

Talence

ANNÉE 2024

# RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES



Talence  
VIVRE ENSEMBLE



talence.fr

## SOMMAIRE

**Contexte réglementaire** **Page 3**

**Chiffres clefs nationaux 2024** **Page 4**

**PARTIE I :** **Page 6**

**Données municipales RH en matière d'Égalité Femmes/ Hommes**

**PARTIE II :** **Page 17**

**Politiques publiques menées sur le territoire de la commune en faveur de l'Égalité Femmes / Hommes**

### **Contexte réglementaire**

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.

## **RÉFÉRENCES**

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel depuis 1946. Il a été rappelé dans l'article 1er 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.

# Chiffres clefs nationaux 2024

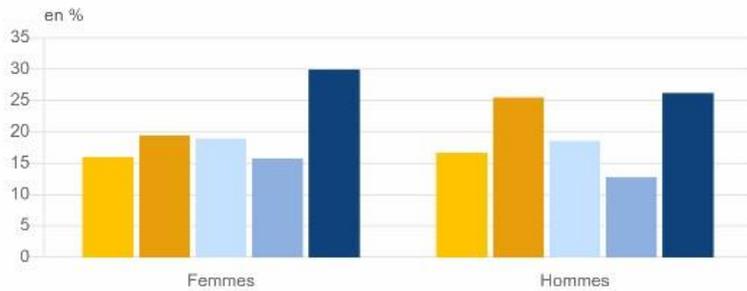
## Espérance de vie à la naissance en 2023



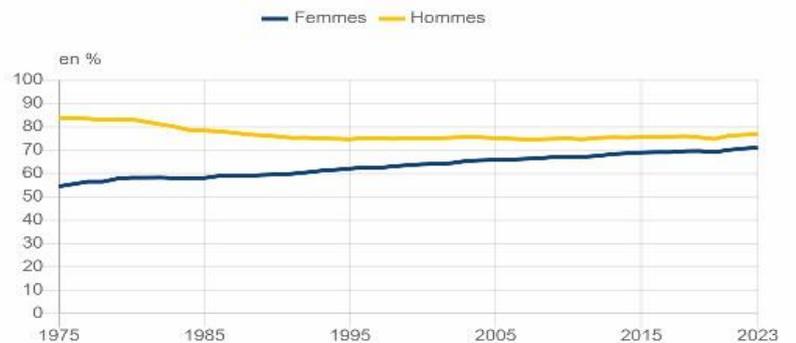
## Diplôme le plus élevé selon le sexe en 2023



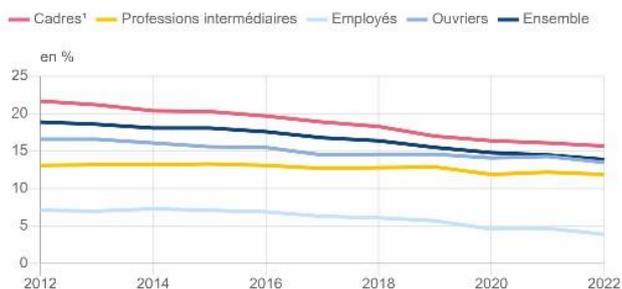
Aucun diplôme, brevet des collèges    CAP, BEP ou équivalent  
Baccalauréat ou équivalent    Bac + 2    Bac + 3 ou plus



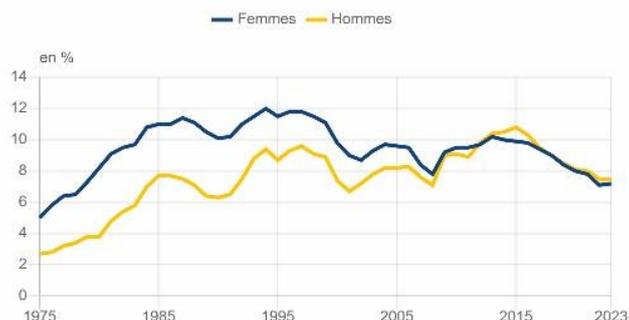
## Taux d'activité selon le sexe



### Écart de salaires en équivalent temps plein entre femmes et hommes



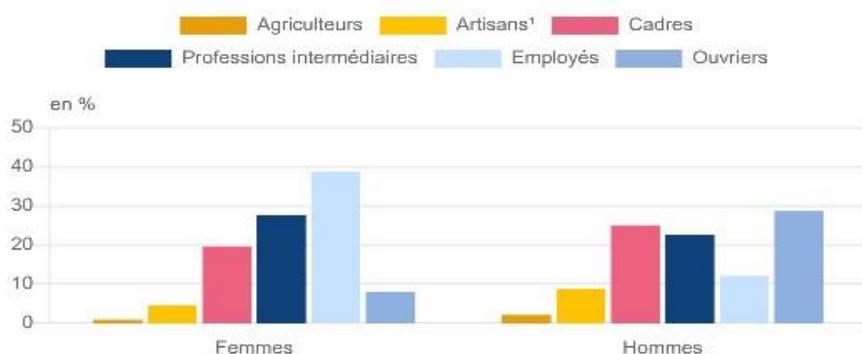
### Taux de chômage selon le sexe



### Temps partiel selon le sexe en 2023

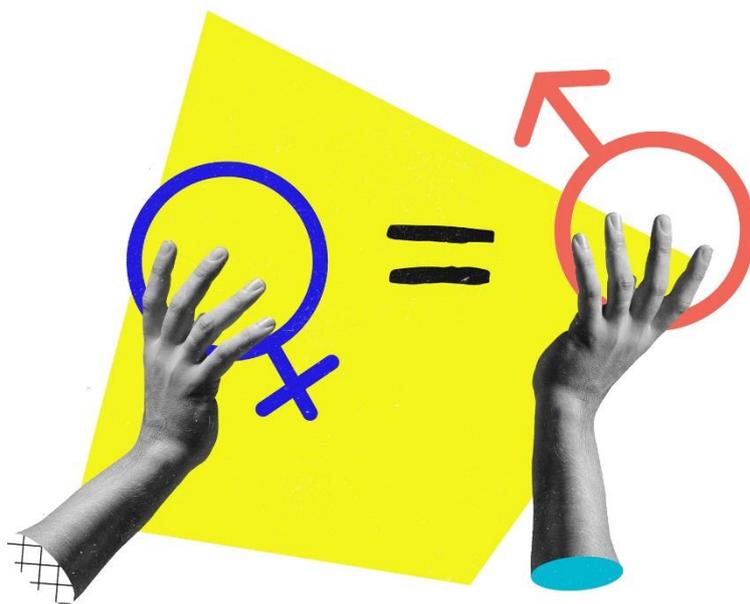


### Catégorie socioprofessionnelle selon le sexe en 2023

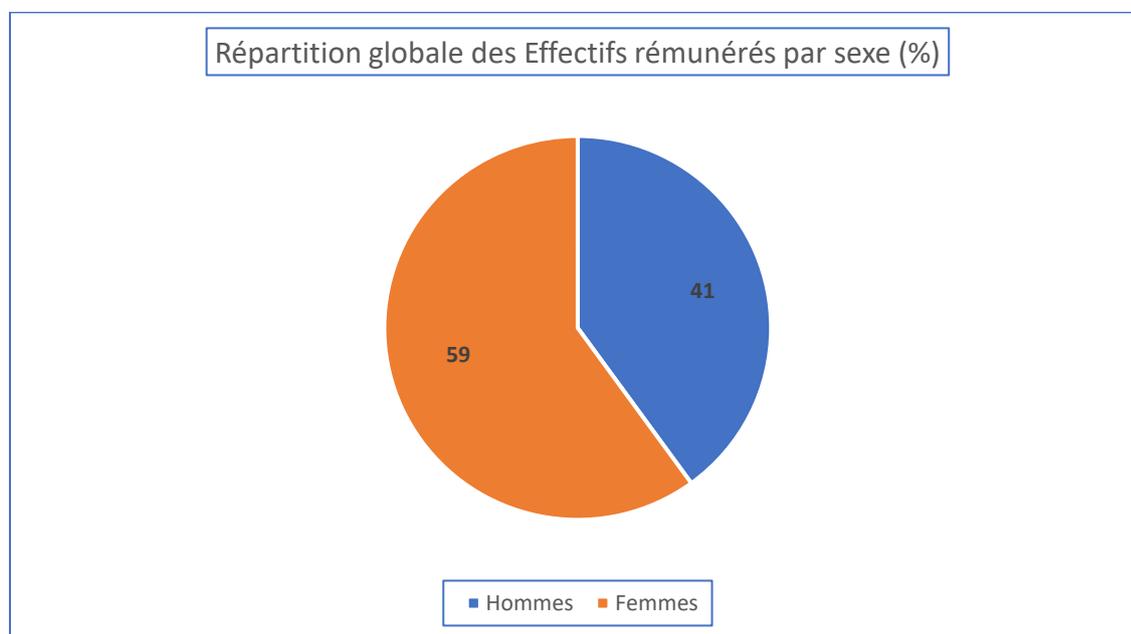


## PARTIE I :

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



### ● Effectif global



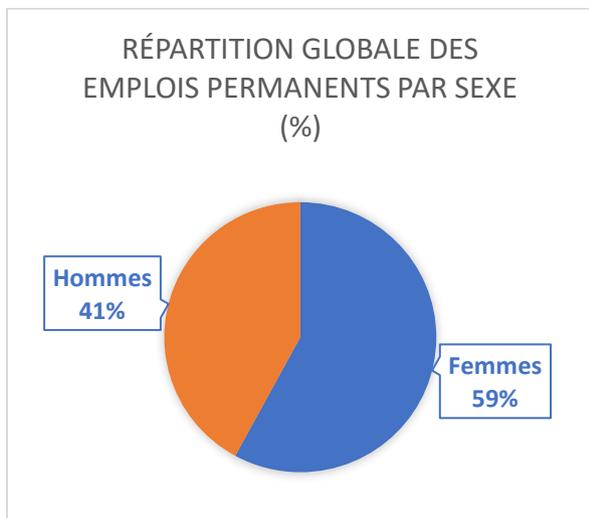
Au 31 décembre 2023, la Ville comptait 732 agents :

- 624 emplois permanents  
Les emplois permanents sont ceux qui correspondent à une activité normale et habituelle de la collectivité. Ils peuvent être pourvus à temps complet (35 heures / semaine) ou à temps non complet (inférieur à 35 heures / semaine).
- 108 emplois non permanents  
Un emploi non permanent est créé de manière provisoire pour répondre à un besoin temporaire ou saisonnier. Il peut également s'agir d'un contrat de projet correspondant à la réalisation d'une mission déterminée et ayant une date de fin.

Des indicateurs différenciés seront proposés dans le présent rapport de manière à distinguer les emplois permanents des emplois non permanents occupés exclusivement par des agents contractuels.

## ● Emplois permanents

Au 31 décembre 2023, la collectivité comptait 624 emplois permanents dont 366 femmes et 258 hommes.

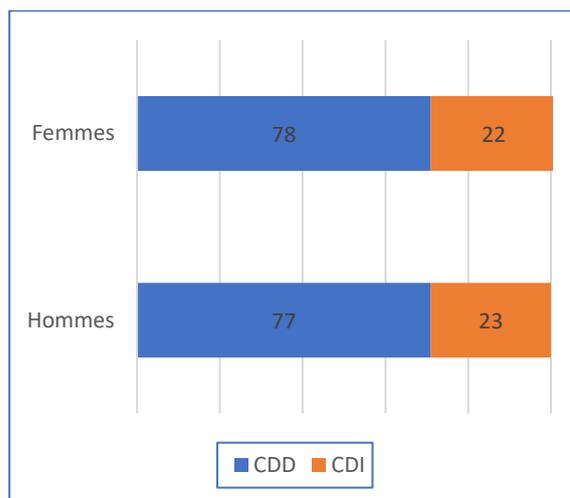
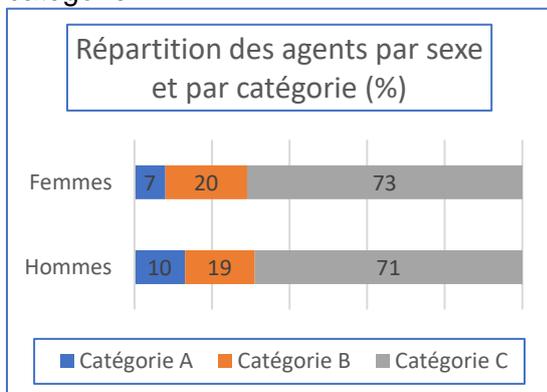


Taux de féminisation par catégorie hiérarchique	Catégorie	%
	A	48
	B	61
	C	59

- Proportion de CDD et CDI par sexe en pourcentage

Les données sont équivalentes pour les femmes et les hommes.

- Répartition des agents par sexe et par catégorie



- Répartition par sexe et par filière

Filière	Femmes (%)	Hommes (%)
Administrative	75	25
Technique	49	51
Culturelle	70	30
Sportive	40	60
Sociale	100	0
Police	12	88
Animation	71	29

Les femmes sont surreprésentées dans les filières administrative, culturelle, sociale et de l'animation. En revanche, la part des femmes dans les filières sous représentées augmente par rapport à l'année précédente. Il s'agit des filières technique, sportive et police.

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

Cadre	%	Effectif Féminin	Effectif Total
ATSEM	100	16	16
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	87	7	8
Adjoints administratifs	85	68	80
Animateurs	79	11	14
Rédacteurs	85	23	27

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

Cadre	%	Effectif Masculin	Effectif Total
Agents de maîtrise	84	27	32
Agents de police municipale	86	12	14
Ingénieurs	71	5	7
Techniciens	80	16	26
Educateurs territoriaux des activités physiques	57	8	14

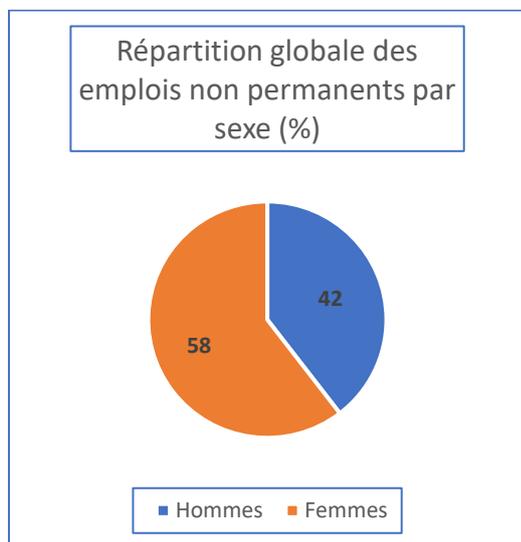
\*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50% sont pris en compte

- Age moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48	38	46
Hommes	46	40	44

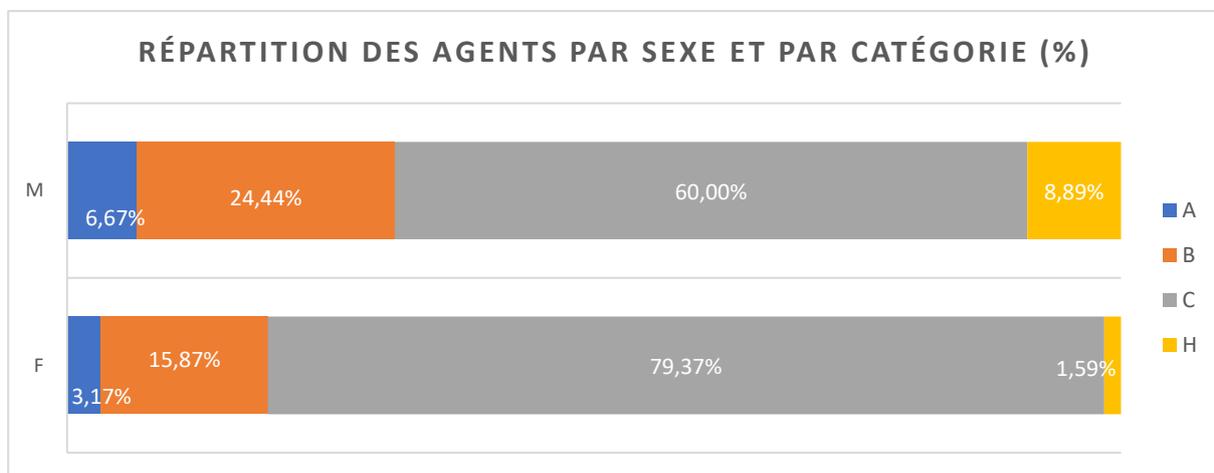
## ● Emplois non permanents

Au 31 décembre 2023, la Ville comptait 108 emplois non permanents dont 63 femmes et 45 hommes.



Filière	Femmes (%)	Hommes (%)
Administrative	50	50
Technique	67	33
Culturelle	47	53
Animation	65	35

Taux de féminisation par catégorie hiérarchique	Catégorie	%
	A	40
	B	47
	C	64



H : hors catégorie (contrats de droit privé : collaborateurs de cabinet, contrats adultes relais...)

---

## Evolution de carrière et titularisation

- 20 agents stagiaires ont été titularisés (14 femmes et 6 hommes).
- 37 fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade (23 femmes et 14 hommes).
- 10 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne sans examen (7 femmes et 3 hommes).
- 2 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne avec examen (2 femmes).
- 1 fonctionnaire a été nommé à la suite de la réussite d'un concours (1 femme).

*Au total 47 femmes et 23 hommes ont bénéficié d'une évolution de carrière au cours de l'année 2023.*

---

## Formation

- Tableau récapitulatif des agents sur un emploi permanent ayant participé à au moins une action de formation en 2023

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	12	18	5	6	41
Catégorie B	21	40	4	12	77
Catégorie C	100	161	16	39	316
<b>Total</b>	133	219	25	57	434

---

## Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

- Répartition des emplois à temps complet ou non complet

Sexe	Temps complet	Temps non complet
Hommes	86 %	14%
Femmes	85%	15%

- Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel

Sexe	Temps plein	Temps partiel
Hommes	99 %	1%
Femmes	95%	5%

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

Sur les 22 temps partiels, 19 sont attribués à des femmes et 3 à des hommes.

Sur les 17 temps partiels accordés pour motif de convenances personnelles ou création d'entreprise, sur autorisation, 15 sont accordés à des femmes et 2 à des hommes.

Sur les 5 temps partiels accordés pour naissance ou adoption, qui sont des temps partiels de droit, 4 sont accordés à des femmes et 1 à un homme.

## Absences & congés

- Nombre de fonctionnaires absents au moins un jour par motif et par sexe

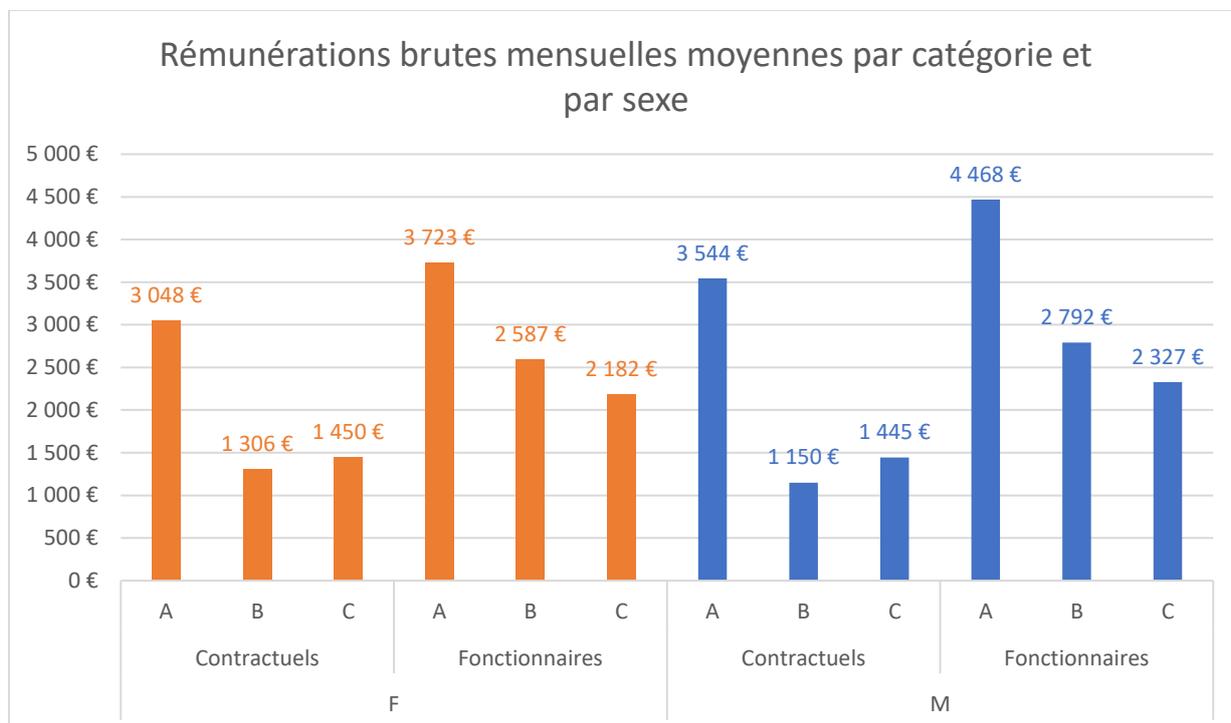
			Nombre de fonctionnaires		Jours d'absence calendaires		Nombre d'arrêts	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Médical</b>	<b>Compressible</b>	Pour maladie ordinaire	77	134	2 565,0	3 586,0	310	496
		Pour accidents du travail imputables au service	13	13	564,0	1 030,0	32	41
		Pour accidents du travail imputables au trajet	2	3	31,0	85,0	4	4
	<b>Non-compressible</b>	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0	3	0,0	1 093,0	0	22
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	2	5	730,0	1 523,0	4	12
		Pour congé de maladie de longue durée	3	8	1 095,0	2 699,0	7	18
		Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0	0	0,0	0,0	0	0
<b>Autres raisons</b>	Pour maternité ou adoption	0	3	0,0	240,0	0	3	
	Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	0	3	0,0	64,0	0	11	
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Œuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	67	104	227,0	346,0	0	0	
	<b>Total</b>	164	276	5 212,0	10 666,0	357	607	

- Nombre de contractuels sur emplois permanents absents au moins un jour par motif et par sexe

			Nombre de contractuels		Jours d'absence calendaires		Nombre d'arrêts	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Médical</b>	<b>Compressible</b>	Pour congé maladie	17	57	251,0	813,0	48	144
		Pour accidents du travail imputables au service	1	1	39,0	41,0	3	4
		Pour accidents du travail imputables au trajet	1	1	3,0	112,0	1	2
	<b>Non-compressible</b>	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou caractère professionnel	0	0	0,0	0,0	0	0
		Pour congé de grave maladie	0	0	0,0	0,0	0	0
		Pour congé sans rémunération pour maladie	0	0	0,0	0,0	0	0
<b>Autres raisons</b>	Pour maternité ou adoption	0	0	5	0,0	0	0	
	Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	0	1	0	22,0	0,0	2	
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Œuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	67	11	26	33,0	0	0	
	<b>Total</b>	86	71	324	1021	52	152	

## Rémunérations

- Emplois Permanents



Les données sont issues du RSU et calculées par rapport aux nombres d'agents et non aux équivalents temps plein. La quotité de travail est donc variable, par exemple les agents contractuels en catégorie B intègrent l'ensemble des assistants territoriaux d'enseignement artistique qui sont à temps non complet. Ce mode de calcul explique notamment que le niveau de rémunération des agents contractuels de catégorie B soit inférieur au niveau de rémunération des agents contractuels de catégorie C.

## Prévention et protection contre le harcèlement sexuel et les comportements sexistes

- Prévention et sensibilisation

Le plan de formation 2024 inclut la sensibilisation de tous les directeurs de la collectivité à la prévention des violences sexistes et du harcèlement sexuel. Cette initiative s'inscrit dans le plan de lutte contre les discriminations et sera développée dans la seconde partie du rapport.

- Protection des agents

Un protocole de protection des agents qui estiment être l'objet de 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 est mis en place au sein de la collectivité.

Il concerne les comportements inappropriés tels que les agressions physiques et verbales, le harcèlement sexuel et le sexisme. Les agents victimes remplissent une fiche signalement et la transmettent aux RH et/ou à leur supérieur hiérarchique. Cette fiche est accompagnée d'une introduction explicative reprenant les définitions légales des comportements inappropriés identifiés et détaille la procédure de suivi. En effet, après transmission d'une fiche signalement, l'agent concerné est ensuite reçu de manière individuelle et confidentielle par la personne responsable de la QVCT. En fonction de la situation évoquée, plusieurs actions sont mises en place :

- Protection fonctionnelle
- Accompagnement psychologique
- Mesures de protection
- Procédure disciplinaire à l'encontre de l'agent « agresseur »
- Modification de l'organisation du travail
- Soutien managérial renforcé

Ces actions sont menées avec l'accord de l'agent et en concertation avec la Direction Générale, la Direction Juridique et la Direction des Ressources Humaines.

---

## Politique RH de participation

La collectivité développe sa communication interne pour assurer le partage de l'information mais aussi l'implication des agents dans les projets à mener. La communication interne s'articule autour de 3 axes :

- Information : la collectivité met en place des actions d'information afin d'en garantir l'accès à tous.
- Consultation : les agents sont amenés à être consultés sur les projets RH de la Ville. Tous sont sollicités.
- Co-construction : les projets RH coconstruits avec les partenaires sociaux et les cadres volontaires font l'objet d'une attention particulière sur la représentation des femmes au sein des différents groupes de travail.

---

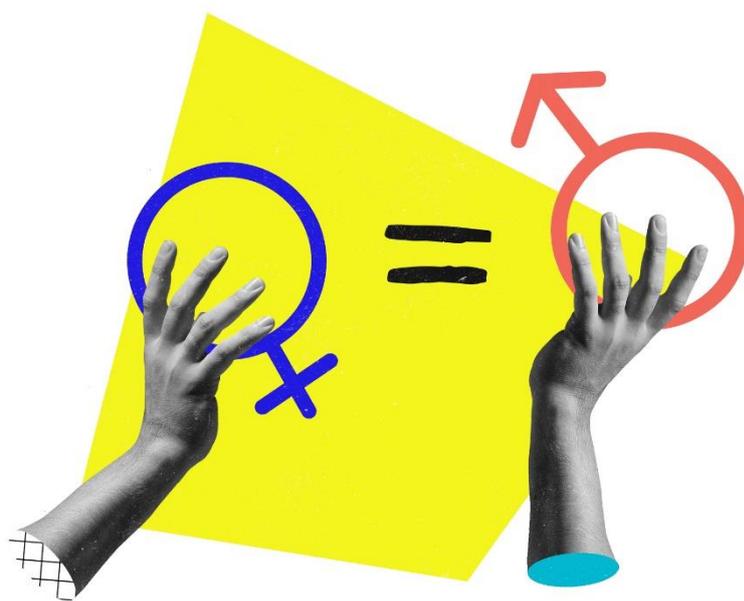
## Politique RH de gestion du temps

Les réflexions sur le temps de travail engagées en 2024 se poursuivent. La collectivité a développé la possibilité de télétravailler pour le maximum d'agents possible depuis la crise sanitaire du COVID 19. Cette mesure a eu un effet positif sur l'égalité professionnelle femmes hommes puisqu'elle permet de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle. Le chantier « Temps de travail » devrait permettre de renforcer ce dispositif dans l'idée d'inclure de la souplesse dans l'organisation et la gestion.

## 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. 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 objectif 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.

## **L'ANNEE 2024**

Cette année 2024 a été marquée par le départ de la responsable des actions Egalité-citoyenneté au mois de janvier. Nous avons accueilli sa remplaçante au mois de juin. Si les actions au sein du Dôme et notamment au travers du café du Dôme ont été impactées, ce sont essentiellement les actions partenariales qui ont le plus été réduites.

Le poste vacant durant plus de 6 mois ne nous a pas permis d'impulser une dynamique d'actions coconstruites comme nous pouvions le faire les années précédentes avec les établissements scolaires ou nos partenaires qu'ils soient associatifs, institutionnels ou municipaux.

Toutefois, comme chaque année, le Dôme et plus précisément la Maison des Droits de l'Homme et du Citoyen a veillé à impulser des projets en résonance avec l'actualité et la lutte contre les inégalités et contre les discriminations de genre.

Conformément aux engagements pris par Fabienne Helbig (conseillère municipale en charge de l'Egalité), lors de la présentation du précédent rapport, nous avons souhaité lancer des cycles de formations à destination des agents. Ainsi, le Directeur Général des Services l'ensemble Directeurs Généraux Adjointes et Directeurs de la Ville ont participé à une formation dispensée par le CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) sur la prévention des Violences Sexuelles et Sexistes.

## Le Dôme

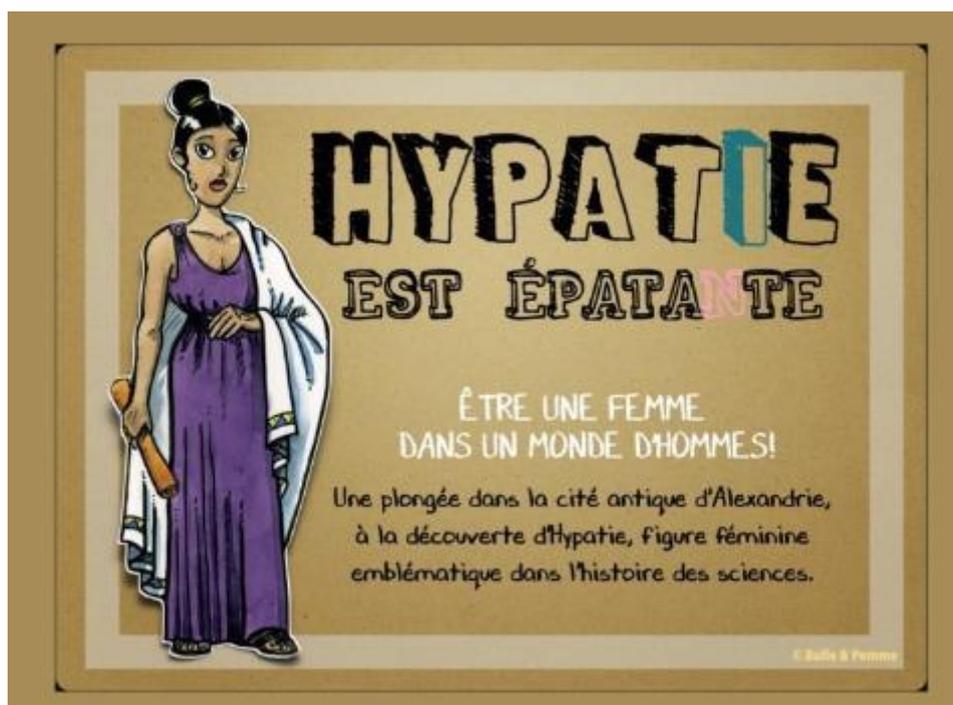
- **Journée internationale des droits des femmes (En partenariat avec le Service culturel)**

Le vendredi 8 mars, une conférence dessinée "HYPATHIE EST EPATANTE" proposée par Bulle et Pomme a été programmée dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes et de la fête des mathématiques en partenariat avec la Direction de la Culture.

" Être une femme dans un monde d'hommes ... Une plongée dans la cité antique d'Alexandrie, à la découverte d'Hypatie figure féminine emblématique dans l'histoire des sciences".

Cette conférence avait pour objectif de montrer la place des femmes dans l'histoire des sciences pour un public familial notamment.

Cette proposition en entrée libre et sur réservation, a accueilli 73 participants sur une jauge de 85 places au Forum des arts et de la culture.



- **Journée mondiale contre les violences faites aux femmes**

À l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, le 25 novembre, la ville a déployé un outil de prévention et sensibilisation aux violences conjugales – le violentomètre. Son objectif est de sensibiliser les femmes aux violences conjugales à travers un outil simple pour "mesurer" si la relation amoureuse est basée sur le consentement et ne comporte pas de violences. Présenté sous forme de règle, le violentomètre rappelle ainsi ce qui relève ou non des violences à travers une gradation colorée. Trois segments pour évaluer si sa relation amoureuse est saine : "Profite", "Vigilance, dis stop !" et "Protège-toi, demande de l'aide". Une orientation vers deux dispositifs d'aide : le 3919 et le tchat de l'association En Avant Toute(s).

Sous forme de bache, le violentomètre a été installé sur le Dôme de Talence ainsi qu'au sein du lycée Victor Louis. Des éco-cups ont été également réalisés pour le café du Dôme afin de sensibiliser les habitants tout au long de l'année.



Dans le cadre de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, une intervention s'est tenue le lundi 25 novembre 2024 au Lycée Victor Louis de Talence avec des personnes du CRIAVS (Anastasia Huard (psychologue) et Paula De VASCONCELOS (infirmière)). Elles ont été accueillies dans une classe de terminale par une professeure de philosophie. Elles ont travaillé en amont avec elle pour coordonner leurs approches. Ces échanges préalables ont permis d'harmoniser les interventions respectives, offrant ainsi aux élèves un cadre cohérent et porteur de sens, à la fois pendant la séance et dans la continuité de leur réflexion.

L'objectif principal était de sensibiliser les élèves aux représentations sociales qu'ils peuvent avoir à l'égard des violences sexuelles et, plus spécifiquement, des auteurs de ces violences. La finalité est de faire évoluer les mentalités en questionnant le prisme de compréhension de cette problématique si particulière : « Tout le monde à sa place pour faire que les choses évoluent différemment (...) il est possible de faire quelque chose pour les personnes qui dérapent »

Une première partie a été consacrée à un questionnement sur les stéréotypes et les idées reçues concernant les violences sexuelles. Les élèves ont été invités à partager leurs opinions et ressentis de manière libre. La psychologue a abordé la complexité de ces violences, notamment en insistant sur le rôle des facteurs sociaux, culturels et psychologiques qui influencent les comportements des auteurs. À travers des exemples concrets, elles ont mis en évidence l'importance de ne pas réduire la problématique des violences sexuelles à des explications simplistes ou à des jugements hâtifs. Les élèves ont été encouragés à réfléchir aux moyens de prévention et aux actions possibles dans leur quotidien pour lutter contre ces violences. Par une approche narrative et collaborative, les deux professionnelles ont encouragé les élèves à adopter des perspectives alternatives. Cette méthode visait à déconstruire et reconstruire les « normes » et « dogmes » actuels touchant à la morale et à la violence, afin de développer une réflexion plus nuancée et critique sur le sujet.

A la fin de l'intervention, des supports d'information générale (mémentos de la FFCRIAVS) et de soutien en santé mentale ont été distribués aux lycées et professionnelles, notamment les numéros d'appel « STOP » et le 3114 (suicide).

Les objectifs de cette démarche sont de fournir des ressources concrètes aux élèves pour les aider à agir ou à chercher de l'aide en cas de besoin, encourager la diffusion de ces informations pour que chaque lycéen devienne un relais potentiel auprès de son entourage, et souligner l'importance de ne pas rester isolé face aux violences ou à la détresse psychologique et promouvoir l'accès à des services d'aide accessibles et spécialisés.

La séance s'est conclue par un échange constructif où plusieurs élèves ont posé des questions sur le rôle des professionnelles dans l'accompagnement des victimes et des auteurs. Certains ont exprimé leur surprise face à des idées ou des faits qu'ils n'avaient jamais envisagés. Les différentes professionnelles qui ont assisté ou concouru à cette intervention ont émis le souhait de renouveler ce type d'intervention dans ce même lycée, mais aussi dans d'autres établissements.

Les élèves se sont montrés attentifs et impliqués, et la rencontre a permis d'ouvrir un espace de réflexion sur un sujet délicat mais essentiel. Ce type d'intervention pourrait être enrichi à l'avenir par l'intégration de témoignages ou de supports audiovisuels pour ancrer davantage la discussion dans la réalité.

- **Groupe de parole pour hommes**

Un cercle de parole pour homme a été proposé le mardi 13 novembre en soirée dans le hall du café du Dôme. Ce temps a été encadré par l'association "NOUS SOMMES". Elle organise, entre autres, des cercles d'écoute à destination des hommes qui souhaitent trouver un espace de dialogue bienveillant pour questionner les masculinités, l'impact des injonctions viriles et leur place et rôle dans la lutte féministe.

Accompagnés d'une ou deux médiatrices de l'association, les hommes qui s'inscrivent sont invités à échanger sur les sujets qui les traversent et les questionnent. Ces temps d'écoute permettent aux hommes de se rencontrer et d'avoir des conversations qu'ils ne peuvent parfois pas avoir entre amis, de se poser des questions, d'échanger leurs expériences. Dans une perspective féministe, les cercles d'écoute ont pour objet aussi de trouver sa place en tant qu'alliés d'une lutte qui les concerne.

Ce premier cercle de parole a réuni 5 hommes.

## • Exposition : Tu seras un homme mon fils

Dans le cadre de la quinzaine de l'égalité et de la diversité, une exposition a été proposée au sein du Dôme de Talence intitulée « TU SERAS UN HOMME MON FILS ».

L'exposition a abordé la représentation de la féminité et de la masculinité dans l'art et a suscité une réflexion autour de plusieurs thématiques : la féminité, la masculinité, la virilité, la place du corps, les codes genrés dans la société.

Une classe de troisième du collège Victor Louis est venue découvrir l'exposition et a participé à une médiation culturelle encadrée par l'Artothèque des arts au mur.

Les objectifs étaient les suivants :

. **Rencontrer / L'œuvre me parle** : cultiver sa sensibilité et sa curiosité à vivre la **rencontre d'œuvres**, de façon directe, sensible et raisonnée ;

. **Connaître / Je parle de l'œuvre** : **s'approprier des connaissances**, quelques repères de culture, des éléments du langage plastique de l'art contemporain et de ses systèmes de représentation ; enrichir son regard ; employer un vocabulaire spécifique au domaine des arts pour verbaliser une émotion esthétique, exprimer son point de vue et respecter celui des autres ; apprendre à repérer, pour les dépasser, certains a priori et stéréotypes culturels et artistiques.

Chaque élève avait pour consigne de se mettre d'accord sur l'œuvre qui représentait le plus pour eux, la notion de masculinité et de féminité. Par la suite, chaque élève qui le souhaitait, pouvait défendre son point de vue.

A travers les œuvres, les jeunes ont beaucoup réagi sur la question de la masculinité, en mettant en avant l'égalité des hommes et des femmes et en désapprouvant les stéréotypes et les clichés. Les garçons ont pris plus facilement la parole. Les œuvres du collectif féministe The Guerrillas girls et d'Annette Messager, ont fait le plus réagir les jeunes.

## • Formation avec l'association le « Girofard »

Dans le cadre de la quinzaine de l'égalité et de la diversité, Le Dôme a accueilli une formation proposée par l'association "Girofard". Elle s'est déroulée le 12 novembre en direction des professionnels sur l'accueil inclusif du public jeune LGBTQI+.

L'agent d'accueil du Dôme a pu bénéficier de ce temps d'information.

La finalité a été d'améliorer des connaissances et acquérir une posture professionnelle adaptée pour l'accueil du public jeune appartenant à la communauté LGBTQI+

Les objectifs ont été les suivants :

- Accueillir le public jeune LGBTQI+. (Définition – terminologie...)
- Repérer les difficultés rencontrées par les jeunes - Préjugés et discriminations.
- Partager des outils pour faciliter l'accueil inclusif - adapter sa posture professionnelle

- **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 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 requestionner leurs postures grâce à la présence d'une intervenante juriste.

Cette année l'ensemble des directeurs de la Ville de Talence ainsi que les Directeurs Généraux Adjointes et le Directeur Général des Services ont tous participé à la formation dispensée par le CIDFF.

## 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
- Connaitre le cadre légal
- Savoir identifier les situations et réagir

## CONTENU

### État des lieux

#### Le sexisme : de quoi parle-t-on ?

- Définitions
- 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

## Le lieu RE source

- Mon quartier vu au féminin

De quoi s'agit-il ?

Il s'agit d'explorer le quartier avec un petit groupe de femmes pour observer et analyser avec précision les atouts et les faiblesses de l'espace urbain que ces habitantes empruntent quotidiennement.

Le but étant avant tout, que les femmes se réapproprient un espace urbain qui à certain égard leur est difficile d'accès.

*Article du journal Sud-Ouest en date du 01 février 2024 rédigé par Emilie Lopes*

***Afin d'améliorer leur espace de vie, la mairie a incité les Talençaises à participer à des déambulations dans leur quartier. L'enjeu : donner de la visibilité aux femmes dans l'espace public***

*Manque d'une rampe au sein de la résidence Combourg, saleté sur la place Gauguin, accès trop étroit à la résidence Saint-Malo ou encore nuisances sonores sur la butte Rosa-Parks. Les observations ont été nombreuses lors de la marche exploratoire organisée par la mairie de Talence, ce mardi 30 janvier, en présence de la préfète déléguée à l'Égalité des chances, Lydia Guirous, et de nombreuses femmes du quartier.*

*Cette marche venait conclure une série de déambulations qui avaient débuté au printemps. « Nous avons voulu organiser ces marches pour donner la parole aux habitantes et prendre en compte leurs revendications dans ce quartier afin d'améliorer leurs conditions de vie », a rappelé le maire, Emmanuel Sallaberry. « Et il est également important pour moi de mettre en avant les femmes dans l'espace public. Leur place doit être équivalente à celle des hommes, tout doit être fait de manière équitable. Je regrette que leurs paroles soient trop souvent muselées ou inaudibles. C'était tout le sens de cette démarche », a-t-il poursuivi.*

***« Intérêt général »***

*Le projet, porté par le service de médiation sociale et le Centre communal d'action sociale (CCAS), a été baptisé « Mon quartier vu au féminin ». Inspiré d'une expérience au Canada dans les années 1990, il a été développé au sein du quartier de Thouars. À Talence, l'idée était qu'un petit groupe de femmes, une vingtaine, sillonne les rues afin d'observer et d'analyser les atouts et les faiblesses de leur environnement. « Il était important qu'on voie les femmes qui vivent dans ce quartier, et qui sont là quotidiennement. Ce sont de vraies expertes*

*et leur voix compte. Le regard féminin est d'intérêt général, il fallait qu'elles se sentent exister et qu'elles se réapproprient l'espace public, et c'est ce que nous avons réussi à faire », a souligné Zouina Lamairia, la responsable du tiers-lieu La Ressource et l'une des personnes à l'origine du projet.*

*« Il était important qu'on voie les femmes qui vivent dans ce quartier, et qui sont là quotidiennement »*

*Au total, quatre marches ont eu lieu. La première a ainsi été organisée le 23 mai dernier, dans l'après-midi, puis les suivantes l'ont été fin mai en soirée, une autre avec un architecte et, enfin, une dernière nommée « Parcours d'identification » en novembre. Chacune des remarques soulevées par les habitantes a été consignée dans un rapport remis au maire ce mardi.*

*Yvette Jayle a été l'une des participantes et pour rien au monde elle n'aurait manqué cela.*

*« Je vis ici depuis quarante-cinq ans, je connais tout le monde. On est relativement tranquilles mais il y a toujours des choses à améliorer. » Comme le manque d'équipement pour favoriser le lien social sur la butte Rosa-Parks, quelques incivilités avec un espace barbecue qui provoque de nombreuses nuisances sonores, mais aussi quelques manques pour faciliter les accès aux personnes âgées ou à mobilité réduite. « Je sais que le maire nous écoutera et c'est toujours bien que l'on entende ce qu'on peut dire », a estimé cette retraitée.*

### **Un travail collectif**

*Face à toutes ces habitantes pendant plusieurs heures ce mardi après-midi, l'élu s'est voulu à l'écoute et rassurant. « Quand on repense l'espace public, il faut le faire ensemble. Nous allons prendre en compte chacune de vos revendications et nous allons y répondre point par point », a-t-il assuré. Et de développer : « Je veux le dire encore une fois : vos voix comptent, nous en avons besoin, tout comme nous avons besoin de votre engagement. Votre parole continuera à être entendue. »*

*Venue assister à la marche, la préfète déléguée à l'égalité des chances, Lydia Guirous, s'est réjouie de cette démarche. « C'est un vrai bonheur pour moi de participer avec vous à cette déambulation exploratrice. La visibilité des femmes est un sujet important pour moi et sur lequel je me suis engagée tout au long de ma vie », a-t-elle annoncé. « Nous devons agir toujours plus pour une égalité hommes-femmes, c'est un sujet fondamental, et j'accorde une vigilance permanente à la place des femmes dans la société. »*

*Si elle n'a eu de cesse de saluer cette initiative, elle a également voulu insister sur le rôle des femmes au sein des quartiers et plus largement au sein de la société. « Je ne le répéterai*

*jamais assez : il faut vous engager. Il n'y a pas de plafond de verre, aucun espace public ne peut être interdit aux femmes. » Et de conclure ainsi : « Prenez votre place. Vive les femmes ! »*



## **Le Service des Sports**

- **Mon asso sportive s'engage**

Dans le cadre de la politique sportive de la ville, où le développement du sport pour tous est l'axe principal, la ville accompagne 45 associations sportives.

Parce que le sport est un réel levier de santé et de lien social, il est important qu'il soit accessible au plus grand nombre.

Afin de proposer un large éventail de disciplines sportives, accessibles à tous, dans un cadre bienveillant et respectueux de l'environnement, la ville s'engage auprès des associations pour :

- Un sport sans déviances ni violences
- Un sport plus durable
- Une pratique handisport
- Le sport féminin

Il s'agit de répondre à ces enjeux, à travers des actions concrètes sur le terrain, telle que la sensibilisation des pratiquants aux stéréotypes, aux discriminations, ou encore au gaspillage alimentaire.

Chaque membre d'une association est concerné, les sportifs, les éducateurs, les entraîneurs, les supporters, les joueurs...

De façon générale, le Service des Sports rédige l'ensemble des conventions d'objectifs avec les associations sportives. Dans ce cadre l'ambition de développement du sport féminin intervient comme un critère d'attribution des subventions.

## **Le Service Jeunesse et Vie étudiante**

Le service au travers notamment de son accueil à Infos Jeunes Talence Campus participe et sensibilise les personnes accueillies aux questions de l'égalité femme / homme. Ses agents, formés, effectuent une veille quotidienne sur ces questions et nouent des partenariats avec différentes associations afin de coconstruire des actions à destination des collèves de la Ville.

Le service dispose d'une BDthèque très documentée qui fait l'objet d'une communication hebdomadaire afin de mettre en avant les ouvrages ainsi que leurs autrices et auteurs.

Enfin, Infos Jeunes Talence Campus relaie toutes les actions portées par l'Espace Santé étudiant sur la thématique afin de contribuer à la diffusion de l'information des actions de notre partenaire Campus.

# Des permanences d'accès aux droits

## **Le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF)**

Partenaire historique de la Ville de Talence depuis des décennies, le Centre d'Information sur les 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 donnent connaissance des 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 formées aux problématiques de violences au sein du couple et de violences sexistes et sexuelles.

En 2024, les juristes ont réalisé **25 entretiens avec des femmes victimes de violences**, dont :

- 20 entretiens relatifs à des violences au sein du couple ou par ex-partenaire.
- 2 entretiens avec des femmes victimes de violences au sein de la famille (hors couple).
- 1 entretien avec une femme victime de violences dans l'entourage proche (hors famille et couple).
- 1 entretien relatif à des violences au travail.
- 1 entretien relatif à des violences dans l'espace public.

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 délégué du 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 ;
- A 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.

A Talence, le délégué du Défenseur des Droits est présent de façon hebdomadaire au Dôme. Il est pleinement concerné par les questions relatives à 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).