Ils ne sont que 2,30 % chez les hommes (5,27% en 2020, 4,3% en 2019, 2,5 % en 2014). L'augmentation du nombre de fonctionnaires sur emploi à temps non complet traduit la volonté politique de diminuer la précarité au sein de la collectivité, en pérennisant un certain nombre de poste, auparavant sur emplois non

permanents et donc plus précaires. Les filières sociale et technique fournissent les plus importants emplois à temps non complet de la collectivité.

Le temps partiel choisi concerne davantage les femmes : **87,3 %** des agents à temps partiel sont des femmes (83% en 2020 et 2019 et 82% en 2018). Cette proportion a connu une forte diminution puisqu'en 2014, elle était de 88% et ce alors que la proportion de femmes sur l'ensemble de la collectivité était moins importante. Le nombre de temps partiel diminue légèrement puisqu'en 2019, 7,52% des titulaires en bénéficiaient contre 7,22% en 2020 et 6,27% en 2021.

Le taux d'activité moyen pour les femmes et pour les hommes à temps partiel est de 81,43%, avec un taux légèrement supérieur pour les hommes (83,75%) que pour les femmes (81%). Que le temps partiel soit de droit ou sur autorisation, la part des femmes reste supérieure : 81,82 % pour le temps partiel de droit, 88,46 % pour le temps partiel sur autorisation.

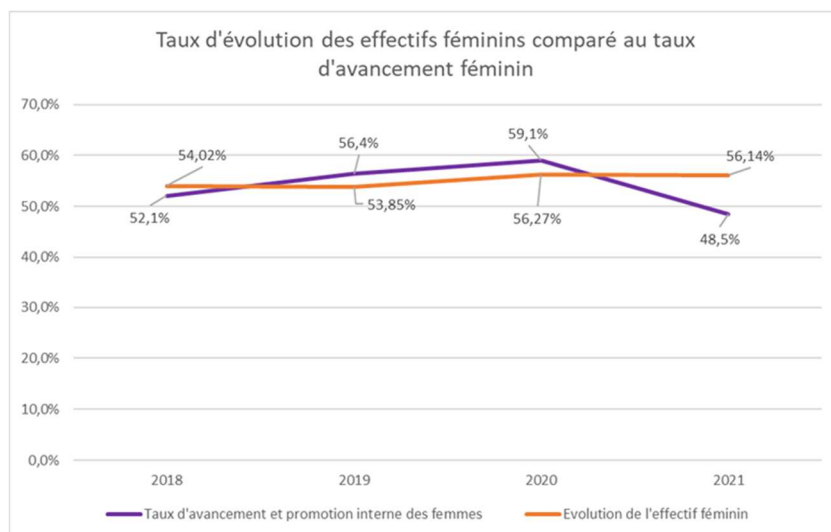
Au niveau national, dans la fonction publique territoriale (FPT):

29,6 % des femmes sont à temps partiel pour **7,7 %** des hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro Edition 2021-Données 2018

Ainsi, si l'option du temps partiel relève d'un choix de vie, l'objectif est d'**informer les agents des conséquences sur leur carrière et leur retraite des choix opérés en termes de congés familiaux et temps partiels**. A terme, l'enjeu est d'**élaborer une documentation spécifique sur les congés parentaux, temps partiels, disponibilités...**

1.3.4. Soutenir l'égalité femmes-hommes dans la progression de carrière



Les déroulements de carrière dans la fonction publique territoriale sont rythmés par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois et ne concernent que les titulaires de la fonction publique. En 2021, les avancements de grade et la promotion interne ont concerné 48,5% de femmes et 51,5% d'hommes

La politique d'avancement de la collectivité est fondée sur les mérites individuels des agents et ne saurait être genrée.

Toutefois, avec **l'adoption des lignes directrices de gestion en 2021, la collectivité a intégré dans sa politique d'avancement la notion d'équilibre femmes-hommes.**

Par ailleurs, la collectivité poursuit une **dynamique de résorption de la précarité sur des postes qui sont souvent très féminisés.**

Afin de **lever des freins à la mobilité, le plan d'action prévoit de répertorier les aménagements de locaux et vestiaires non mixtes ou inexistant.** En 2021, l'aménagement du Multi-accueil des Capucines a été revu.

L'accompagnement des **déroulés de carrière passe également par l'accès à la formation, aux préparations aux concours et examens professionnels**, pour l'ensemble des agents, en priorisant le retour à l'emploi d'agents absents pendant une longue période quel que soit le motif (congé parental, maternité, congé longue maladie, disponibilité...). **Les encadrants sont sensibilisés à l'importance de cet axe lors du lancement de la campagne d'évaluation.** En 2021, sur **1421** départs en formation, **51,72 %** étaient des femmes, contre **48,27 %** pour les hommes. S'agissant du nombre de jours de formation, la part des femmes était de 46,61% et de 53,39 % pour les hommes qui bénéficient donc en proportion de formations plus longues que celles des femmes.

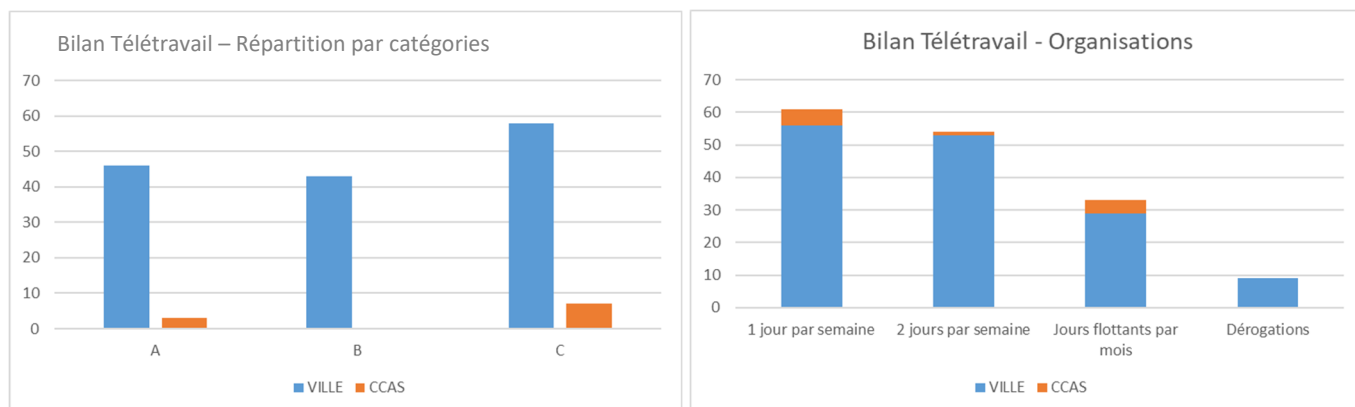
1.4. Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

1.4.1. Poursuivre la politique de recherche d'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle en conciliant les temps personnels/familiaux/professionnels

Si le travail n'est évidemment pas constitutif d'un mode de garde, il n'en facilite pas moins considérablement la conciliation vie professionnelle / personnelle grâce à la diminution des temps de trajet. En 2021, 87% des 165 demandes ont été validées.

Le télétravail concerne toutes les catégories d'agents : à la ville, 40% sont en catégorie C, 29% en catégorie B et 31% en catégorie A. Au CCAS, 70% des agents sont en catégorie C et 30% en catégorie A.

49.6% des agents ont choisi 1 jour par semaine et 44.8%, 2 jours par semaine (les 5.6% restant étant sur dérogation de 1.5 à 5 jours par semaine). L'organisation avec des jours flottants est privilégiée (63%). Pour les 42 agents ayant choisi des jours fixes (ou fixe et flottant), le mercredi est privilégié (30.5%) puis à égalité le lundi (19.4%) et le vendredi (19.4%), le jeudi (18%) et le mardi (12.5%).



La question des temps et modalités de transport a également fait l'objet d'un travail important en 2021.

La révision du temps de travail à la Ville en 2021 a par ailleurs conduit à l'assouplissement des horaires fixes/variables et à la mise en place du forfait temps pour les encadrants.

La Ville s'inspire des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie du Ministère des droits des femmes comme par exemple :

- Privilégier les formations hors mercredis et vacances scolaires ainsi que des formations sur site
- Veiller à la bonne prise en compte des congés de ses collaborateurs
- Respect des horaires de planification des réunions Eviter les mails le soir, les week-end et/ou jours fériés

Enfin, depuis septembre 2018, la Ville offre à tous ses agents le service Médaviz qui permet d'appeler un professionnel de santé 24h/24, 7j/7. Ce service est ouvert aux agents et à leurs ayant droit. Il est un élément important de conciliation vie professionnelle et privée en facilitant l'accès à des professionnels de santé sans nécessairement devoir prendre des jours de congés. **171 comptes ont été créés depuis le début du dispositif, dont 20 créés en 2021.** 143 appels ont été passés depuis le déploiement du service (dont 43 appels en 2021), dont 72% passés par des femmes.

1.4.2. Prendre en compte la parentalité

Dans le cadre du règlement temps de travail voté en 2021, une information a été insérée sur les congés liés à la parentalité (congés parentaux, temps partiels, disponibilité, congés familiaux). Par ailleurs, depuis **juillet 2021, le congé paternité est passé de 11 à 28 jours**, ce qui renforce la présence du père au moment de la naissance et l'équilibre femme-homme au sein de la cellule familiale.

En 2021, 9 hommes ont bénéficié d'un congé paternité. En 2020, 7 hommes ont bénéficié du congé paternité (11 en 2019, 18 en 2018) ; 2 congés parentaux en cours en 2021.

1.5. Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, harcèlement et discrimination

La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique s'articule autour de 3 axes, constituant un plan de prévention et de traitement des violences sexuelles et sexistes :

Axe 1 : Prévenir les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Axe 2 : Traiter les situations de violences sexuelles et sexistes

Axe 3 : Sanctionner les auteurs de violences sexuelles et sexiste

L'enjeu est de pratiquer une politique de Tolérance zéro pour les violences sexuelles et sexistes.

1.5.1. Former et sensibiliser le personnel

Dans le cadre de son premier plan d'actions égalité femmes-hommes, la Ville de Vannes a mis en place un plan de formation en septembre 2019 sur **les violences sexuelles et sexistes au travail** ; les agents concernés en 2019 étaient les cadres des ressources humaines, du CCAS, de la vie des quartiers et du développement social urbain ainsi que les policiers municipaux, les assistants de prévention et syndicats. Le renouvellement de cette formation n'a pu être effectué du fait de la crise sanitaire.

Par ailleurs, **en 2021 il a été proposé aux agents de porter un ruban blanc pour la journée du 8 mars.**

1.5.2. Recueillir les signalements des agents

La Ville a mis en place un **dispositif de signalement des risques psycho-sociaux via des fiches alertes ainsi que le registre santé sécurité**. Sur l'ensemble des signalements opérés en 2021, aucun fait de violences à caractère sexuel ou sexiste n'a été caractérisé.

La loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce les obligations des collectivités publiques en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, et met en place un dispositif de signalement destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Le dispositif de signalement a pour objectif de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes de tels actes. Il a également pour objet d'orienter les agents victimes de tels actes vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement de faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements. A ce titre, le décret 2020-256 du 13 mars 2020 précise les conditions d'application de ces dispositions.

PARTIE 2 - AGIR POUR L'EGALITE FEMMES – HOMMES AUPRES DES VANNETAISES ET DES VANNETAIS

2.1. Promouvoir l'égalité femmes hommes

1
01

12 actions prévues

10 Déjà réalisées

85 % de réalisation des actions

2.1.1. Intégrer l'égalité dans l'ensemble des politiques publiques

La Ville de Vannes développe le suivi de statistiques genrées afin d'évaluer la proportion de femmes et d'hommes bénéficiaires des politiques publiques mises en œuvre. Ainsi, par exemple, le BIJ (bureau d'information jeunesse) a reçu en 2021 65% de filles. Sur la programmation spécifiquement dédiée à l'égalité femme homme du Centre social Rohan, ce sont en moyenne 65% de femmes et 35% de garçons.

Les centres sociaux, mais également les équipes de la direction des sports, de l'éducation, des musées, des bibliothèques, ludothèques, espaces publics, de la communication ... sont toutes mobilisées dans leur quotidien afin de renforcer l'égalité femme-homme et la visibilité des femmes dans l'espace public.

2.1.2. Promouvoir la mixité

La Ville de Vannes compte **actuellement trois instances de participation**. La parité femmes-hommes a été systématiquement recherchée :

- Conseil des aînés : sur 28 membres, **54 %** de femmes et 46 % d'hommes.
 - Conseil municipal jeunes (CMJ) : sur 43 membres, **60 %** de filles et 40 % de garçons.
 - Conseils citoyens, sur 31 membres : 75% de femmes à Kercado et 79% à Ménimur
- Et conseils de quartier, sur 98 membres : **48 %** de femmes et 52 % d'hommes.

	FEMMES	HOMMES
CENTRE VILLE LE PORT	73%	27%
CLISCOUET	30%	70%
NORD GARE	56%	44%
NORD EST	67%	33%
SUD EST	54%	46%
OUEST	45%	55%
SUD OUEST CONLEAU	40%	60%

Le conservatoire veille également à ce que sa programmation artistique mette en valeur le travail des femmes, invisibilisé depuis de nombreux siècles. Plusieurs leviers sont utilisés : programmation revue en fonction de ce prisme (concerts du mois de mars 2021), sensibilisation du jeune public par des actions pédagogiques (cours sur les femmes compositrices par les enseignantes), communication renforcée des temps dédiés, formation des agents (1^{ère} action en décembre 2021 à destination des directeurs de conservatoire de Bretagne) et révision de la signalétique. Ces axes sont déclinés annuellement en différentes actions et prennent de plus en plus d'ampleur depuis le début du plan d'actions de la ville de Vannes.

La mixité est recherchée également avec des activités tels que **l'atelier multisport 12-18 ans mené au Centre Social Le Rohan**.

Dans sa politique de promotion de la mixité, pour les **4 numéros du Minig**, elle fait appel à **2 hommes et 2 femmes illustrateurs**. Ainsi, en 2021, Loïc Morlon, Adélaïde CAMP, Ewen PRIGENT et Marion JAMAULT ont participé.

Des actions portées par des associations financées par la politique de la ville permettent également de promouvoir la mixité. Il en va ainsi par exemple du **concours de cuisine intergénérationnel** organisé en 2021 par les Cuisiniers solidaires, qui a regroupé 126 hommes et 126 femmes de plusieurs quartiers et toutes générations confondues.

2.1.3. Faire la promotion et le relais des initiatives vannetaises en faveur de l'égalité

La direction de la communication relaye les événements du mois de mars dans la **campagne ELLES FEMININ PLURIEL**. L'édition 2021 a été 100% digitale. Le programme était visionnable via le site internet de la ville et sa promotion fut assurée par une campagne d'affichage, des clips sur les réseaux sociaux, ainsi que par une information au jour le jour sur les panneaux électroniques d'information et un achat d'espace pub dans le magazine ELLE. Au programme : des concerts, des lectures, des interviews, des podcasts, des films, des jeux... pour tous les âges. 1 publication par jour a été faite sur la page Facebook Mairie de Vannes. 34 199 personnes ont été touchées par la campagne sur facebook, 8 709 sur Twitter et 2 662 sur Instagram.

Dans **ses créations, papier ou réseaux sociaux**, la ville de Vannes fait en sorte de promouvoir l'égalité femme hommes. Ainsi la campagne du CMJ a mis en scène une fille et un garçon, la campagne Séniors et dynamiques présente une femme et un homme, le programme de vacance des centres culturels veille à des visuels équilibrés ...

La revue municipale Vannes Mag propose un portrait dans chacun de ses numéros. La rédaction propose et contacte tour à tour femmes et hommes. En 2021, 3 hommes et 3 femmes ont ainsi eu leur portrait dressé. Il en va de même pour le magazine interne Nous.

2.2. Lutter contre les stéréotypes et toutes discriminations



10 actions prévues

8 Déjà réalisées

80 % de réalisation des actions

2.2.1. Communiquer sans stéréotypes

Les services de la Ville veillent à respecter un équilibre entre le nombre de femmes et hommes et la diversité sur les supports de communication

Par ailleurs, le centre social Le Rohan, en partenariat avec l'association Grandir avec toi, a développé en 2021 **un travail sur la communication non violente et les stéréotypes grâce à la mise en place d'un atelier parental**. 7 séances et une journée thématique qui ont permis de travailler le soutien à la parentalité, avec des retours très positifs de la part des parents qui ont rapporté des changements dans leurs pratiques éducatives.

2.2.2. Déconstruire les stéréotypes dès le plus jeune âge

La Ville est attentive à la formation des acteurs de l'enfance, de la petite enfance et du social pour réfléchir aux postures professionnelles afin de lutter contre les stéréotypes. Si 2021 reste une année particulière du fait de la sortie progressive de la crise sanitaire, **2 agents de la petite enfance ont pu suivre une formation pour l'égalité fille garçon**. Les agents du BIJ abordent par ailleurs régulièrement cette question lors des formations et rencontres départementales et régionales.

Les ludothèques veillent à présenter des jeux pour toutes et tous, qui ne soient pas porteurs de messages sexistes. Les jeux et jouets sont mélangés pour éviter les connotations sexuées. Par ailleurs, dans les jeux symboliques, les agents veillent à montrer que les activités se prêtent aux deux sexes en juxtaposant par exemple les espaces cuisine/mécanique-construction, super-héros/châteaux de princesse. Il s'agit également d'offrir la possibilité à chaque enfant de s'exercer dans des rôles différents et d'exprimer sa personnalité sans qu'il se fasse influencer (ex : mise à disposition des différents types de jeux en accès libre à la ludothèque dans le cadre du jeu libre). Les agents accompagnent également les adultes dans cette réflexion autour du jeu genré en proposant des jeux ciblés tels que les mémos de l'égalité sur les Emotions, les Métier et le jeu des 7 familles inspirantes sur les femmes remarquables (les scientifiques, les aventurières, les écrivaines, engagées...).

Un **concours de dessin avec les enfants des ALSH sur le thème de l'égalité** a été organisé en 2021. Une trentaine d'enfants de 5 à 12 ans y a participé.

Au **Centre social Le Rohan**, **2 séances ont été menées sur la communication bienveillante entre enfants via un outil de réflexion sur les stéréotypes (Monde d'égalia)**.

En 2021, **le centre social de Kercado a créé un jeu de photo-langage** autour de l'égalité et des stéréotypes (de genre mais également sur la place au sein de la famille). Celui-ci est animé régulièrement et sera partagé avec les autres centres.

Quant au **centre social de Ménimur**, 20 enfants ont participé à plusieurs séances (dessins, discussions/débats, jeux sportifs...) autour de l'égalité.

2.3. Lutter contre les violences sexuelles et sexistes

3
03

12 actions prévues

9 Déjà réalisées

75 % de réalisation des actions

2.3.1. Lutter contre les violences

Le mois de novembre 2021 a été investi pour **relayer la campagne nationale de lutte contre les violences sexuelles et sexistes**, et par une campagne particulière mettant en avant les 4 professionnelles du secteur à l'écoute des femmes victimes de violences sexuelles ou sexistes. Cette campagne a été menée en lien avec le CIDFF, France Victime 56 et la préfecture. Par ailleurs, les remparts et l'hôtel de ville ont été illuminés en orange pour la journée du 25 novembre.

La Ville de Vannes a également **renouvelé son soutien aux associations et actions en faveur de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.**

- Ainsi, elle finance et héberge le **centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)**. Celui-ci propose un accueil individuel et un accompagnement juridique, social, administratif et/ou psychologique à la sortie des violences. Le lieu est animé par des professionnels (juriste et psychologue du CIDFF, travailleur social de la Sauvegarde 56) et des bénévoles. Les vannetaises et les vannetais peuvent également bénéficier de rendez-vous d'information juridique individuels et d'emploi sur le dispositif BAIE (Bureau d'accompagnement Individualisé vers l'emploi) au siège du CIDFF ; y sont abordées les questions relatives au droit de la famille principalement.

Le Centre social du Rohan a organisé en **mars la projection d'un film sur les violences sexuelles, suivi d'un débat avec les jeunes**. Un signalement concernant des attouchements sexuels a été accompagné suite à ce débat. **L'atelier Dépassement de soi** mené avec des femmes en lien avec Copain d'abord et CD SBF56 poursuit plusieurs objectifs : accepter le droit de se défendre, instaurer des limites, développer la confiance en soi, repérer et identifier ses émotions. Co-animé par le CD SBF 56 et une psychologue, il est propice aux confidences. Ainsi, 2 femmes ont pu être accompagnées et orientées.

2.3.2. Accompagner les femmes victimes de violences et renforcer leur pouvoir d'agir

Avec **le projet Osons Dire**, en place depuis près de 10 ans, le centre socio-culturel de Ménimur a accompagné 6 femmes victimes de violence dans les quartiers en lien avec le conseil départemental, pour une dizaine de séances.

Le CIDFF **anime le dispositif Moments pour elle** qui permet d'accompagner des femmes victimes de violence et de rompre leur isolement en proposant des projets socioculturels, manifestations, échanges et débats. En 2021, 165 femmes ont été reçues, 52 ont bénéficié d'un accompagnement psychologique et 95 d'un accompagnement socio-juridique. Les activités hors les murs ont touché 13 femmes pour 34 participations aux 5 ateliers tenus.

L'association Les copains d'abord, financée dans le cadre du contrat de ville, a conduit en 2021 88 actions concernant les violences conjugales (journées d'intervention, foires d'échange, accompagnement de victimes dans leurs démarches).

Le traditionnel **café forum autour des émotions et des violences s'est tenu en 2021**, organisé par le Centre socioculturel du Rohan en lien avec le CIDFF, Moments pour elles et le Relai prévention santé. Le groupe s'est vu limité à 5 femmes du fait de la pandémie. Ce centre a également organisé lors du mois de mars des ateliers de Self défense pour les femmes en lien avec le comité départemental de savate boxe française, ainsi que des échanges sur les ressentis de ces femmes avec une psychologue clinicienne.

Le financement du poste d'intervenant social au commissariat a été renouvelé. En 2021, ce dispositif a permis l'accompagnement et la réorientation vers les professionnels concernés de 259 personnes dont 76% de femmes victimes de violences ou en situation de difficulté.

2.3.3. Lutter contre le harcèlement de rue

Le guide sur le harcèlement de rue a été distribué aux centres sociaux. Il a notamment permis de construire l'outil de photo-langage utilisé à Kercado.

2.4. Sensibiliser les femmes et les hommes sur leur santé et sur la prévention

4
04

6 actions prévues

5 Déjà réalisées

83 % de réalisation des actions

2.4.1. Lutter contre la précarité menstruelle

1 femme sur 10 renonce à changer de protection périodique aussi souvent que nécessaire.

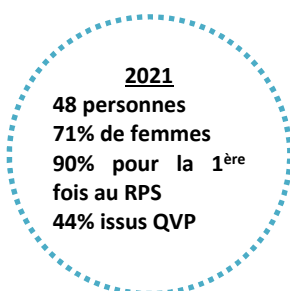
2.4.2. Réduire les inégalités de santé et faciliter l'accès à l'information, à la prévention et aux soins

Afin de réduire les inégalités de santé, de faciliter l'accès à l'information et aux soins, **le relais prévention santé du CCAS** propose en partenariat avec des professionnels de la santé et du social des consultations individuelles et des ateliers collectifs qui s'adressent aussi bien aux hommes qu'aux femmes sur diverses thématiques : addictions, alimentation, accès aux droits et aux soins, santé sexuelle, geste de premier secours, confiance en soi...

Ainsi, à titre d'exemple, **le programme « Se protéger et porter secours »** a permis en 2021 de former 5 femmes et 7 hommes aux gestes qui sauvent (dont 11 issus des quartiers QPV). Tous ont obtenu leur diplôme PSC1. Une session a dû être annulée en avril du fait de la pandémie. Lors de ces sessions, **une information est donnée sur les symptômes de l'infarctus féminin** afin de les faire connaître.

2 actions menées par le relais prévention santé permettent de promouvoir l'activité physique et sont fréquentées essentiellement par des femmes :

- **Pass'port Nature** : activités de plein air proposées sur une séance hebdomadaire, en partenariat avec le service animation sportive de la Ville. 43 personnes se sont inscrites en 2021 et 27 ont participé, donc 78% de femmes.
- **Programme « Se remettre en jambes »** : ce module, mis en place en 2012, s'est enrichi au fur et à mesure. L'objectif est de proposer un accompagnement pour découvrir une nouvelle activité (5 séances hebdomadaires proposées) puis d'œuvrer pour limiter le coût de l'inscription ensuite grâce à une négociation des tarifs avec les associations et la mobilisation des aides financières du CCAS. 6 personnes ont pu bénéficier de ce dispositif en 2021 (jauge sanitaire à 9).



Pour répondre à la détresse psychologique de certaines personnes suite à la crise du COVID, la Ville a mis en place en 2021 des **consultations individuelles avec une psychologue au sein du relais prévention santé**. Dans ce cadre, 48 personnes ont été vues en consultation pour 164 consultations réalisées soit une moyenne de 3-4 rdv par personne. 90% de ces personnes venaient pour la première fois au RPS, orientées par 23 structures différentes. 44% d'entre elles ont entre 26-44 ans, et 30% entre 45-64 ans. 44% sont issues des quartiers politique de la ville.

Le village ados, organisé en octobre 2021 au Palais des arts, a permis à des jeunes de 4ème de s'exprimer librement, de parler de leur état de santé, de formuler une demande d'aide, d'identifier les ressources locales. Chaque année, « Le Village ados » est un franc succès quant à la forte mobilisation des professionnels des collèges vannetais, des acteurs de la prévention, de l'éducation, du social et de la santé. En 2021, 4 classes par demi-journée ont été accueillies pour éviter le brassage en raison du contexte sanitaire (113 partenaires impliqués ; 562 collégiens accueillis de 4 établissements). Deux thèmes ont été priorités : les réseaux sociaux et la vie affective et sexuelle. Différents espaces étaient proposés aux collégiens :

- **Théâtre forum** : scénettes sur le harcèlement et les réseaux sociaux, présentées par les comédiens, suivies d'échanges et d'interventions des jeunes pour changer le cours des choses dans les scénettes rejouées
- 4 espaces « **petites causeries** » - 2 à 3 jeunes échantent avec 2 professionnels autour d'une des thématiques suivantes : La fête ; La métamorphose ; L'équilibre ; Le groupe
- **Débat mouvant** autour des réseaux sociaux et mur d'expression
- Espace détente « **faites une pause** »
- Espace « **Les réseaux sociaux : connaissances et usages au quotidien** »
- Espace « **Sport et égalité** »
- Espace « **Vie affective et sexuelle** »

Par ailleurs, une soirée **à destination des parents** a été organisée autour de ces 2 thèmes :

- Vie affective et sexuelle animée par le centre de planification et d'éducation familiale et la maison des adolescents
- Réseaux sociaux animés par le CDIJ et les promeneurs du net de la Ville de Vannes

Le renoncement aux soins : 25,9% des morbihannais renoncent aux soins (chiffres CPAM 2018). Le profil type du renonçant est une femme vivant seule ou en situation de monoparentalité ; une personne sans activité professionnelle ou employée connaissant des ruptures professionnelles ; des personne sans complémentaire santé ou sans médecin traitant déclaré. La typologie des habitants des quartiers prioritaires de la Ville (QPV) laisse supposer que la problématique du renoncement se pose fortement sur ces quartiers et qu'il est donc nécessaire de faciliter l'accès à la médecine générale. La municipalité s'est engagée aux côtés des professionnels de santé pour faciliter l'installation de médecins sur le quartier de Ménimur ; ainsi, en février 2021, 3 salles de consultations ont été aménagées au rez-de-chaussée de l'immeuble Patio verte.

De la documentation est disponible au BIJ pour les jeunes sur les maladies sexuellement transmissibles et les modes de contraception. Un travail doit être mené en lien avec le relais prévention-santé pour sensibiliser les jeunes à ces thématiques

2.5. Agir pour l'égalité à travers le sport, la culture, l'emploi et l'espace public et faciliter la vie quotidienne

5
05

2.5.1. Agir pour l'égalité à travers le sport

12 actions prévues

11 Déjà réalisées

92 % de réalisation des actions

2.5.1.1. Promouvoir l'égalité par le sport

En novembre 2020, Vannes a été **labellisée Ville active et sportive** par le ministère des sports en obtenant trois lauriers sur un maximum de quatre. Ce label a pour objet de distinguer les communes qui développent des politiques volontaristes pour promouvoir l'activité physique, sportive et ludique, sous toutes ses formes, et accessible au plus grand nombre. Il est pour une durée de 3 ans, sur la base de quatre critères : motivation de la candidature ; présentation du projet sportif ; état des lieux sportifs du territoire ; politique sportive et initiatives innovantes. Sa politique envers le développement du sport féminin a été récompensée.

Ainsi, la ville soutient les manifestations de sport féminin pour contribuer au renfort de la médiatisation de la place des femmes dans le sport haut niveau. En 2021, du fait du COVID, peu de manifestations féminines ont été tenues. Toutefois, la **Vannetaise** (marche ou course féminine) regroupant plus de 9 000 participantes habituellement a été organisée. Les dons récoltés sont destinés aux organismes œuvrant pour la lutte contre les cancers féminins, principalement le cancer du sein. En 2021, la Vannetaise a pu redistribuer plus de 116.000 euros aux associations de lutte contre le cancer : Faire face ensemble, centre Eugène Marquis, CHBA, hôpital Océane, Clinique des Augustines, Risposte Escrime, ASP 56.

2.5.1.2. Encourager les clubs et les associations

La Ville encourage et soutient les associations qui développent des sections féminines en apportant jusqu'à 1 500 euros par section par an et une aide de 750 euros si un événement particulier spécifique féminin est organisé. La collectivité a consacré plus d'un million d'euros aux subventions sportives.

La Ville travaille également à valoriser les clubs qui entreprennent des actions visant à féminiser le sport.

Ainsi, en 2021, le label Sport au féminin a permis de valoriser :

- Vannes Cyclo randonneur – Randonnée cycliste féminine – Soutien de la pratique féminine
- VAC Haltérophilie : mise en place de séances de découverte pour les femmes
- L'AJK tennis de table qui offre une première cotisation aux femmes
- UCK Basket : action solidaire « Octobre rose » contre le cancer du sein
- L'UCKNEF Basket-Ball qui développe la pratique féminine lors du tournoi féminin réservé aux U11
- 2 clubs qui accompagnent les femmes ayant été affectées par un cancer ou une maladie chronique : le Canoe Kayak club de Vannes qui organise la Dragon Pink Ladies et le Cercle d'escrime et son programme thérapeutique RIPOSTE pour restaurer l'estime de soi.

La Ville soutien dans le **cadre de la bourse pro-jeune**, le **projet Voc'action** d'étudiantes du DUT technique de commercialisation pour promouvoir le foot féminin en partenariat avec le club Vannes Olympique

Club. L'idée étant de faire tomber les barrières à la pratique féminine d'un sport dit « masculin ». (Initiation gratuite et ouverte à toutes les femmes et les filles de l'agglomération vannetaise, tournoi regroupant des équipes féminines U13/U15 du secteur).

Par ailleurs, en 2021, la Ville a accordé **une bourse à 9 jeunes arbitres dont 6 filles** (66 %) dans les disciplines Nage Synchro, Nage sportive, Rugby, pour un coût total de 675 €. **Des bourses sont également versées aux athlètes de haut niveau (1 femme / 6 hommes), pour un coût total de 2550 €.**

2.5.1.3. Inciter les filles/femmes à pratiquer un sport

Les femmes sont moins représentées dans le sport que les hommes. Elles représentent 38% des licenciés vannetais contre 62% pour les hommes. Par ailleurs, elles privilégient les sports individuels aux sports collectifs.

En sport collectif (saison 2020-21),

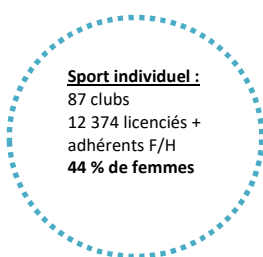


En 2021, sur les 10 sports collectifs et les 26 associations concernées, les femmes représentent 21% des licenciés (783 dames, 2973 hommes). Les hommes restent donc fortement majoritaires en sports collectifs.

Les trois disciplines où l'on retrouve une proportion plus équilibrée sont le Volley-ball (47% de femmes), le Hand-ball (35% de femmes) et le Kin-ball (31% de femmes). Notons qu'une association, l'ASPTT football, compte plus de femmes que d'hommes (103 contre 2). La médiatisation de la coupe du monde féminine 2019

de football et les résultats de l'équipe de France féminine explique certainement cet engouement des filles pour le football. D'où l'importance de médiatiser et faire connaître les sports féminins au grand public et notamment aux jeunes.

En sport individuel,



En sport individuel, la différence est moins marquée : 5403 femmes (44% des licenciés) contre 6971 hommes (56%).

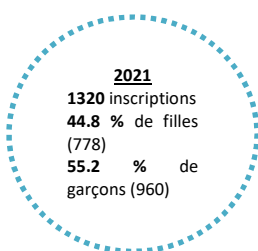
Quelques disciplines individuelles se démarquent avec un nombre de licences féminines supérieur aux licences masculines (gymnastique sportive, gymnastique d'entretien, sports et handicaps, natation sportive, natation artistique, nage avec palmes, randonnée pédestre, sauvetage et secourisme). D'autres sont quasiment à l'équilibre (athlétisme, aviron, escalade, trampoline, roller).

La ville accompagne également la découverte des activités associatives et sportives, à travers son dispositif « Pass Revel'Sport » qui permet à toutes les jeunes filles ou garçons de découvrir une ou plusieurs pratiques avant la prise d'une licence (aide de 15,00 € pour chaque jeune accueilli). Sur 56 « Pass » enregistrés, 43 ont bénéficié à des jeunes filles (75 % contre 35% en 2020).

Le centre social de Kercado poursuit son action « **Sport pour elle** » qui propose un dispositif de garde d'enfants aux femmes et leur propose tous les jeudis une session de Gym entretien animée par un éducateur du service animation sportive de la ville. Près de 20 femmes isolées ont suivi ces sessions en 2021. Au **centre social du Rohan, des activités physiques d'entretien** encourageant la pratique dite « féminine » sont proposées tous les mardis et ont concerné également une vingtaine de femmes. La

réappropriation de son corps, et la revalorisation de soi sont les 2 objectifs prioritaires de ces ateliers. Une **initiation vélo a été proposée en juin 2021 en partenariat avec l'association vélomotiviste**. 5 femmes ont ainsi appris à faire du vélo, réponse au problème de mobilité et d'égalité des chances (hommes-femmes). Quant au centre social de Ménimur, il poursuit une démarche globale autour du sport féminin en repérant les demandes, luttant contre les freins et accompagnant les usagères vers de la régularité dans la pratique. Ainsi, des **ateliers pédagogiques autour de la pratique du rugby** ont été organisés en 2021 en lien avec le RCV pour démocratiser ce sport auprès des jeunes filles de Ménimur. Le lien avec l'école du rugby a été renforcé et un travail sera mené avec les entraîneurs du RCV pour intégrer ces jeunes. L'opération **Rugby pour les filles (10/12 ans)** en lien avec le RCV permet de faire découvrir ce sport aux filles dans le cadre scolaire et de poursuivre ensuite. En 2021, 10 jeunes filles âgées de 7 à 9 ans ont pu pratiquer du rugby le mercredi matin.

Par ailleurs, un atelier nommé **100 % boxe « Allez les filles »** a été mis en place depuis 2017 à la demande des jeunes filles (cible : les 11/18 ans) du quartier de Ménimur. Longtemps réservés aux garçons, les filles sont de plus en plus nombreuses à se lancer dans cette activité. Malgré le COVID, il y a eu 11 séances menées en 2021 regroupant 31 jeunes filles. En 2020, une rencontre a par ailleurs été organisée avec 25 jeunes filles de l'espace jeune, leurs parents et l'AS Menimur pour monter une équipe de football féminine. A ce stade, le centre est sans retour du club.



Un programme de loisirs et culturels **« tickets sport culture »** est proposé durant les vacances de février, Pâques, été et Toussaint auprès des jeunes : cette action a pour objectif de promouvoir la mixité et permettre aux filles et aux garçons de venir participer à ces activités. En 2021, à cause du covid, les périodes d'hiver et de printemps ont été annulées. On constate que d'année en année la répartition filles/garçons s'équilibre peu à peu.

	2018 (64 jours)		2019 (68 jours)		2020 (59 Jours)		2021 (46 jours)	
Garçons	1 369	59,57%	1 389	57,73%	960	55,24%	728	55,15%
Filles	929	40,43%	1 017	42,27%	778	44,76%	592	44,85%
	2 298		2 406		1 738		1 320	

2.5.2. Agir pour l'égalité à travers la culture

6 actions prévues

5 Déjà réalisées

83 % de réalisation des actions

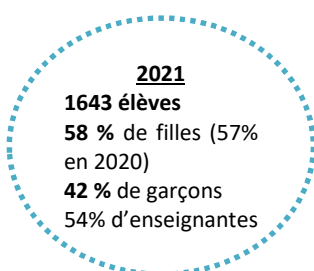
2.5.2.1. Promouvoir les femmes dans le domaine culturel

L'année **2021 a été pour le musée l'occasion de mettre en avant l'œuvre de Geneviève Asse et d'enrichir sa collection**. Dans le cadre de cet hommage, **un partenariat s'est engagé en 2021 avec l'école le Cours Charmey** de Vannes, dirigée par Angélique Charmey et le musée des beaux-arts, La Cohue. Le musée a accueilli ses élèves durant la période de fermeture (du 26 avril au 10 mai) pour une création sur mesure autour de l'œuvre de Geneviève Asse. Représentation pluridisciplinaire (lecture, chant, danse, théâtre), les élèves acteurs de 2ème et 3ème année se sont immergés,

documentés sur l'œuvre et la vie passionnante de l'artiste. Mise en scène par Angélique Charmey, la représentation a été filmée au musée par la réalisatrice Sandrine Ray pour une diffusion sur le site internet de la ville le 18 mai 2021, dans le cadre de la Journée Internationale des Musées (1036 visiteurs). Un second événement a été créé en décembre suite au décès de Geneviève Asse. Les créations du cours Charmey ont pu être jouées dans ce cadre, touchant à nouveau un public plus large sur l'œuvre de Geneviève Asse (194 visiteurs).

Plus globalement, le musée veille à **valoriser la place des artistes femmes dans l'art avec une collection importante d'œuvres de Jeanne-Marie Barbey (1876-1960) et d'Aurélien Nemours (1910-2005)** et bien d'autres. Il s'enrichit également de nouvelles œuvres d'artistes contemporaines.

Les médiathèques participent également à cette dynamique avec la mise en avant de documents promouvant l'égalité femme-homme, la parité ... L'intégration d'un portail numérique des médiathèques du Golfe, s'il suppose plus de coordination entre les acteurs, doit également permettre d'offrir plus de visibilité aux œuvres mises en avant. Par ailleurs, les médiathèques travaillent en lien avec le RAM et les écoles pour faire découvrir des albums d'auteures ou illustratrices pour les petits (Ilya Green, Marine Schneider, Jeanne Ashbé, Bénédicte Guettier...). Elles ont organisé en 2021 des expositions, rencontres, ateliers pour les scolaires autour du travail d'Anne Crausaz, auteure illustratrice à Ménimur, et de Maud Fréjaille, artiste peintre et intervenante artistique à Beaupré-Tohannic.



Quant au conservatoire à rayonnement départemental, il recherche la mixité au sein de l'équipe pédagogique et dans sa programmation. En raison de la Covid-19, les actions prévues en mars 2020 ont été reportées en mars 2021. Ainsi, un concert avec professeures et élèves du CRD a été organisé pour mettre à l'honneur six compositrices Clara Schumann, Fanny Mendelssohn, Isabelle Leonarda, Marie Jaëll et Mel Bonis avec une interprétation de « Broken Words » pour flûtes et trio à cordes, pièce de Sophie Lacaze.

-Les rendez-vous 100 % femmes :

Le centre socioculturel Henri Matisse organise quant à lui « Les rendez-vous 100 % femmes » qui favorisent la participation des femmes isolées ou nouvellement arrivées sur le quartier (activités ludiques, culturelles, sportives et de découverte) comme la visite d'expositions au kiosque culturel, des balades sur le bord de mer, la piscine, le bowling...

En 2021, il n'y a eu qu'une seule soirée d'organisée pour raison sanitaire et elle a regroupé aux alentours de 60 personnes. Des temps d'échanges entre femmes très intéressants avec l'intégration de nouvelles arrivantes sur le quartier.

A ce jour un groupe de femmes est mobilisé pour requestionner l'action afin de faire en sorte qu'elles prennent une plus grande part dans l'organisation des soirées. 3 réunions ont eu lieu, regroupant entre 3 et 5 femmes.

2.5.2.2. Lutter contre les stéréotypes à travers les livres et médias proposés

A la médiathèque de Ménimur, un rendez-vous Bébé lecteur (0-3 ans) à destination des parents est proposé sur un créneau propice aux moments en familles « Mini'mur ». L'objectif est de proposer une fois par mois, autour de thématiques, de courtes séances de lecture animées de comptines aux

parents et leurs enfants. En fin de séance, la spécificité petite enfance de la médiathèque de Ménimur est mise en avant en proposant des rendez-vous propices aux relations de parentalité, en présentant les livres autour de quelques thématiques (jouer avec mon enfant, tricoter pour mon bébé, cuisiner pour bébé, ...). Ces rendez-vous annuels, organisés dans les quatre médiathèques, permettent aux femmes, aux hommes, parents ou non, avec ou sans enfants, de participer à des discussions, de partager des points de vue sur de multiples thèmes du quotidien, en prenant toujours appui sur des ouvrages littéraires. À noter que ces rendez-vous connaissent tout au long de l'année un large succès. **En 2021, un deuxième rendez-vous Bébé Lecteur (0-3 ans) a été mis en place à la médiathèque du PAC le samedi matin.** Par ailleurs, les **actions Babillages** proposent, en complément de celles de Ménimur en alternance toutes les 3 semaines de courtes séances de lecture (30 minutes environ) animées de comptines, jeux de doigts, etc.

2.5.3. Agir pour l'égalité à travers l'emploi

11 actions prévues

8 Déjà réalisées

73 % de réalisation des actions

2.5.3.1. Favoriser l'accès à l'emploi et promouvoir la mixité

Territoire zéro chômeur : 480 personnes ont été auditées dans le cadre de l'étude de préfiguration sur l'ensemble de la période de préfiguration (2018-2021)

L'Entreprise à But d'Emploi « ACSOMUR » comporte actuellement 23 employés dont 56 % de femmes. Les conditions d'emplois sont plus favorables aux femmes, puisqu'avec l'accord de l'entreprise, les employés sont en temps choisi, permettant ainsi une réelle flexibilité bénéficiant particulièrement aux femmes.

Bus Arrêt demandé pour l'emploi : cette action s'est déroulée le 28 mai 2021 et a visé avant tout les femmes. Elle a pour but de donner l'idée, l'envie aux femmes d'aller vers d'autres métiers et vers des secteurs qui recrutent localement et de se projeter vers les métiers qui sont occupés plus souvent par les hommes (transport, logistique, industrie, bâtiment, agriculture...). L'ensemble des actions de cette journée a réuni 93 participants dont 53 femmes (soit 56 %).



La Ville finance en lien avec l'Etat l'**action Ailes vers l'emploi** portée par le CIDFF. Ce dispositif accompagne les femmes des quartiers prioritaires pour mettre en place les conditions nécessaires à une insertion professionnelle pérenne de femmes très éloignées de l'emploi ou « invisibles » sur le marché du travail. Ils proposent notamment un accompagnement pour une mise en emploi « alimentaire » rapide et effectuer un travail sur un projet d'insertion professionnelle avec les acteurs socio-économiques de proximité. Les publics visés sont des femmes souhaitant travailler mais non disponibles immédiatement pour occuper un emploi ou qui ont cessé leurs recherches, des femmes en situation précaire d'emploi à temps partiel subi, des femmes inactives au foyer. 9 femmes ont été accueillies dans le cadre de cet accompagnement.

2.5.3.2. Sensibiliser les filles/femmes aux métiers scientifiques et leur faire prendre conscience de leur valeur

Le projet « **Wi Filles** » s'est poursuivi dans le cadre de la politique de la ville, en lien avec le BIJ, Face 56 et CSM. Ce dispositif permet d'accompagner des groupes de jeunes filles pour développer leurs compétences numériques et déconstruire les stéréotypes en leur faisant découvrir les possibilités professionnelles de ce secteur. La première promotion est sortie en 2020. 32 filles ont été sensibilisées en 2021 dans les centres socioculturels de Kercado et Ménimur.

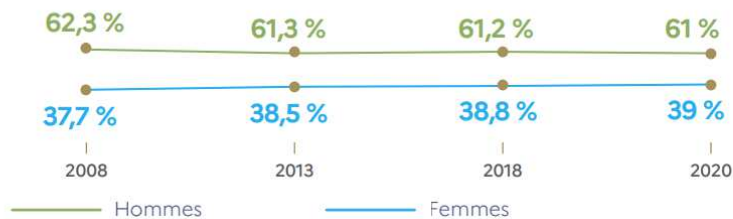
La **Fête de la science**, organisée en lien avec l'UBS, a permis aux médiathèques d'établir des liens entre les genres et les générations en amenant les jeunes filles à s'intéresser à des thématiques qui peuvent faire l'objet d'une fréquentation genrée. Ainsi, en 2021, l'opération sur le thème de l'astronomie a permis de rassembler 78 participants, avec une représentation femmes/hommes équilibrée.

La science en bas de chez toi : L'action des petits débrouillards n'a pas été reconduite pour l'année 2021.

2.5.3.3. Aider les femmes à acquérir de l'assurance et à entreprendre

2.20 > La part de femmes parmi les créateurs d'entreprises individuelles est stable depuis 2008, et connaît de fortes différences sectorielles

Part de femmes et d'hommes parmi les créateurs et créatrices d'entreprises individuelles* entre 2008 et 2020



* Une création d'entreprise correspond à la mise en œuvre d'une nouvelle combinaison de facteurs de production, avec pour restriction qu'aucune autre entreprise ne soit impliquée dans cet événement.
Lecture : en 2008, 37,7 % des créateurs d'entreprises individuelles sont des femmes.
Champ : France métropolitaine et Outre-mer.
Source : Direction générale des entreprises – Direction générale de la cohésion sociale, « Femmes et entrepreneuriat », Rapport du Gouvernement sur la situation des entrepreneures, décembre 2019. Chiffres Insee, REE Créations Entreprises.
Insee, « Un nouveau record de créations d'entreprises en 2020 malgré la crise sanitaire », Insee Première n° 1837, février 2021.

Avec 39% de créatrices d'entreprise entre 2008 et 2020 contre 61% de créateurs, l'entrepreneuriat reste un domaine majoritairement masculin, avec ses codes et ses clés. Tout au long de leur parcours, les femmes sont amenées à rencontrer des obstacles qui freinent, voire empêchent leur projet de voir le jour.



Depuis 2016, la Ville soutient l'**action « Citélab »** [BDE56/ Caisse des dépôts], dispositif ayant pour objectif de favoriser la création d'entreprises par les habitants des quartiers prioritaires (Ménimur, Kercado). Elle est destinée à toutes personnes voulant se lancer dans une activité ou une entreprise, quel que soit son statut, son âge ou son sexe.

En 2021, 59 personnes sur Vannes ont été accompagnées ; le public au niveau départemental est composé de 44% de femmes et de 56% d'hommes.

Bus entrepreneuriat pour tous : c'est un lieu de conseil, d'information avec internet embarqué. Des experts de la création d'entreprise sont à l'écoute des habitants et mettent à la disposition de toute personne ayant une idée de création d'entreprise des outils, des financements et des méthodes adaptés à chaque projet. Le dispositif expérimental démarré en fin d'année 2021 ce sont 120 personnes qui ont été accueillies (nous ne disposons pas de statistiques genrées)

2.5.4. Agir pour l'égalité dans l'espace public

5 actions prévues

4 Déjà réalisées

80 % de réalisation des actions

Observer l'espace public avec les lunettes de l'égalité femmes –hommes permet de constater que certains types de lieux, à certains horaires, ne sont pas occupés de façon identique par les femmes et les hommes. Ainsi les parcs sont plus souvent occupés par les femmes avec des enfants en journée, puis par les jeunes hommes le soir. Plus généralement, la nuit, l'espace public est à forte dominante masculine. On peut aussi constater le fait qu'hommes et femmes adoptent des trajectoires différentes dans l'espace public, pour éviter des espaces considérés comme problématiques. Le plus souvent, ce sont les femmes qui adoptent ces stratégies d'évitement, du fait d'un sentiment d'insécurité qu'elles vivent en général de manière plus forte que les hommes. La rue est censée appartenir à tout le monde. Pourtant, hommes et femmes la vivent différemment, terrain de jeu et de sociabilité pour les uns, milieu hostile pour les autres.

L'objectif des actions prévues est de renforcer la présence des femmes dans les espaces publics et de les aménager en répondant au mieux à leurs besoins tout en réduisant leur sentiment d'insécurité.

Pour favoriser la participation, l'expression citoyenne des femmes, et leur réappropriation de l'espace public, le centre d'information sur le droit des femmes et des familles (CIDFF), en lien avec la Ville de Vannes qui apporte un soutien logistique (conseiller technique) et financier, organise les « **Marches exploratoires des femmes** » qui consistent en des diagnostics de terrain conduits par des groupes de femmes résidant dans un quartier, en lien avec les instances locales concernées, les conseils citoyens et associations locales.

En impliquant les femmes moins présentes sur l'espace public car plus exposées aux violences, plus sujettes au sentiment d'insécurité, ces marches sont un outil de participation des habitantes à l'amélioration et à l'adaptation de leur cadre de vie. Ces marches permettent d'améliorer par des changements concrets l'environnement urbain et la vie collective, de lutter contre les facteurs d'insécurité dans les quartiers et de favoriser la rencontre entre les habitantes et les décideurs locaux.

Ces marches des femmes sont inscrites dans la politique de la Ville et portées par le service Développement Social Urbain (DSU). Elles se sont tenues à Kercado et Menimur et ont donné lieu à un ensemble de préconisations mises en œuvre sur 2020-21. En juillet 2021, le bilan des réalisations a pu être présenté. Ainsi, à titre d'exemple, des places de parking PMR ont été créés, l'entretien des lieux de stockage de poubelle et l'éclairage ont été renforcés, une aire de jeu a été revue, une ombrière a été créée (à côté de la résidence La Corvette) ainsi qu'une aire d'agrès sportifs sur le parc de Kérizac, des végétaux ont été achetés pour embellir le secteur, mise en place d'abribus et de bancs, création de local vélo ...

Le plan d'action prévoit également **de recenser les toilettes existantes et de mettre en conformité leur signalétique physique et numérique**. A ce jour, 20 toilettes publiques sont accessibles sur le territoire de la commune de Vannes. Les sites sont ouverts 24h/24h (hormis les toilettes publiques de la plage de Conleau, ouverture de 6h00 à 20h00). L'accès aux différentes toilettes publiques est entièrement gratuit.

Nombre total de sites ⁽¹⁾	20	
Nombre total de cabines	39	
Cabines accessibles PMR	22	56%
Cabines mixtes Homme / Femmes	26	67%
Cabines Homme	5	13%
Cabines Femme	8	21%
Total cabines accessibles Femme	34	87%
Total cabines accessibles Homme	31	79%

La signalétique physique est conforme pour l'accès aux différentes toilettes publiques. Elle a toutefois été retirée pour 3 sites maintenus fermés pour cause d'occupation et d'actes de vandalisme répétés (Tribunal, Coutume et Saint-Guen). Quant à la signalétique numérique, elle a été contrôlée sur différents supports :

- Carte interactive site internet ville de Vannes
- Carte interactive application mobile ville de Vannes
- Site internet et application mobile « Google maps »
- Application mobile « Apple plan »

Les éléments à modifier (manque de référencement, localisation inexacte, site inexistant, etc.) ont été communiqués à la Direction de la Communication pour prise en compte et mise à jour des supports.

La dénomination des voies, places, bâtiments publics... permet d'honorer, de faire connaître ou reconnaître des hommes et des femmes dignes de la mémoire collective. La parité n'est cependant pas atteinte lorsque nous nous attardons sur les noms gravés sur les plaques de rues ou les frontons de nos bâtiments publics. Depuis 2007, la Ville veille à un équilibre des dénominations attribuées.

En 2021 : des rues ont, entre autres, été baptisées au nom de Joséphine Baker et au nom de Geneviève de GAULLE-ANTHONIOZ.

Dénomination de rues	2021	2020	2019	2018	Total (sur 4 ans)
Nom de femmes	8	3	9	6	26 (49 %)
Nom d'hommes	1	1	14	4	20 (38 %)
Autre	2	2	1	2	7 (13%)
Total	11	6	24	12	53

2.5.5. Agir pour l'égalité en facilitant la vie quotidienne

3 actions prévues

2 Déjà réalisées

67% de réalisation des actions

La part des familles monoparentales dans l'ensemble des familles avec des enfants de moins de 18 ans est passée de 12,4 % en 1990 à 25 % en 2020, selon l'Insee. A Vannes, le nombre de familles monoparentales a augmenté de 5% entre 2008 et 2019. Les femmes seules avec enfant représentent 85% de ces familles monoparentales. Les mères isolées sont plus souvent au chômage ou à temps partiel que les pères isolés avec un taux de chômage de 17,2% (contre 9,2% pour les pères) [chiffres clés édition 2021]. Par ailleurs, elles sont plus précaires que les pères isolés avec des niveaux de vie médian après la séparation qui baisse de 22% (contre 13% pour les hommes) et 41% d'entre elles locataires en logement social contre 23% des pères. A l'inverse 45% des pères isolés sont propriétaires contre 28% des mères isolées. Face à ce constat et afin de permettre à une mère seule de poursuivre son activité professionnelle, la monoparentalité est retenue comme un critère de priorité pour l'accès aux équipements municipaux suivants :

- **A l'unité dédiée « Mille-Pattes » intégrée au sein du Multi-accueil de Ménimur.** Cette unité d'une capacité de 15 places fonctionne en âges mixtes sur des plages horaires de 8 h 00 à 18 h 30, avec possibilité d'accueil à partir de 7 h 30 et jusqu'à 19 h 30 dans une autre unité de vie, avec d'autres professionnels. En 2021, **53 familles** ont pu bénéficier de cet accueil, soit 54 enfants accueillis dont **21 familles monoparentales**.
- **Au Multi-accueil des Vénètes,** les enfants en situation d'handicap peuvent également être accueillis.




Par ailleurs, la Ville loue 5 places au multi accueil du CHBA « les Câlins bleus » (6H-21H45) pour les personnes ayant des horaires atypiques.

La Ville apporte également une aide financière à l'**association Gepetto** pour lui permettre de financer le fonctionnement d'un service de garde sur des horaires atypiques pour des enfants vannetais de 0 à 13 ans, uniquement au domicile de leurs parents lorsque ceux-ci ne peuvent être présents ou ne peuvent pas s'occuper des enfants. Cette prise en charge se fait dans des circonstances particulières qui ne permettent pas d'envisager le recours aux formules d'accueil traditionnelles :






































- travail sur des horaires décalés,
- maladie de l'enfant,
- formation,
- déroulement de stages,
- accès à l'emploi, maintien dans l'emploi.










Dans le cadre de son plan de lutte contre la pauvreté, le CCAS a décidé de **réviser fin 2020 la grille des quotients familiaux (QF)**; En effet, le QF évolue en fonction des revenus et/ou de la composition familiale. L'Enjeu étant de permettre aux personnes les plus pauvres d'accéder aux tranches les plus basses de la tarification (ALSH, Sport et loisirs, cantines ...) et notamment les familles monoparentales. Ce travail a été réalisé et mis en œuvre au 1^{er} janvier 2021.

Le plan d'actions égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale -partie politiques publiques sur le territoire

-  Action réalisée
-  Action renouvelée ou permanente
-  Action en attente de démarrage

Axe 1: Promouvoir l'égalité femmes hommes	
	Observer l'impact de nos politiques publiques en proposant des statistiques sexuées
	Faire appel à un cabinet pour un diagnostic local et des propositions d'actions pour réduire les inégalités
	Former les agents à l'égalité femme homme
	Rechercher la parité dans les instances de participation
	Veiller à respecter un équilibre dans la programmation artistique du Conservatoire
	Passeport Nature
	Atelier Multisport 12-18 ans pour promouvoir la mixité
	Recenser vestiaires et sanitaires pour lever les freins à la pratique sportive des femmes
	Veiller à mixité des illustrateurs Minig
	Relayer les initiatives locales
	Réaliser des portraits de femmes dans le Vannes Mag
	Enrichir l'onglet du site Internet dédié à cette thématique
	Mettre en valeur les événements de mars et novembre
Axe 2 : Lutter contre les stéréotypes et toutes discriminations	
	Veiller à équilibrer le nombre de femmes et d'hommes dans les supports de communication
	Communication bienveillante avec son enfant – Rohan
	Former les acteurs de l'enfance, petite enfance et social aux postures pro.
	Concours de dessin ALSH et centres sociaux sur l'égalité
	Présenter des jeux pour tous dans les ludothèques
	Le Monde d'égalité : outils de réflexion contre les stéréotypes – Rohan
	Aborder le sujet de l'égalité avec les enfants - Ménimur
	Sensibiliser les enfants et jeunes grâce à l'outil Photo langage - Kercado
	Créer un clip avec les enfants des centres de loisirs sur l'égalité fille-garçon
	Création d'une fresque collective sur les conséquences des stéréotypes dans le périscolaire
	Mettre en place un plan de lutte contre les discriminations
Axe 3 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes	
	Relayer les campagnes nationales de novembre
	Soutenir les associations et actions en faveur de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes
	Sensibiliser l'équipe du Conservatoire
	Projection et débat film sur les violences avec les jeunes - Rohan
	Illuminer les remparts et l'hôtel de ville en orange le 25 novembre
	Sensibiliser les enfants => jeu de carte indiquant des situations
	Moments pour elles : aider les femmes victimes de violence
	Aider à rompre l'isolement social des femmes victimes de violence – Ménimur
	Organiser un café forum autour des émotions et violence - Rohan

	Stages de self défense pour les femmes – Rohan
	Cofinancer un poste d'intervenant social au commissariat
	Engager les échanges avec les jeunes sur la base du guide Harcèlement de rue dans les centres socio-culturels
Axe 4 : Sensibiliser les femmes et les hommes sur la santé et la prévention	
	Mettre en place des distributeurs de protections périodiques
	Faire connaître les symptômes de l'infarctus féminin
	Sensibiliser les jeunes sur les MST et la contraception (documentation dispo au BIJ)
	Se remettre en jambes : promouvoir l'activité physique des personnes éloignées du sport ?
	Proposer une consultation individuelle avec psychologue au sein du RPS
	Village Ados – permettre aux jeunes de parler de leur état de santé et demander de l'aide
Axe 5 : agir pour l'égalité à travers le sport, la culture, l'emploi, l'espace public et faciliter le quotidien	
	Soutenir les manifestations du sport féminin
	Recruter un poste adulte relais sport/santé
	Soutenir financièrement les clubs pour le développement du sport féminin
	Label Sport au féminin : soutenir les actions des clubs visant à féminiser les pratiques
	Verser une bourse à de jeunes arbitres et athlètes de haut niveau
	Prendre en charge une partie du coût des sessions et le remboursement total de la licence
	Sport santé dédié aux femmes – Rohan
	Sport pour elles – Kercado
	Ateliers pédagogiques autour de la pratique du rugby – Ménimur
	Encourager la boxe féminine – Ménimur
	Créer une équipe féminine de foot AS Ménimur
	Pass Revel sport pour permettre aux jeunes de découvrir une activité
	Faire découvrir au public l'œuvre de Geneviève Asse
	Visite au féminin : Développer la visibilité des femmes et dans l'histoire de la ville
	Rendre visible les femmes artistes, autrices, actrices, musiciennes ...
	Faire découvrir les illustratrices aux jeunes enfants
	Identifier les documents égalité femme-homme dans le catalogue informatique des médiathèques
	Publier régulièrement les coups de cœur des médiathèques pour mettre en valeur des écrivaines
	Outil en main : mixité du public et des bénévoles
	Casser les codes : abattre la barrière des préjugés et susciter le dialogue public/entreprises
	Ailes pour l'emploi : lutter contre les freins à l'emploi
	Territoire Zéro chômeur
	Bus Arrêt demandé pour l'emploi ?
	Wi filles : développer les compétences liées au numérique des jeunes filles
	La science en bas de chez toi ?
	Promouvoir les métiers scientifiques / fête de la science
	Salon de l'entrepreneuriat au féminin – Soroptimist
	Bus entrepreneuriat pour tous ?

	Cité Lab pour accompagner les créations d'entreprises ?
	Former les services techniques à la question du genre et espace public
	Faire appel à des experts sociologues pour accompagner les grands projets
	Recenser les toilettes publiques existantes - mise en conformité et signalétique
	Féminiser les noms des rues
	Poursuivre la mise en œuvre des actions suite aux marches exploratoires
	Remettre à plat la grille des QF et tarifs
	Faciliter l'accès à l'épicerie solidaire
	Proposer des modes de garde atypiques

HISTORIQUE DES LOIS

- ❖ **1791** : Olympe de Gouges rédige la « Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne »
- ❖ **1792** : La loi permet le divorce par consentement mutuel
- ❖ **1938** : Suppression de l'incapacité juridique de la femme mariée
- ❖ **1944** : Droit de vote et d'éligibilité pour les femmes
- ❖ **1965** : Les femmes mariées peuvent exercer une profession sans l'autorisation de leur mari
- ❖ **1967** : La loi Neuwirth autorise la contraception
- ❖ **1975** : La loi Veil légalise l'interruption volontaire de grossesse (IVG)
- ❖ **1983** : La loi Roudy pose le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ❖ **2000** : Promulgation de la première loi sur la parité politique
- ❖ **2002** : Création du congé de paternité
- ❖ **2004** : La loi du 26 mai relative au divorce introduit la procédure d'éviction du conjoint violent
- ❖ **2005** : La loi du 12 décembre relative au traitement de la récidive des infractions pénales donne la possibilité au juge pénal d'ordonner à l'auteur de violences de résider hors du domicile ou de la résidence du couple
- ❖ **2006** : La loi du 4 avril renforce la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs ajoute le partenaire « pacsé » et les « ex » au titre des circonstances aggravantes
- ❖ **2010** : Vote de la loi relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants : création de l'ordonnance de protection des victimes et du délit de harcèlement moral au sein du couple
- ❖ **2012** : Vote de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel
- ❖ **2014** : Vote de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- ❖ **2018** : Renforcement du Code pénal contre les infractions sexuelles et sexistes, contre le harcèlement

