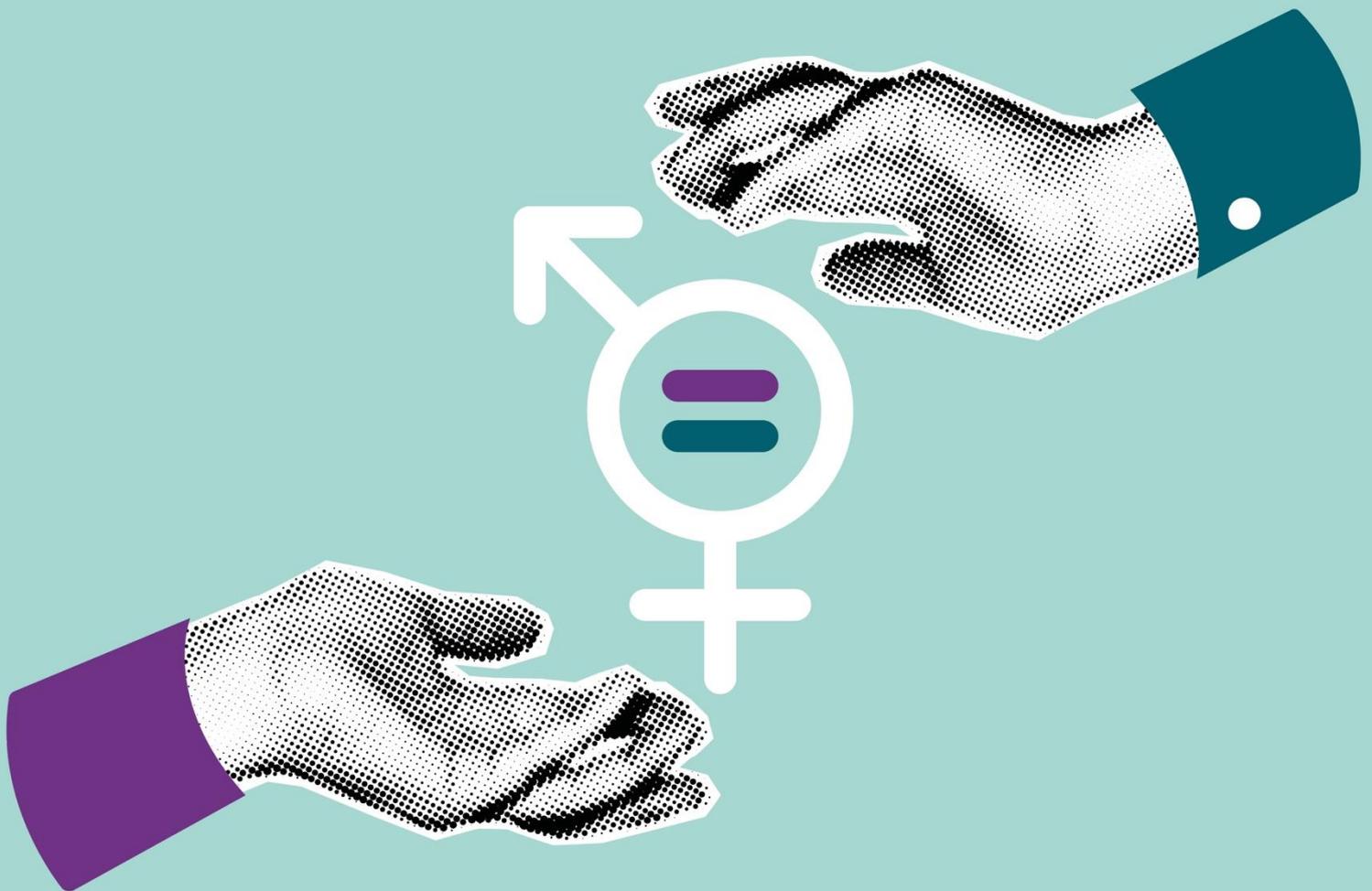


Talence

ANNÉE 2023

RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES



SOMMAIRE

CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE	p. 3
DONNEES NATIONALES	p. 5
PREAMBULE	p. 6
<u>PARTIE I</u> : DONNÉES MUNICIPALES RH DE LA COLLECTIVITÉ EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES	p. 7
I- LES DONNÉES	
A- Les données de la Ville de Talence	p. 8
B- Les données du Centre Communal d'Action Sociale de Talence	p. 17
II- Action engagée en interne face aux comportements inappropriés	p. 23
<u>PARTIE II</u> : POLITIQUES PUBLIQUES MENÉES SUR LE TERRITOIRE DE LA COMMUNE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES	p. 24
I- Politique menée par le Dôme, le service Jeunesse et le service culturel	p. 25
II- Politique menée par le Service des sports	p. 33
III- Politique menée par le Service éducation, jeunesse	p. 34

Contexte réglementaire

Préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes/hommes doit être présenté, faisant état du fonctionnement de la collectivité, des politiques qu'elle mène sur son territoire et des orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Les collectivités concernées sont les communes, les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre (EPCI), les conseils départementaux, les conseils régionaux de plus de 20 000 habitants.

RÉFÉRENCES

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel depuis 1946. Il a été rappelé dans l'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958 ainsi que dans l'article L.131-3 du Code général de la fonction publique.

Ces dernières années, plusieurs textes sont venus renforcer l'engagement des institutions en faveur de l'égalité entre les sexes :

- La loi du 12 mars 2012, dite Loi Sauvadet, impose un taux minimum de 40% de personnes de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'Etat, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière.
- L'article 61 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, qui modifie les articles L.2311-1-2, L.3311-3 et L.4311-1-1 du CGCT.
- Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales.
- L'Accord du 30 novembre 2018, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique visant à renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ; créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ; supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière ; mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ; renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DOSSIER DE PRESSE

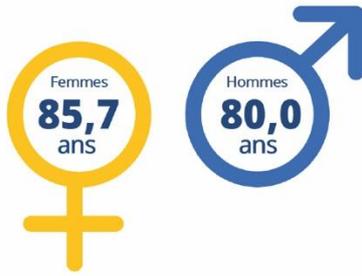
TOUTES ET TOUS ÉGAUX

Plan
interministériel
pour l'égalité
entre les femmes
et les hommes
(2023 – 2027)

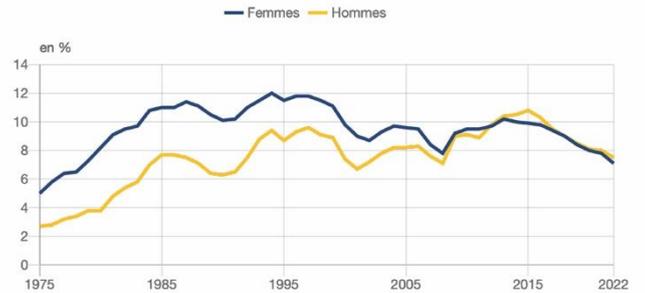
8 mars 2023

Journée internationale des droits des femmes

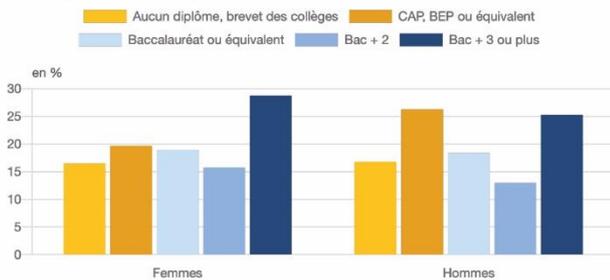
1 - Espérance de vie à la naissance en 2023



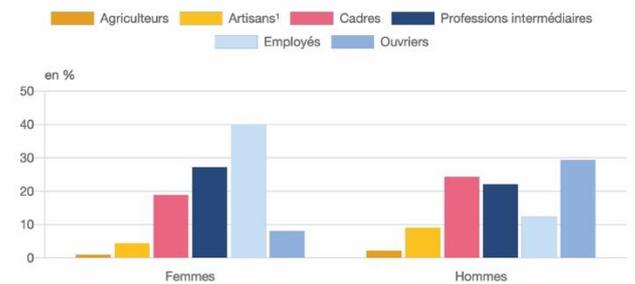
4 - Taux de chômage selon le sexe



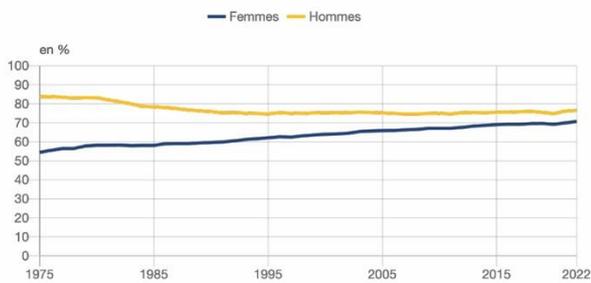
2 - Diplôme le plus élevé selon le sexe en 2022



5 - Catégorie socioprofessionnelle selon le sexe en 2022



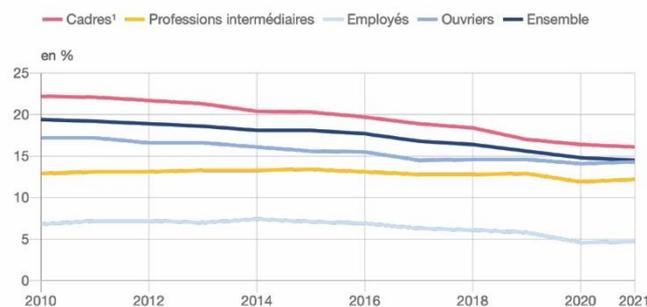
3 - Taux d'activité selon le sexe



6 - Temps partiel selon le sexe en 2022



7 - Écart de salaires en équivalent temps plein entre femmes et hommes



PRÉAMBULE

Depuis la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (art. 61), les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants ont l'obligation de présenter chaque année un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elles mènent sur leur territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Le présent rapport se divise en deux parties :

- Une première partie expose les données concernant la répartition des effectifs entre femmes et hommes, le recrutement, la promotion, la rémunération ainsi que les actions menées en interne par le service « bien-être au travail ».
- Une deuxième partie synthétise les politiques publiques municipales menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire communal de Talence.

PARTIE I :

DONNÉES MUNICIPALES RH DE LA COLLECTIVITÉ EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

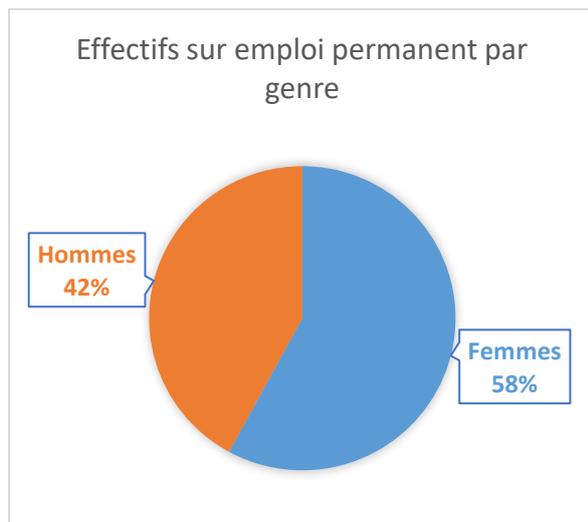


I- LES DONNEES

A- Les données de la Ville de Talence

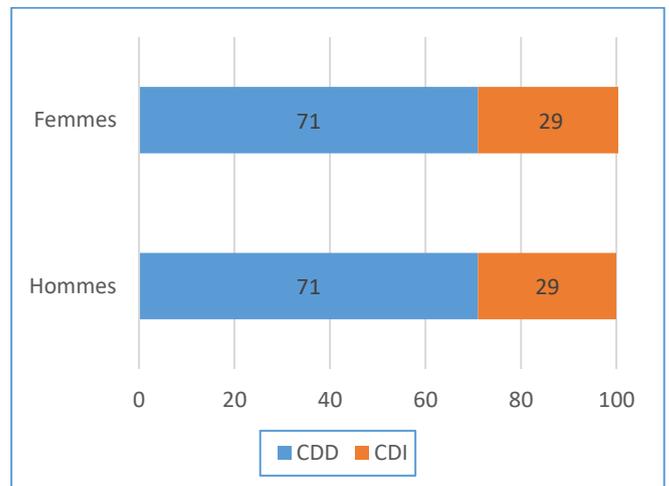
Conditions générales d'emploi

- Au 31 décembre 2022, la collectivité employait 325 femmes et 236 hommes sur emploi permanent rémunéré.



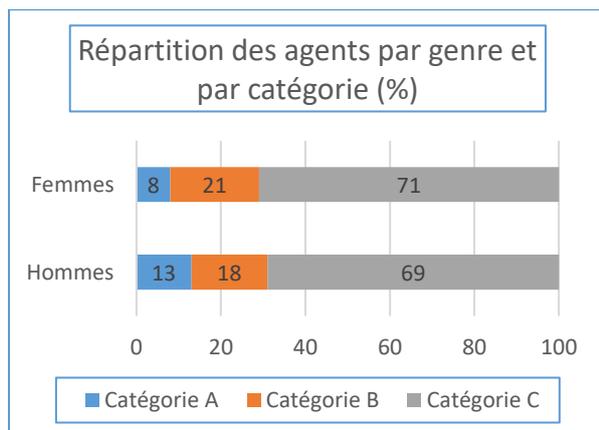
Taux de féminisation par catégorie hiérarchique	Catégorie	%
	A	45
	B	61
	C	59

- Le pourcentage de femmes contractuelles en CDI est identique à celui des hommes à savoir 29%.



- La collectivité emploie 5 agents sur emploi fonctionnel, dont 1 femme.

- Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



- Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes (%)	Hommes (%)
Administrative	69	31
Technique	47	53
Culturelle	74	26
Sportive	36	64
Médico sociale	0	100
Sociale	100	0
Police	7	93
Animation	72	28

On peut noter une surreprésentation des femmes dans la filière culturelle (74%), en cohérence avec ce qui est constaté sur l'ensemble de la FPT. Les filières administrative et animation sont elles aussi représentées en majorité par des effectifs féminins.

Le taux de féminisation de la filière sociale s'explique par la représentation d'un seul cadre d'emploi, celui des ATSEM à 100% féminin.

Concernant les filières Médico-sociale et Police, le peu d'agents dans ces 2 filières engendrent des pourcentages par genre très élevés. Un seul agent pour la filière médicale et 14 pour la police.

Pour les autres filières, les taux par genre sont cohérents avec la moyenne nationale de la FPT.

- Cadres d'emplois les plus féminisés de la collectivité*

Cadre	%	Effectif Féminin	Effectif Total
ATSEM	100	15	15
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	87	7	8
Adjoints administratifs	82	66	80
Animateurs	79	11	14
Rédacteurs	83	20	24

Les principaux cadres d'emplois les plus féminisés sont en corrélation avec les filières les plus féminisées (Sociale, Culturelle et Administrative)

- Cadres d'emplois les plus masculinisés de la collectivité*

Cadre	%	Effectif Masculin	Effectif Total
Agents de maîtrise	88	22	25
Agents de police municipale	91	10	11
Ingénieurs	71	5	7
Techniciens	79	15	19
Attachés Territoriaux	62	20	32

Les principaux cadres d'emplois les plus masculinisés sont en corrélation avec les filières les plus masculinisées (Police, Technique et Administrative)

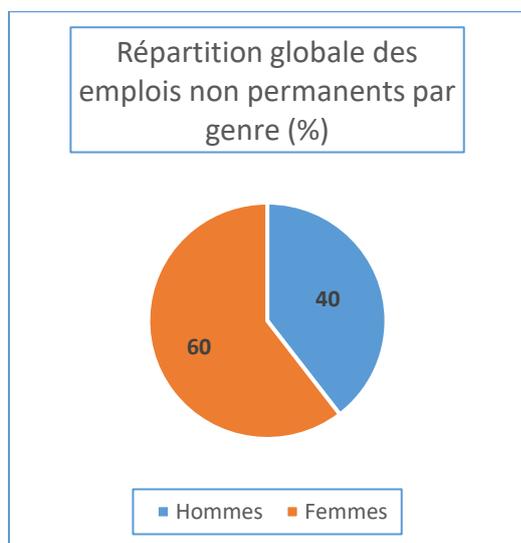
*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50% sont pris en compte

- Age moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48.34	36.37	46.46
Hommes	45.26	40.03	44.51

L'âge moyen dans la FPT étant de 45.2 ans, la collectivité de Talence se situe dans la moyenne nationale.

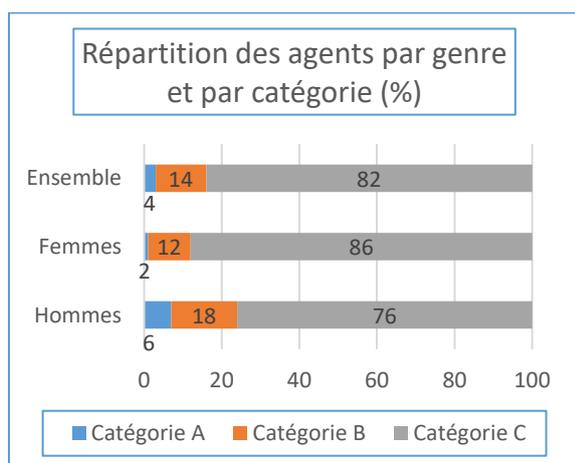
- Emplois non permanents (139 agents)



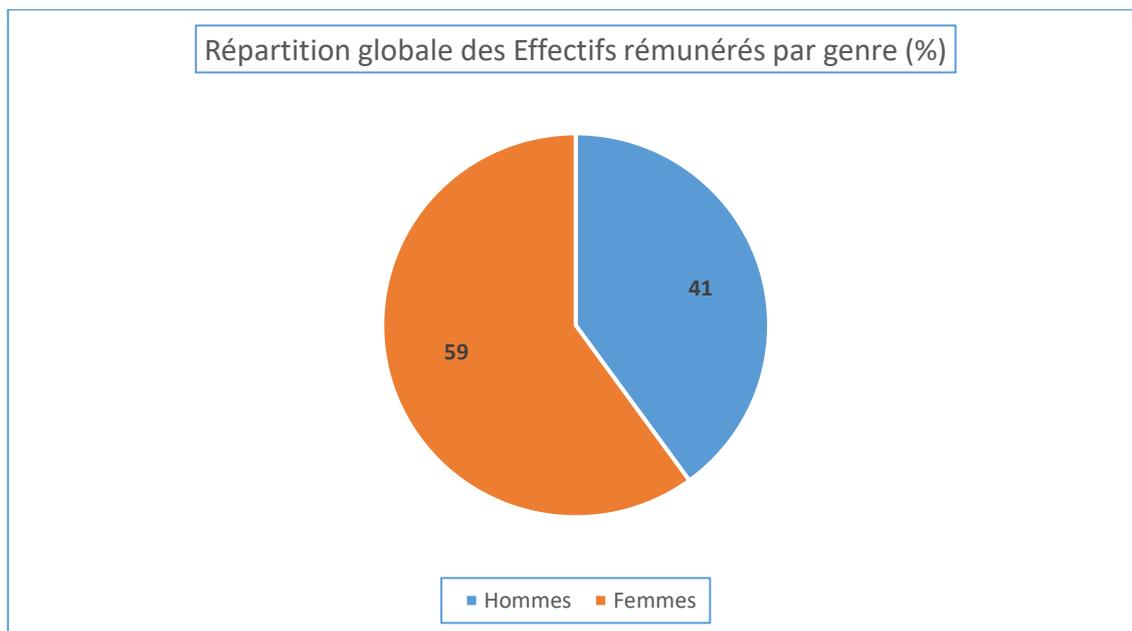
Taux de féminisation par catégorie hiérarchique	Catégorie	%
	A	40
	B	50
	C	63

Filière	Femmes (%)	Hommes (%)
Administrative	45	55
Technique	74	26
Culturelle	44	56
Animation	60	40

- Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois non permanents)



- L'effectif global rémunéré de la Collectivité au 31 décembre 2022 est de 698 agents (139 non permanents et 561 permanents)



Sur l'ensemble des agents rémunérés au 31 décembre 2022, on constate une augmentation de 3% des effectifs féminins par rapport aux emplois permanents (cf tableau « effectifs sur emploi permanent par genre » p.1) signifiant un taux de recrutement pour les emplois non permanents plus important d'agents féminins.

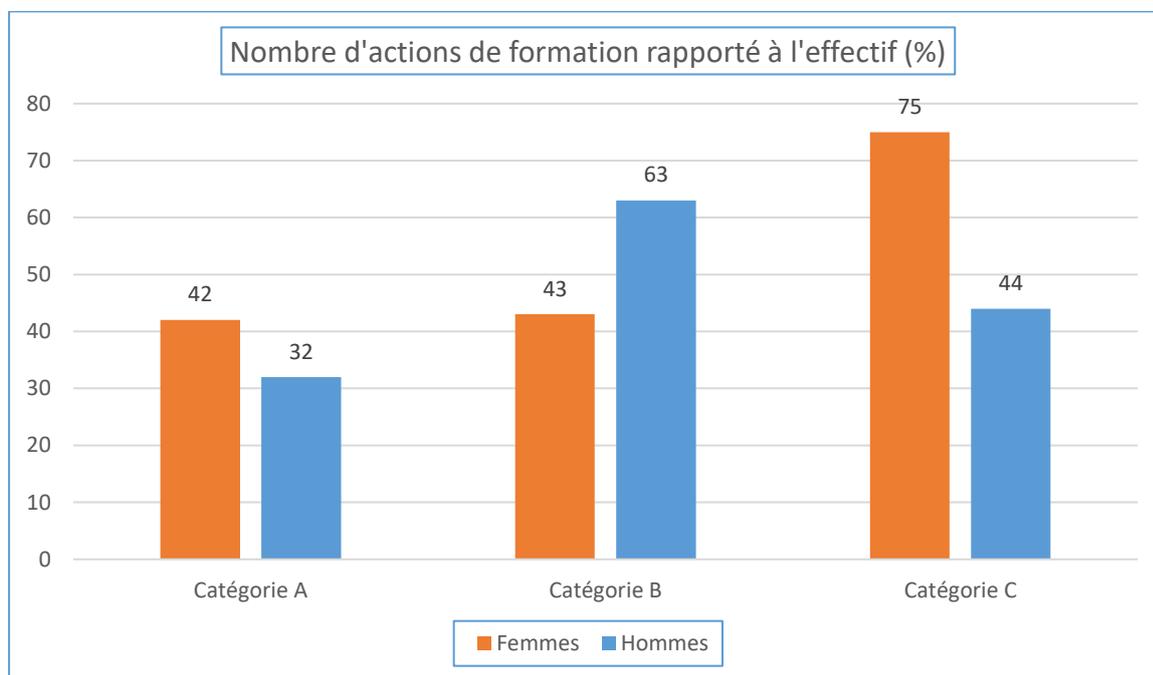
Évolution de carrière et titularisation

- 25 agents stagiaires ont été titularisés (16 femmes et 9 hommes).
- 17 agents ont été stagiairisés (13 femmes et 4 hommes).
- 41 fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade (27 femmes et 14 hommes).
- 9 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne (5 femmes et 4 hommes).

Au total 61 femmes et 31 hommes ont bénéficié d'une évolution de carrière au cours de l'année 2022.

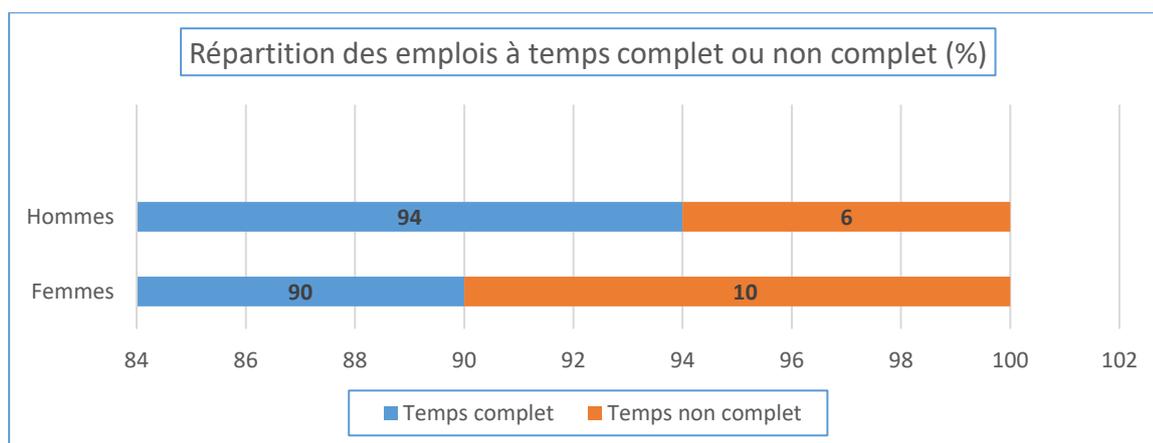
Formation

- 364 actions de formation réalisées concernant des agents permanents

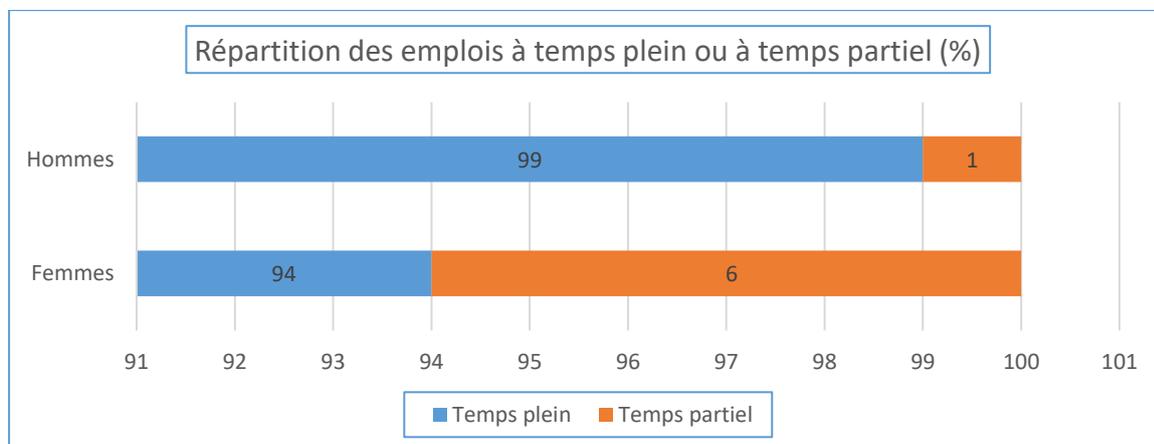


Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

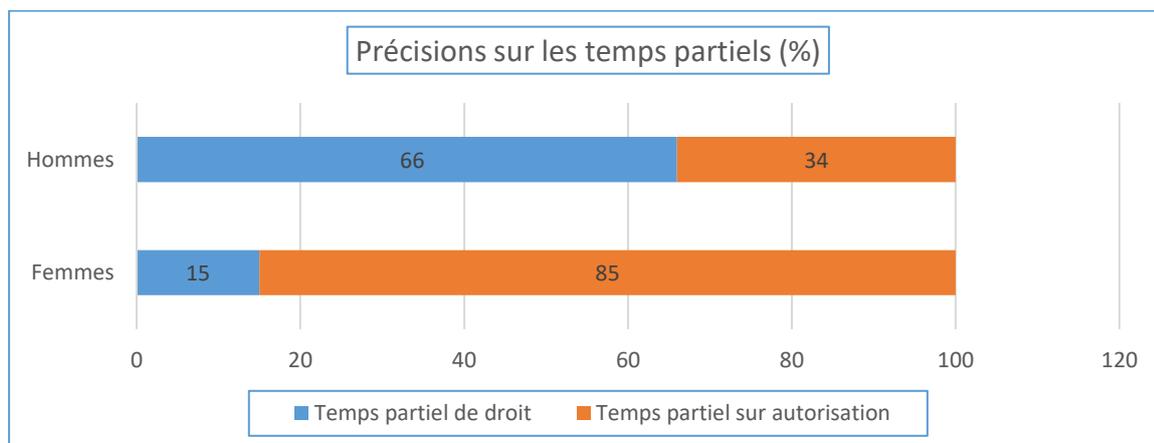
- Répartition des emplois à temps complet ou non complet



- Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



- Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



Au total, dans la collectivité, 45 agents sont à temps non complet et 23 agents sont à temps partiel dont 18 sur autorisation.

Sur les 23 temps partiels, 20 sont attribués à des femmes pour seulement 3 à des hommes.

Absences et congés

• Emplois Permanents

Taux d'absentéisme* (agents permanents)								
Type d'absence	Femmes			Hommes			Total	
	% absentéisme	Nombre d'agents	Nombre de jours	% absentéisme	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours	%
Maladie ordinaire	4.12	194	5266	2,61	122	3340	8606	6.73
Accident de service	1.14	13	1465	0,45	13	580	2045	1,59
Accident de trajet	0,07	2	91	0,07	3	90	181	0,14
Longue maladie	2.25	7	2880	0,49	2	630	3510	2.74
Maladie de longue durée	3.75	5	4794	0,84	2	1080	5874	4.59
Maternité et adoption	1.00	9	1282				1282	1.00
Paternité et adoption				0.19	10	243	243	0.19
Maladie professionnelle	0,34	3	437	0,27	1	346	783	0,61
Total	12.67	233	16215	4.89	142	6309	22524	17.60

*Le taux est calculé par rapport à la base d'agents permanents (561) ainsi que le nombre de jours travaillés par agent chaque année (228) soit un total de 127 908 jours.

- 375 agents ont été absents au moins un jour dans l'année soit 67% des agents.
- En moyenne, 50 jours d'absence tous motifs en 2022 pour les femmes.
- En moyenne, 26 jours d'absence tous motifs en 2022 pour les hommes.
- Au total, le taux d'absentéisme des agents permanents est de 17.62 % soit un équivalent temps plein de 98 agents.

● **Emplois non Permanents**

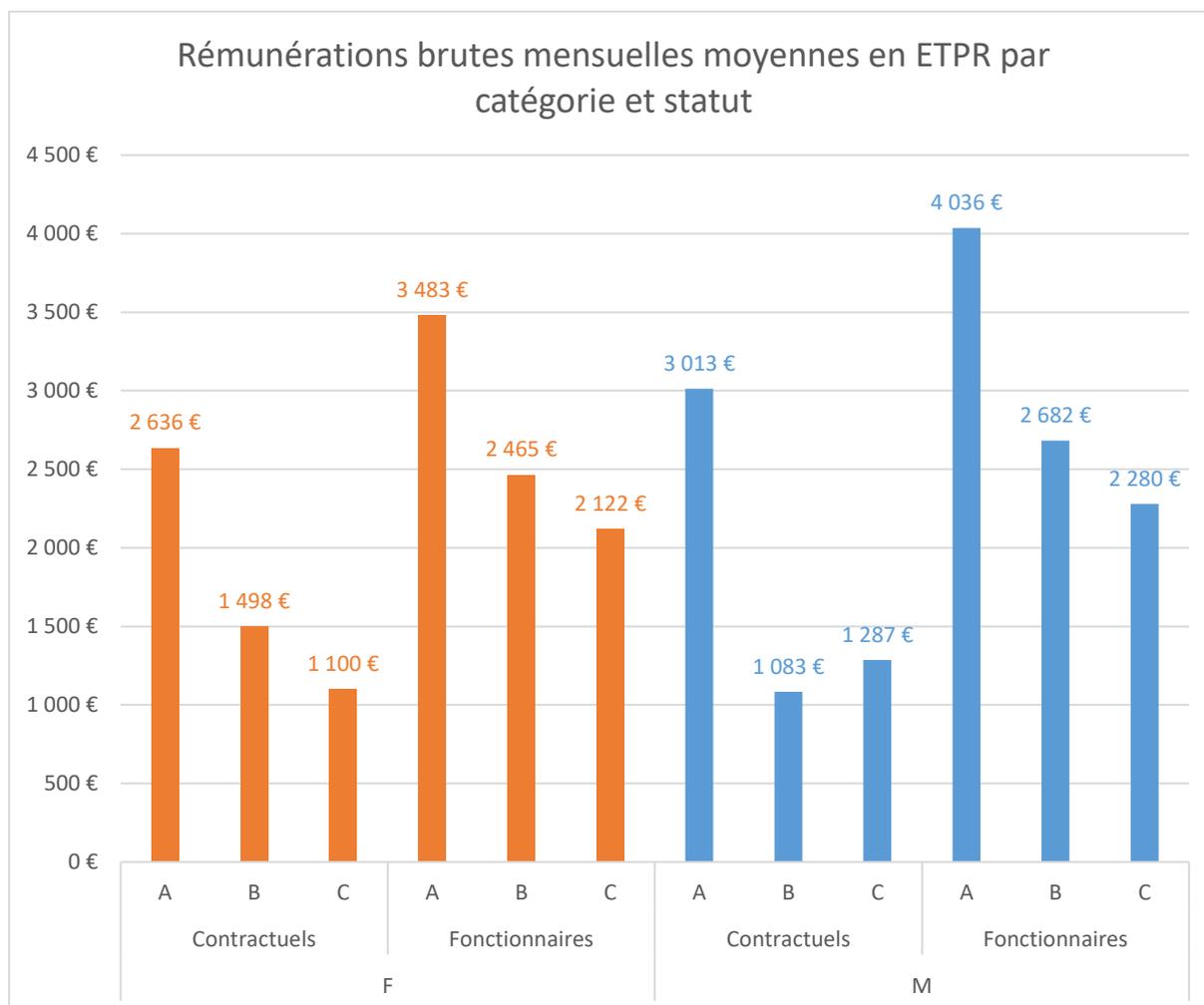
Taux d'absentéisme* (agents non permanents)								
Type d'absence	Femmes			Hommes			Total	
	% absentéisme	Nombre d'agents	Nombre de jours	% absentéisme	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours	%
Maladie ordinaire	3.95	63	1251	1.05	30	332	1 583	5.00
Accident de service	0	0	0	0,27	2	87	87	0,27
Accident de trajet	0	0	0	0,01	1	4	4	0,01
Longue maladie								
Maladie de longue durée								
Maternité et adoption	1.94	5	615				615	1.94
Paternité et adoption				0,08	1	25	25	0,08
Total	5.89	68	1 866	1.41	34	448	2314	7.30

*Le taux est calculé par rapport à la base d'agents non permanents (139) ainsi que le nombre de jours travaillés par agent chaque année (228) soit un total de 31 692 jours.

- 102 agents ont été absents au moins un jour dans l'année.
- En moyenne, 22 jours d'absence tous motifs en 2022 pour les femmes.
- En moyenne, 8 jours d'absence tous motifs en 2022 pour les hommes.
- Au total, le taux d'absentéisme des agents non permanents est de 7.30% soit un équivalent temps plein de 10 agents.

Rémunérations

• Emplois Permanents



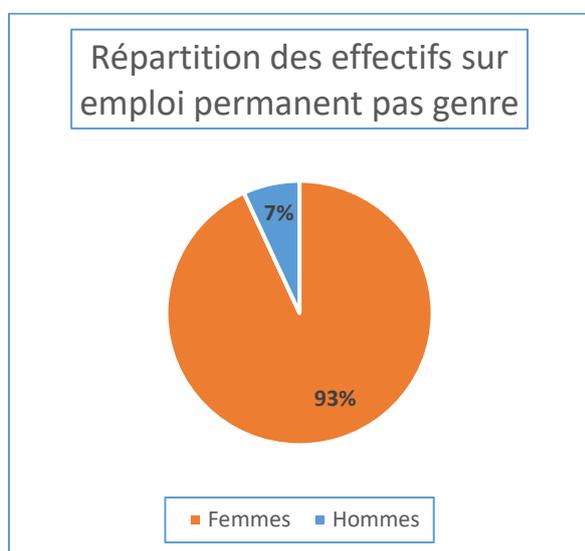
Les rémunérations sont calculées par rapport au grade et à la fiche de poste de chaque agent. Cependant, on constate toutefois que le personnel féminin est moins bien rémunéré que les hommes dans toutes les catégories.

B- Les données du CCAS de la Ville de Talence

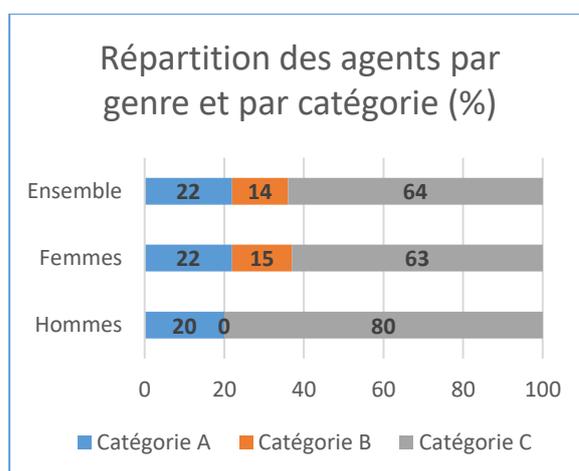
Conditions générales d'emploi

- Au 31 décembre 2022, le CCAS employait 139 femmes et 11 hommes sur emploi permanent rémunéré.

Un écart aussi important entre les effectifs féminins et masculins engendre forcément de grandes disparités dans les tableaux ci-dessous. Cela peut s'expliquer par le fait que les filières représentées au CCAS sont des filières à fort taux d'effectif féminin (administrative et médico-sociale).



- Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)

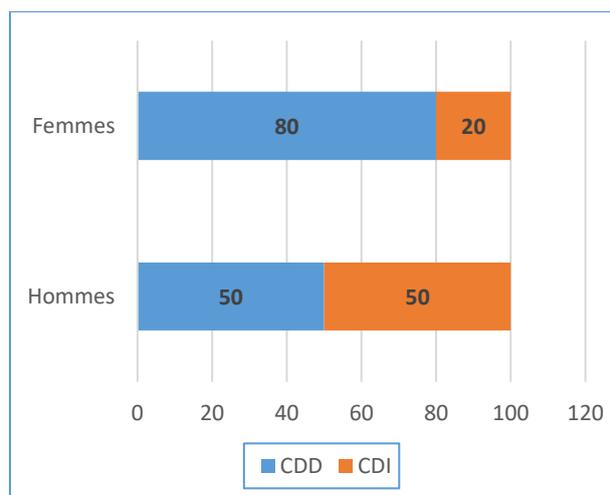


► Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 102,73 fonctionnaires femmes
- 27,16 contractuelles femmes
- 7,8 fonctionnaires hommes
- 1,44 contractuels hommes

Taux de féminisation par catégorie hiérarchique	Catégorie	%
	A	94
	B	100
	C	91

- 20% des femmes contractuelles sont en CDI contre 50% des hommes.



- Les cadres d'emplois exclusivement féminins.

Cadre	%
Attachés	100
Rédacteurs	100
Éducateurs de jeunes enfants	100
Puéricultrices	100
Auxiliaires de puériculture	100

**Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents.*

- Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	88%	12%
Technique	57%	43%
Sociale	96%	4%
Médico-sociale	96%	4%
Médico-technique	100%	0%

- Le cadre d'emplois des adjoints techniques est le cadre où les hommes sont le mieux représentés (50%).

- Age moyen des agents sur emploi permanent

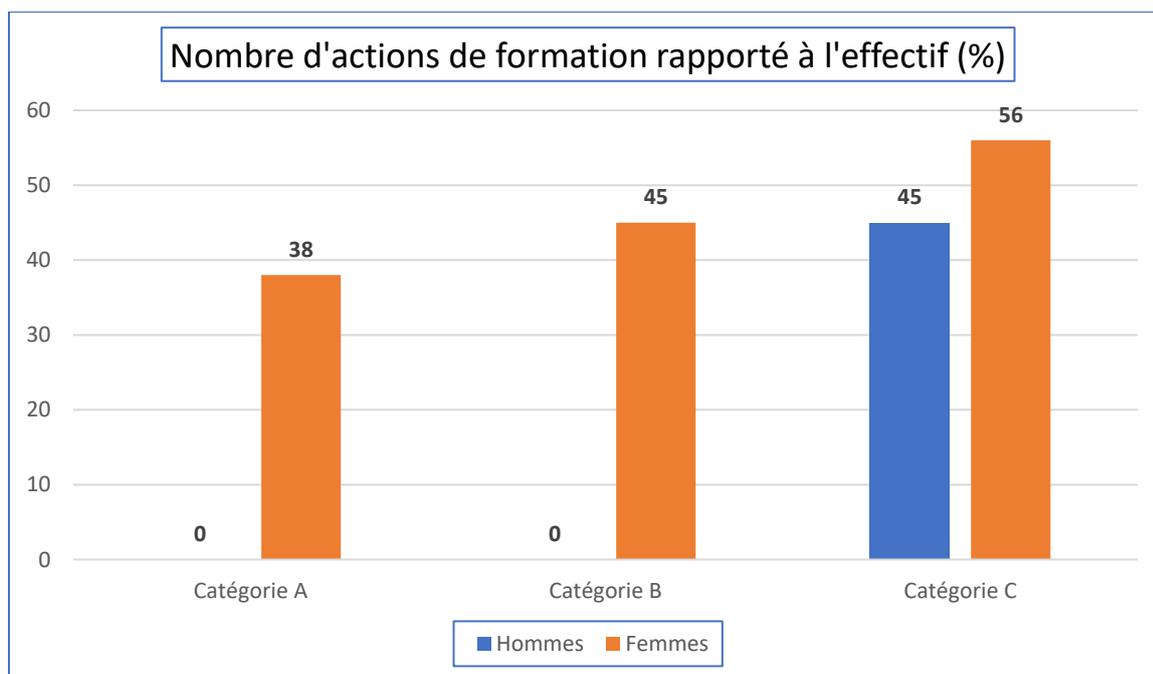
Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	47.85	39.03	45.90
Hommes	41	48.50	42.50

Évolution de carrière et titularisation

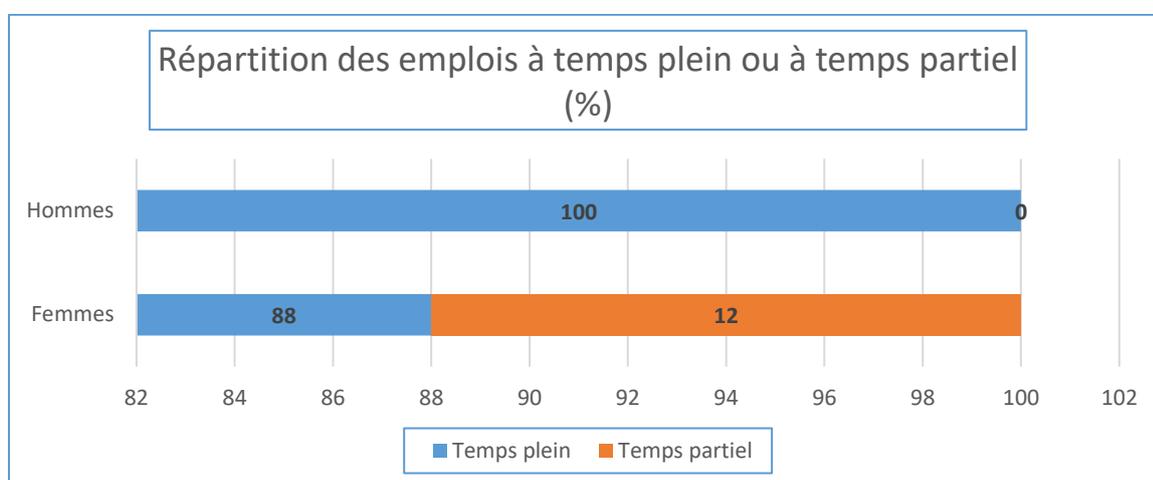
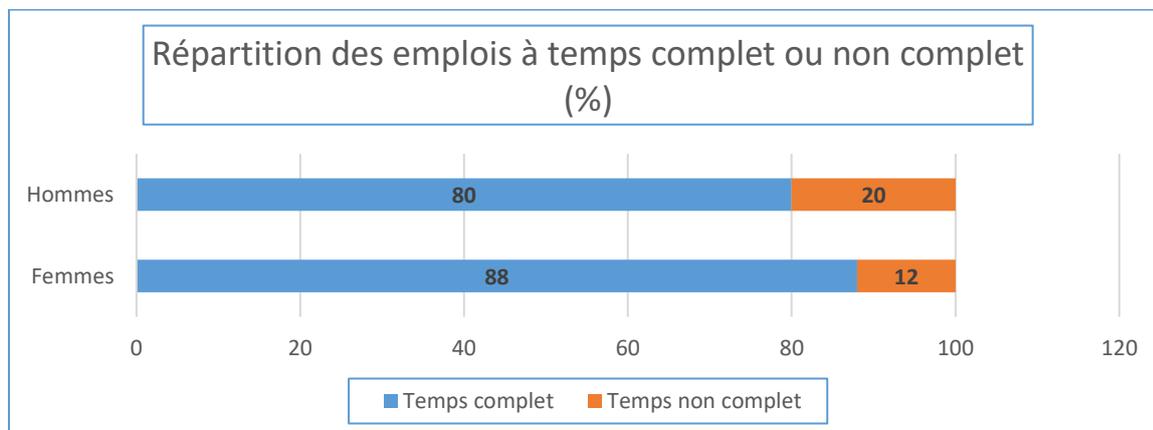
- 5 agents stagiaires ont été titularisés en 2022 dont 5 femmes.
- 8 agents contractuels ont été nommés stagiaires en 2022 dont 8 femmes
- 8 fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade dont 7 femmes.
- 1 fonctionnaire féminin a bénéficié d'une promotion interne.

Formation

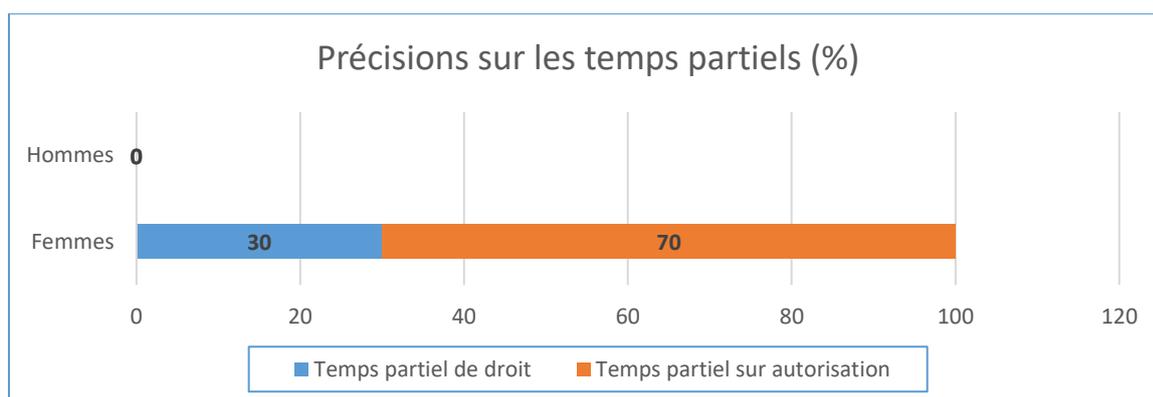
184 départs en formation concernent des agents permanents.



Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)



Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



Au total, dans la collectivité, 19 agents sont à temps non complet et 17 agents sont à temps partiel dont 12 sur autorisation.

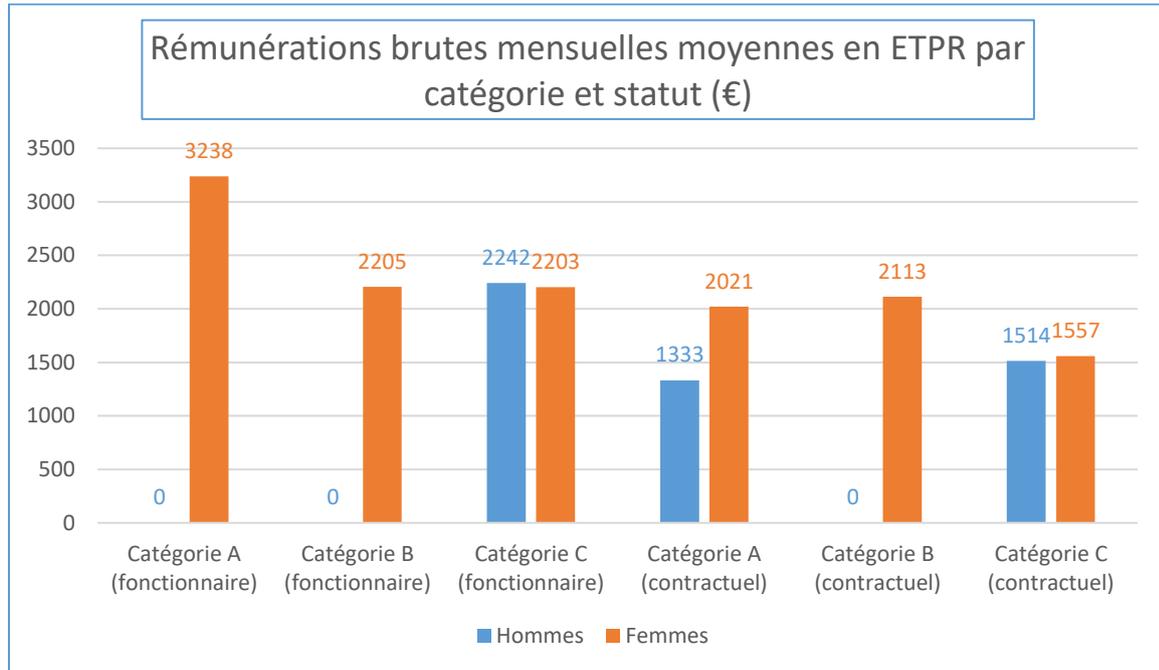
Taux d'absentéisme* (agents permanents)								
Type d'absence	Femmes			Hommes			Total	
	% absentéisme	Nombre d'agents	Nombre de jours	% absentéisme	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours	%
Maladie ordinaire	7,57	103	2 519	0,21	6	68	2 587	7,77
Accident de service	0,08	2	26	0,00	0	0	26	0,08
Accident de trajet	0,07	2	24	0,00	0	0	24	0,07
Longue maladie	0,58	1	192	0,00	0	0	192	0,58
Maladie de longue durée	0,00	0	0	0,00	0	0	0	0,00
Maternité et adoption	1,62	7	542				542	1,62
Paternité et adoption				0,01	1	4	4	0,01
Total	9,92	115	3 303	0,22	7	72	3 375	10,14

*Le taux est calculé par rapport à la base d'agents permanents (146) ainsi que le nombre de jours travaillés par agent chaque année (228) soit un total de 33 288 jours.

- 122 agents ont été absents au moins un jour dans l'année soit 83% des agents.
- En moyenne, 24 jours d'absence tous motifs en 2022 pour les femmes.
- En moyenne, 7.2 jours d'absence tous motifs en 2022 pour les hommes.
- Au total, le taux d'absentéisme des agents permanents est de 10,14 % soit un équivalent temps plein de 14,8 agents.

Rémunérations

- Emplois Permanents



II L'ACTION ENGAGÉE EN INTERNE FACE AUX COMPORTEMENTS INAPPROPRIÉS

Talence a mis en place un protocole de protection des agents, qui estiment être l'objet de certains comportements inappropriés, hostiles voire agressifs de la part d'un collègue, d'un supérieur hiérarchique ou d'un collaborateur, sur le lieu et/ou à l'occasion du travail.

Les comportements inappropriés précités regroupent les agressions physiques et verbales, le harcèlement, le harcèlement sexuel et le sexisme.

Une fiche de signalement est mise à disposition de tous les agents de la collectivité.

Elle est accompagnée d'une introduction explicative reprenant les définitions légales des comportements inappropriés identifiés et la procédure de prise en charge.

La fiche de signalement est transmise à la Directrice des Ressources Humaines et/ou à la Chargée de Mission Bien-être au travail.

Elle fait ensuite l'objet d'une étude croisée de la DRH, de l'ACFI (Responsable du Service Prévention) et de la Chargée de Mission Bien-être au travail.

Le service juridique peut être consulté si besoin.

Les préconisations sont portées à connaissance soit du DGS, soit de la Directrice du CCAS.

Un bilan anonyme est porté à la connaissance de la Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail du Comité social territorial (ancien CHSCT) et de l' élu aux Ressources Humaines et à la Qualité de Vie au Travail.

Il est également rappelé dans la procédure que les informations sont traitées de manière strictement confidentielle.

Toutes les démarches entreprises le sont uniquement avec l'accord de l'agent concerné.

L'objectif de cette démarche est de protéger les agents qui pourraient être victimes mais aussi de sensibiliser l'ensemble des agents de la collectivité pour développer la vigilance et la prévention au sein de nos services.

PARTIE II :

POLITIQUES PUBLIQUES MENÉES SUR LE TERRITOIRE DE LA COLLECTIVITÉ EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES



La collectivité, au sein de son organisation, renforce et adapte ses actions afin de répondre le plus précisément possible aux enjeux de société, en sensibilisant à tout âge et en permettant de faire évoluer les comportements et les consciences. Les questions liées aux discriminations de genres et aux inégalités, aux luttes contre toutes formes de violences et notamment sexistes et sexuelles sont des problématiques majeures dont elle se préoccupe.

La Ville insuffle une dynamique et crée une synergie entre divers acteurs sur le territoire, des services municipaux aux associations locales afin de réaliser tout un ensemble de projets collectifs ambitieux. Elle se donne comme objectifs de réinterroger la capacité d'agir de chacun et faire vivre les valeurs d'égalité et de respect. De ce fait, il est essentiel voire primordial de mettre en place des espaces de débats et d'échanges, de cultiver le dialogue entre professionnels et habitants ainsi que de favoriser la prise d'initiative citoyenne sur ces thématiques.

Rendre effective l'égalité femmes/hommes dans toutes les sphères de notre quotidien est une priorité pour laquelle la ville de Talence s'engage au quotidien au travers de ces différents services.

I- LE DÔME, LE SERVICE JEUNESSE ET LE SERVICE CULTUREL

Comme chaque année, le Dôme et plus précisément la Maison des Droits de l'Homme et du Citoyen veillent à impulser des projets en résonance avec l'actualité.

En effet, par une mise en lumière de plusieurs temps forts, à la fois historiques, géopolitiques et culturels, le service redouble d'effort dans ses propositions et dans sa créativité en instiguant, avec l'aide de nombreux partenaires institutionnels et associatifs, des actions innovantes en matière de lutte contre les inégalités et contre les discriminations de genres.

Dans le rayonnement de ses missions, ils irriguent ces valeurs et infusent du savoir.

C'est ainsi, par un emplacement central au sein du bâtiment, que le Café du Dôme, pour sa troisième année consécutive, développe des actions et fait évoluer ses objectifs afin d'être exemplaire dans l'accueil des usagers ainsi que dans la volonté de favoriser le « vivre ensemble » dans cet espace citoyen, partagé et commun.

Les personnels qui le composent, agents de la Ville et bénévoles, veillent consciencieusement à adopter des postures bienveillantes et non jugeantes à l'égard de tous les usagers. De plus, des temps d'échanges et de débats sont proposés régulièrement afin de lever des questionnements, d'aborder des difficultés rencontrées en offrant aux habitantes et habitants un cadre rassurant et sécurisant et ainsi répondre à certains besoins, notamment en apportant des éclairages sociologiques et empiriques sur certains enjeux de société.

Afin de faciliter l'accès à l'information en toute discrétion et anonymat, des ressources sont mises à disposition dans le hall d'accueil en matière d'accès aux droits et de luttes contre les

violences, informant également des numéros d'urgence locaux et nationaux avec une liste d'associations qui accompagnent et orientent les personnes victimes de violences sexistes et sexuelles.

De façon plus concrète, le Dôme en lien avec plusieurs services municipaux, réalise un programme de sensibilisation de qualité et diversifié dans le but de répondre à la fois aux enjeux du territoire talençais et aux besoins des habitants en explorant différentes approches éducatives, pédagogiques et sensibles face à ces sujets de société.

Bilan des actions conduites

➤ **Conférence sur l'actualité des droits des femmes en France et dans le monde**

Une conférence a été menée dans le cadre de la journée internationale pour les droits des femmes le 8 mars.

Lieu : Salle François Mauriac

Intervenantes conviées :

- Margaux Collet, consultante et formatrice spécialisée sur l'égalité femmes/hommes
- Laetitia César-Franquet, chercheuse associée en science politique et sociologie comparative
- Muriel Springaux, coordinatrice juridique du CIDFF

En présence de Madame Fabienne Helbig, conseillère municipale déléguée à l'Égalité et à la lutte contre les discriminations.

Objectifs :

- Informer de la situation et du contexte actuel sur la question des droits des femmes en France et à l'international.
- Apporter une lecture globale et locale des mouvements et des actions sur l'égalité femmes/hommes.
- Déconstruire des représentations et valoriser le pouvoir d'agir.

Cette action a été l'occasion de dresser un portrait de l'état actuel sur la question des droits des femmes à l'international avec une présentation chronologique de l'évolution des droits, accompagnée de dates clés qui ont marqué l'Histoire, suivies de mouvements sociaux.

Les professionnelles ont évoqué les différentes organisations (structures associatives-organismes publics etc.) qui œuvrent au quotidien pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, contre les violences conjugales et qui défendent les droits des femmes en apportant également un éclairage optimiste sur la mise en place d'actions ayant eu un impact fort sur l'accès aux droits.

- **Exposition « De la beauté du mot », Ou les artistes des ateliers de LASSSO rendent hommage au mot « FEMME » dans (presque) toutes les langues du monde !**

Cette exposition unique a été la concrétisation d'un travail réflexif avec des artistes locaux sur le thème de l'égalité femmes/hommes, avec comme objectif d'aborder le sujet avec un angle artistique et poétique.

Ces œuvres ont été installées au Dôme au cours du mois de mars, supports éducatifs pour transmettre des messages et des valeurs sous un autre prisme.

- **Evolution de l'exposition « Talençaises inspirantes »**

Origine du projet :

L'exposition « Femmes talençaises inspirantes » visait à mettre en lumière les parcours et les engagements de plusieurs femmes présentes sur le territoire talençais. Leur vécu était ainsi présenté au travers d'un portrait photo, d'un enregistrement audio, de leur témoignage et d'une citation provenant de celui-ci.

En donnant la parole à ces femmes, la ville de Talence a souhaité valoriser le rayonnement de leurs engagements sur la vie sociale à différentes échelles.

Leurs expériences se sont voulues inspirantes car elles sortaient de l'ordinaire ou permettaient de rendre visible le quotidien d'autres citoyennes et citoyens. Ces femmes encouragent à persévérer malgré les obstacles rencontrés et les inégalités de genre qui se maintiennent. Mettre en lumière ces récits a permis en effet de déconstruire des stéréotypes et des représentations erronées qui persistent dans l'inconscient collectif. Enfin, les témoignages ont mis en valeur les diverses initiatives positives qui sensibilisent et luttent contre tout type de discrimination.

Le public, quel que soit son genre et ses connaissances en matière d'égalité, était invité à partager le quotidien ou le récit de ces femmes mais également à se saisir du message et des ressources qu'elles présentent. Une attention particulière a donc été portée sur l'inclusivité de ce projet.

Le 8 mars 2023, l'exposition a été inaugurée aux Halles de Talence en présence des élus de la ville. A cette occasion, toutes les femmes mises à l'honneur dans cette exposition étaient présentes et ont pu se rencontrer.

Les profils mis en avant proposaient une grande diversité de parcours et témoignaient des multiples implications professionnelles et personnelles de femmes sur la ville de Talence. De la mise en lumière d'expériences historiques au travers de la biographie d'Anna Hamilton jusqu'à l'expression des jeunes générations engagées, un dialogue intergénérationnel s'est créé et a mis en lumière les évolutions en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Rédaction d'un cahier des charges :

Afin de conforter les objectifs à atteindre et ainsi conserver une cohérence globale tout au long du projet, des critères concernant le choix des portraits ont été fixés :

- La personne devait obligatoirement résider ou travailler/s'engager sur Talence (critère territorial).
- La personne devait avoir intégré une filière, un milieu professionnel où les femmes sont généralement minoritaires. Autrement dit, elle a dû faire face à des barrières à l'entrée et persévérer pour trouver sa place.
- La personne est engagée (professionnellement, personnellement, bénévolement etc.). Elle donne de sa personne et fait valoir ses convictions et ses valeurs dans le but de produire un impact positif sur la société (à petite ou grande échelle).

Cette initiative génère un débat social et permet de questionner les évolutions en matière d'égalité des genres dans différentes sphères (familiale, professionnelle, politique, associative etc). Elle a vocation à devenir un véritable support pour d'autres projets et un outil pédagogique pour les établissements scolaires, les associations ou différentes institutions. L'exposition doit également être une fenêtre ouverte sur les autres initiatives portées par la ville en matière d'égalité femmes/hommes. Enfin, au-delà même de l'exposition, les données qui sont fournies dans les témoignages permettent d'engager des réflexions et de multiples acteurs pourront être amenés à s'en saisir pour traiter de la thématique de l'égalité.

L'exposition a pu être visitée dans plusieurs lieux de la ville :

Au Domaine de Raba, aux Halles de Talence, dans les commerces du quartier de Saint-Genès et en particulier au Café de l'horloge, à la RPA Bel Air, au Dôme ainsi que sur les grilles du parc Peixotto.

➤ **Réflexions collectives impulsées et enrichies par l'accueil d'une stagiaire en matière d'égalité femme/homme**

La Maison des Droits de l'Homme et du Citoyen a accueilli sur un mois, une étudiante scolarisée à Sciences Po Bordeaux. L'objectif de ce stage était de participer à la réflexion globale des actions menées par la MDHC, d'accompagner, d'analyser et d'impulser de nouvelles idées sur les thématiques de lutte contre les discriminations ainsi qu'en matière d'égalité femmes/hommes en répondant aux enjeux du territoire et aux besoins des publics ciblés.

La présence d'une stagiaire est venue nourrir des réflexions collectives et les projets en cours. En ce sens, les questions autour de la parentalité, des inégalités de genre dans le secteur de l'emploi et de l'accès aux diplômes, des inégalités rencontrées dans la sphère familiale et privée, le sujet de la masculinité ou bien encore de la virilité, ont été travaillés au sein du service dans le but d'offrir aux citoyens pour l'année 2024 des actions de sensibilisation complémentaires accessibles sur tout le territoire talençais, mobilisant à la fois le service public, les institutions et les associations locales.

➤ **Quinzaine de l'égalité et de la diversité 2023, dispositif d'envergure métropolitaine dans lequel s'inscrit la collectivité**

La ville de Talence est engagée dans la lutte contre toutes les formes de discriminations et de violences depuis plusieurs années.

Au travers d'actions de sensibilisation, la Ville porte une attention particulière afin de créer des espaces de dialogue et ainsi favoriser la lutte pour l'égalité.

Cette année, de nouveau, de nombreux supports pédagogiques et artistiques, portés par la Maison des Droits de l'Homme et du Citoyen et par plusieurs services de la ville, tels que le service des Sports, le service Jeunesse et de la Vie étudiante ou bien encore le service Culturel ainsi que par des structures spécialisées sur ces sujets, ont été réalisés et ont invités les publics à s'en saisir.

• **Parcours de sensibilisation sur la question de l'Agisme, la discrimination liée à l'âge :**

1- **Rencontres et parcours de médiation**

Partenaires :

- Le média féministe « J'ai Piscine avec Simone » représenté par la co-fondatrice Sophie Dancourt,
- La médiathèque de Thouars,
- Les établissements scolaires Maurice Ravel et Saint-Exupéry,
- Le service « Espace Seniors » de la ville,
- Le Dôme / MDHC.

Objectifs :

- Présenter et questionner le sujet de l'inter-sectionnalité de l'âgisme, en mettant en évidence les liens entre l'âgisme, le sexisme, le racisme et d'autres formes de discrimination telles que le double standard du vieillissement pour les femmes.
- Déconstruire les représentations de genres avec tous les publics en proposant des ateliers de sensibilisation adaptés aux publics cibles.
- Apporter des connaissances sociologiques, contextuelles et statistiques sur cet enjeu de société avec notamment une approche réflexive sur les inégalités de genre.

Des ateliers de médiation ont été réalisés sur le mois de novembre dans le cadre de ce parcours pour des élèves de cycle 3 ainsi que pour le « pôle seniors ».

La conférence interactive pour le « tout public » a été menée au Forum des Arts et de la Culture, abordant le sujet de l'âgisme dans toutes les sphères du quotidien.

Cette action de territoire a été le fil conducteur de la Quinzaine de l'égalité, sujet crucial que nous souhaitons travailler avec tous les publics, avec l'aide de plusieurs supports pédagogiques adaptés à chaque tranche d'âge.

La question de l'égalité femmes/hommes en lien avec les objectifs de cette action nous a paru majeure au regard des inégalités rencontrées au sein de la société.

En effet, au travers de ce projet, l'interlocutrice a pu transmettre des messages et sensibiliser à ces enjeux de société par le prisme de la discrimination liée à l'âge.

2- Exposition sur l'Agisme : « L'Art de Vieillir », photographe Arianne Clément

Afin d'être les plus exhaustifs possibles dans cette thématique, la ville a travaillé en collaboration avec la photographe Arianne Clément qui, au travers de sa démarche artistique, aborde la question du rapport au corps vieillissant.

Objectifs :

Ces photographies célèbrent la diversité corporelle et prouvent que la sensualité du corps humain n'a pas d'âge. Elles mettent en lumière avec beaucoup de délicatesse la beauté des personnes âgées.

Cette action permet de questionner nos rapports aux autres, de cerner les mécanismes d'autocensure, d'aborder les enjeux de droit et toutes les formes de discriminations.

Récompensée par le grand Prix ÉquiLibre, cette exposition photographique *L'art de vieillir*, est en tournée dans différentes villes de France, comme pour proposer un miroir positif des personnes âgées. Elle combat les représentations habituelles pour révéler toute la beauté qui se dégage de la vieillesse si on fait l'effort de la regarder et de l'accepter. Il nous a donc paru pertinent avec le service des sports et le service culturel de l'implanter au GAMMA, nouveau complexe sportif, afin de pouvoir faire converger différents univers que sont celui du sport et de la culture, avec la question des luttes contre toutes les formes de discriminations, missions portées également par la MDHC.

C'est ainsi, en toute transversalité, que les différents services se sont saisis de cet enjeu et ont souhaité s'associer à cette initiative en exposant ces œuvres dans le hall d'accueil du bâtiment.

L'un des tableaux a été installé au café du Dôme pour créer une résonance entre les deux bâtiments, éveillant ainsi des curiosités pour découvrir l'ensemble de l'exposition au GAMMA.

Cette démarche a été également pensée pour démontrer que le Café du Dôme, par ses missions, soutient ces initiatives et est un lieu qui transmet à la fois des informations et qui fait vivre des valeurs telles que la citoyenneté, la tolérance ou bien la diversité.

On a pu mesurer que le sujet de la vieillesse était sensible voire tabou, parfois davantage pour les adultes que pour les enfants. Nous avons pris soin d'accompagner cette exposition d'un résumé et de cartels explicatifs sous chacune des photographies afin de relayer ce message positif autour de la vieillesse.

➤ Formation à la prévention des violences sexistes et sexuelles : lutter contre les inégalités

Mettre en place un parcours de formation pour les agents de la ville a été une volonté exprimée l'an passé et qui a été impulsée en 2023 en matière de prévention et de sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Le CIDFF, Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles, partenaire privilégié du Dôme, met au service son professionnalisme et son expertise afin de proposer tout un cycle de formation sur ces enjeux-là.

Un premier cycle de formation a été réalisé pour les professionnels du Dôme. Les agents de la MDHC, les animateurs du centre social et culturel Mix-Cité ainsi que ceux du Centre d'Animation Jeunesse ont pu bénéficier de la qualité de ce temps de sensibilisation. Ces professionnels qui occupent des rôles et des fonctions différents ont pu échanger, enrichir leurs connaissances et questionner leurs postures grâce à la présence d'une intervenante juriste.

Rappel des objectifs :

- Sensibiliser sur l'impact du sexisme et sur les moyens d'agir contre les violences sexistes et sexuelles
- Identifier les différentes formes de sexisme (des formes les plus insidieuses aux violences sexistes et sexuelles)
- Comprendre les mécanismes et les effets du sexisme
- Connaître le cadre légal
- Savoir identifier les situations et réagir

Contenu de la formation : Le sexisme : de quoi parle-t-on ?

- Revoir les définitions
- Quelles sont les différentes manifestations du sexisme (discriminations-harcèlement et violences sexistes et sexuelles)
- La stratégie des agresseurs
- Volet juridique

Les effets du sexisme et des violences sexistes et sexuelles

- Du point de vue des individus (victime, auteur, témoins)
- Du point de vue collectif

La prise en charge des victimes

- Comment agir autrement ? Les attitudes aidantes.
- Rôle de l'employeur
- Recours des victimes
- Les relais possibles et les personnes ressources

Ces temps de formation vont être également proposés en 2024, le 18 mars et le 13 juin prochain, pour les agents qui accueillent et qui sont en relation avec les publics.

C'est dans cette démarche globale que la ville et le service du Dôme souhaitent avancer avec l'ambition qu'à terme, tous les agents de la ville soient formés à ces enjeux par des temps à la fois d'échanges mais aussi avec une approche théorique et juridique.

Permanences d'accès aux droits

Le CIDFF

Partenaire historique de la Ville de Talence depuis des décennies, le Centre d'Information sur le Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) intervient tous les mardis au Dôme de Talence. Les permanences juridiques du CIDFF ont lieu au sein du Dôme de Talence, les mardis de 9h à 12h. Les juristes du CIDFF accueillent tous les publics et les informent dans tous les domaines du droit.

Ces permanences permettent à toute personne de s'entretenir, gratuitement et en toute confidentialité, sur des questionnements d'ordre juridique avec une juriste qualifiée et généraliste.

L'information est donnée dans le cadre d'une écoute attentive et dans un souci de rendre la règle de droit compréhensible. Les professionnelles exposent les solutions amiables envisageables, ainsi que des procédures judiciaires possibles et proposent une orientation adaptée. Il s'agit de considérer l'ensemble des questions de la personne reçue et de la mettre en capacité de prendre elle-même ses décisions.

Les juristes du CIDFF sont spécialement formés aux problématiques de violences au sein du couple et de violences sexistes et sexuelles.

Ces entretiens nécessitent du temps car, outre le besoin d'une écoute appropriée, les victimes cumulent souvent plusieurs problématiques (droit civil, droit pénal, ressources, logement, droit des étrangers). Les juristes proposent un suivi au sein du CIDFF aux victimes qui le souhaitent. La complexité de ces situations rend le travail partenarial indispensable.

Le défenseur des droits

Le Défenseur des droits est une institution indépendante de l'Etat. Créée en 2011 et inscrite dans la Constitution, elle s'est vu confier deux missions :

- Défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés ;
- Permettre l'égalité de tous et toutes dans l'accès aux droits ;

Toute personne physique (un individu) ou toute personne morale (une société, une association...) peut le saisir directement et gratuitement lorsqu'elle :

- Pense qu'elle est discriminée ;
- Constate qu'un représentant de l'ordre public (police, gendarmerie, douane...) ou privé (un agent de sécurité...) n'a pas respecté les règles de bonne conduite ;
- À des difficultés dans ses relations avec un service public (Caisse d'Allocations Familiales, Pole Emploi, retraite...) ;
- Estime que les droits d'un enfant ne sont pas respectés ;

Le Défenseur des droits est né de la réunion de quatre institutions : le Médiateur de la République, le Défenseur des enfants, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE) et la Commission Nationale de Déontologie de la Sécurité (CNDS). 570 délégués du Défenseur des droits sont répartis sur le territoire national dans plus de 800 points d'accueil.

À Talence, le délégué du Défenseur des Droits est présent de façon hebdomadaire au Dôme. Il est pleinement concerné par les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes, au titre de ses missions de protection des droits, par l'instruction des réclamations qui lui sont adressées relatives aux discriminations en raison du sexe, de la grossesse, de la situation de famille et du harcèlement (notamment sexuel).

II- LE SERVICE DES SPORTS

a. LES CHIFFRES

SPORT FÉMININ À TALENCE

ASSOCIATIONS SPORTIVES	2023		
	TOTAL EFFECTIF	FÉMININ	% EFFECTIF FÉMININ
FC TALENCE	495	55	11
UST ACROSPORT	160	160	100
UST AIKIDO	39	23	59
UST ATHLETISME	885	487	55
UST BADMINTON	395	155	39
UST BASKET	238	44	18
UST BOXE	163	55	34
UST CLUB DE TENNIS	576	178	30
UST ESCALADE VERTIGE	265	130	49
UST GYMNASTIQUE	427	374	88
UST HANDBALL	235	69	29
UST JUDO	212	64	30
UST KARATE	45	10	22
UST PETANQUE	88	5	5
UST PLONGÉE LE NAUTILE	40	14	35
UST TENNIS DE TABLE	240	47	20
UST VOLLEY-BALL	363	149	41
UST YOGA	35	35	100
GRADIGNAN TALENCE ESCRIME	107	48	45
KARATE ST GENES	251	102	41
CAMPUS AIKIDO	33	9	27
ANONYMES CAMPUS	66	30	45
TOTAL	5 358	2 243	42

b. LES ACTIONS MENÉES

Différentes actions ont été menées afin de favoriser l'égalité femmes/hommes :

Journée Olympique 3 juin 2023 - Place Alcalá de Henares

À cette occasion, de nombreuses sportives handisports et valides, de tous niveaux ont été mises en lumière à travers des démonstrations de leur discipline (skate, danse breakdance, football, boxe...).

En parallèle une exposition a été présentée afin d'expliquer les difficultés d'intégration des femmes dans des espaces genrés masculins comme par exemple dans la discipline du surf. Elle a eu également pour objectif de mettre en avant les exploits non médiatisés des athlètes féminines et de découvrir des histoires ou expériences atypiques de femmes sportives.

Campagne de communication sur les réseaux sociaux au travers de portraits d'athlètes féminines

Une diffusion mensuelle a été faite sur les réseaux sociaux de portraits de sportives Talençaises (UST Pétanque, UST Judo...) au travers d'interviews et de photos mettant en avant leur discipline sur les canaux actuels de communication.

III- SERVICE ÉDUCATION, JEUNESSE

Le service « Enfance et vie éducative » a souhaité proposer à ses agents deux journées de formation sur le thème « l'égalité fille-garçon : agir auprès des jeunes publics ». Ont participé à ces formations les 10 directrices périscolaires et leur référente ainsi que les cheffes d'équipe de leur référente.

Ces journées de formation, qui ont eu lieu en novembre sous l'égide du CNFPT (centre national de la fonction publique territoriale), avaient pour objectif de présenter le cadre légal de l'éducation égalitaire filles-garçons et les concepts clefs de la construction de l'identité sexuée chez l'enfant. Cette formation a également permis de mettre en œuvre ces concepts au travers de bonnes pratiques en matière d'éducation égalitaire et de modalités pédagogiques (analyses du vécu, travail en groupe ...). Le service a pu, en amont, s'entretenir avec la formatrice pour délimiter les besoins et les attentes.