



2021

ÉGALITÉ DES GENRES

Édito

L'égalité entre les femmes et les hommes est une des grandes missions du mandat.

C'est pourquoi la Ville de la Rochelle marque un engagement réel pour la prise en compte de ce principe égalitaire et la dimension du genre.

Tout d'abord en tant que collectivité et employeur, la Ville joue un rôle majeur pour faire respecter la parité et l'égalité professionnelle : l'équilibre des effectifs, la structure hiérarchique, les filières professionnelles, la formation ou encore le télétravail sont autant de sujets de réflexion pour faire évoluer les pratiques au sein de ses propres services.

Cet engagement s'est concrétisé dès 2008, avec la signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, et s'est enrichi depuis dans un cadre législatif récent et évolutif.

L'année 2021 marquera le début d'un plan pluriannuel d'actions, piloté par la direction des ressources humaines, destiné à définir les objectifs et les résultats à atteindre dans le milieu professionnel.

Sur le terrain, le travail d'éducation et de sensibilisation sur l'égalité des genres est également porté par le tissu associatif local et par les services municipaux, à travers un maillage d'actions transversales et collaboratives, dans des domaines aussi divers que la culture, le sport, la santé, l'éducation ou l'aménagement de l'espace public.

Cette année encore, la crise sanitaire est venue freiner le nombre des manifestations prévues. Pour autant, la mobilisation de l'ensemble des services et acteurs locaux reste intacte sur la question de l'égalité des genres.



Jean-François Fountaine,
Maire de La Rochelle

Sommaire

p. **3**
Édito

p. **5**
Préambule

p. **7**

I. L'égalité femmes/hommes
au sein de la collectivité

p. **17**

II. Les événements de l'année

p. **21**

III. Les actions transversales
poursuivies par la municipalité

p. **29**

IV. Propositions d'actions

Préambule

L'égalité des droits entre les hommes et les femmes est un principe universel : proclamé dans la charte des Nations Unies de 1945, il est ensuite consacré dans toute sa dimension internationale par la déclaration universelle des droits de l'Homme : « tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits ».

À l'échelle de l'Europe, l'égalité des hommes et des femmes est expressément érigée en droit fondamental par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne adoptée en 2007 : cette charte étant juridiquement contraignante, le principe d'égalité s'impose donc aux institutions européennes comme aux États-membres.

Parallèlement, le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE)¹, a rédigé la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, signée par la Ville de la Rochelle en février 2008 (et en septembre 2009 par la CDA).

[/https://www.larochelle.fr/fileadmin/mediatheque/Action_municipale/Ville_solidaire/Charte_europeenne_egalite_femmes_hommes.pdf](https://www.larochelle.fr/fileadmin/mediatheque/Action_municipale/Ville_solidaire/Charte_europeenne_egalite_femmes_hommes.pdf)

Le 25 septembre 2015, 193 pays, dont la France, ont adopté à l'ONU le Programme de développement durable à l'horizon 2030, qui définit 17

objectifs de développement durable pour éradiquer la pauvreté, protéger la planète et garantir la prospérité pour tous.

Le principe de l'égalité femmes/hommes est le 5^{ème} sur les 17 énoncés.

Un cadre législatif s'est ensuite imposé aux collectivités territoriales pour exercer en leur sein une démarche réellement égalitaire.

La loi du 4 août 2014 prévoit que « l'État et les collectivités territoriales, et leurs établissements publics mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée ».

La loi du 6 août 2019 sur l'égalité professionnelle renforce ces objectifs, avec notamment l'élaboration par la direction des Ressources Humaines d'un plan pluriannuel d'actions sur trois ans.

La défense de l'égalité des hommes et des femmes trouve ainsi son expression dans les services de la collectivité, mais également, avec le soutien de nombreuses associations, dans des domaines aussi divers que la santé, la culture, le sport, l'éducation, ou la gestion de l'espace public. Sans oublier les journées et salons dédiés aux femmes, telles que le Mois des Elles à la Rochelle et la Journée Internationale des Droits des Femmes.

¹Le CCRE est l'organisation européenne représentative de plus de 100 000 collectivités territoriales au travers de 50 associations nationales issues de 35 pays européens, parmi lesquels l'Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe (AFCCRE).





I. L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

UN CADRE LÉGISLATIF QUI A POUR OBJECTIF DE PRÉVENIR LES DISCRIMINATIONS

Depuis une soixantaine d'années, des progrès majeurs ont été réalisés, notamment par le renforcement du corpus législatif, infusant ainsi progressivement la culture de l'égalité dans l'ensemble de la société et en particulier dans la fonction publique. Mais malgré cette dynamique législative, les inégalités persistent dans tous les domaines.

Aussi, la loi de modernisation de la fonction publique du 6 août 2019 vise-t-elle à l'exemplarité des employeurs publics en matière d'égalité professionnelle, en codifiant les dispositifs suivants :

Élaboration d'un plan pluriannuel d'actions pour favoriser l'égalité professionnelle

- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;

- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Ce plan d'actions doit présenter les objectifs, les indicateurs de suivi et le calendrier de mise en œuvre. Il a pris effet au 1^{er} juin 2021 pour une durée de 2 ans et demi.

Ces éléments seront présentés sous forme de données sexuées dans le Rapport Social Unique.

Interdiction des discriminations liées à l'état de grossesse

Maintien des droits à avancement en cas de congé parental ou de disponibilité et avancements équilibrés

- les droits à avancement et à promotion sont maintenus dans la limite d'une durée de cinq ans sur l'ensemble de la carrière ;
- pour garantir un « avancement au choix équilibré », le tableau annuel d'avancement doit préciser la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et des agents susceptibles d'être promus.

Nominations équilibrées pour les emplois fonctionnels de direction

Elles doivent comporter au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

Composition équilibrée et présidence alternée

dans les jurys et instances de sélection pour les recrutements, l'avancement ou la promotion interne

Elle doit respecter une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.

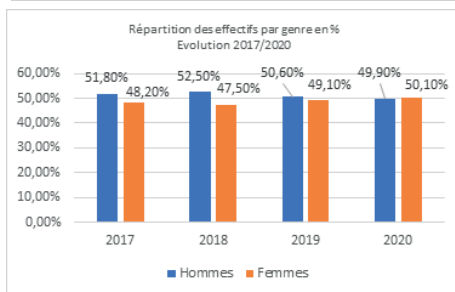
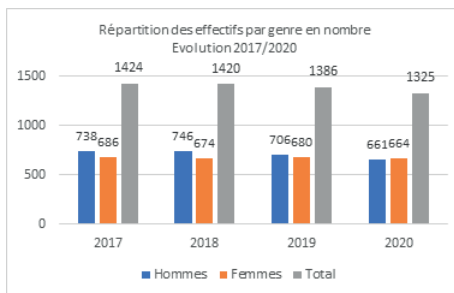
Dispositif de signalement destiné aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

DIAGNOSTIC

Un effectif équilibré entre les femmes et les hommes

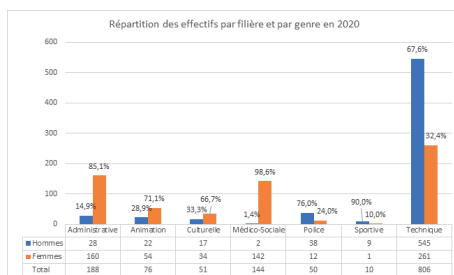
De majoritairement masculin en 2017 (51,8 %), l'effectif tend à l'équilibre entre hommes et femmes en 2020 (49,9 % contre 50,1 %).

Cette évolution est liée aux transferts d'agents vers l'agglomération dans le cadre des mutualisations et se retrouve dans les effectifs des filières concernées (technique, administrative et sportive).



Des filières professionnelles genrées

Les femmes sont majoritaires dans les filières administrative, culturelle, animation et médico-sociale et les hommes, dans les filières technique, sportive et la police. Dans cette dernière, on note une féminisation continue de l'effectif depuis 2018, passant de 14,9 % en 2018, à 20,8 % en 2019 pour atteindre 24 % en 2020.

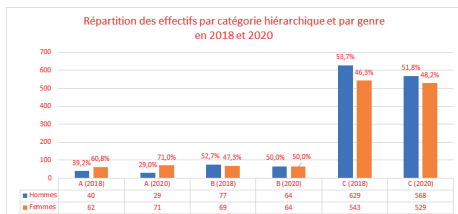


Une structure hiérarchique marquée par l'évolution de la part des femmes et des hommes

En catégorie A, l'écart déjà important entre hommes et femmes, a augmenté au profit des femmes, passant de 60,8 % en 2017 à 71 % en 2020. Cette évolution est surtout le fait d'une part, du reclassement d'agents, principalement féminins, en catégorie A dans la filière médico-sociale et, d'autre part, d'une diminution importante de l'effectif masculin dans cette catégorie.

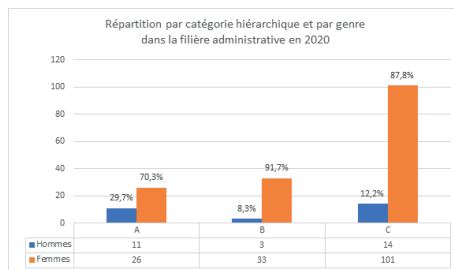
En catégorie B et C, l'écart s'est réduit au profit des femmes. Ainsi en B, les femmes sont passées de 47,3 % à 50 % et de 46,3 % à 48,2 % en C.

Les postes de direction générale sont majoritairement féminins avec une DGS, deux DGA, une DGAST pour un homme DGA.

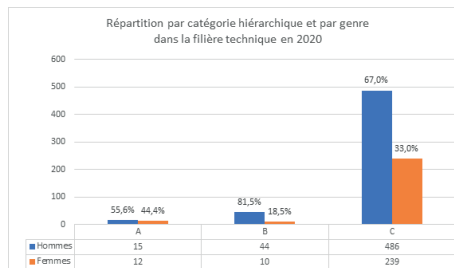


Des disparités en termes de positionnement hiérarchique

Dans la filière administrative, à 85 % féminine et 15 % masculine (cf. tableau ci-dessous), les hommes sont 39 % à être en catégorie A quand les femmes ne sont que 16 %.

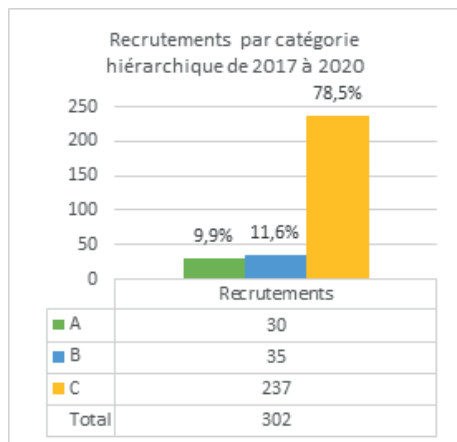


De même, dans la filière technique, à 67 % masculine et 33 % féminine, la part des femmes en catégorie A et C est plus importante que celle des hommes (tendance que l'on observe en 2019 et 2018).



... qui se retrouvent lors des recrutements.

Si depuis 2017 les recrutements féminins sont un peu plus nombreux (158 femmes recrutées soit 52,3 % pour 144 hommes), c'est en catégorie C que les besoins de recrutements sont les plus importants puisqu'ils représentent 78,5 % des recrutements depuis 2017.



Toutes catégories hiérarchiques confondues, les métiers restent très genrés : les recrutements viennent renforcer la structure sexuée des filières professionnelles.

92% des recrutements en catégorie C, 100% en catégorie B et 68% en catégorie A concernent des femmes.

64% des recrutements dans la Police, 76% dans la filière technique et 75% dans la filière sportive concernent les hommes.

Emplois permanents et non permanents

Les contractuels sur emplois permanents sont en diminution de 2017 à 2019.

Les contractuels sur emplois non permanents sont très majoritairement des femmes, principalement sur des postes Temps de vie de l'enfant, en catégorie C.

L'accompagnement des carrières

Les promotions et avancements de grade

Malgré le maintien d'un équilibre dans les nominations masculines et féminines, **il n'y a pas de modification de la représentation d'ensemble des filières professionnelles.**

Rémunération

La mise en place du RIFSEEP profite aux femmes ; néanmoins, les écarts de rémunérations qui subsistent s'expliquent par le positionnement du poste exercé (31% des hommes ont des postes d'encadrement contre 19% chez les femmes).

L'accompagnement des mobilités

Qu'elles soient contraintes (poste à usure physique) ou choisies, **les agents accompagnés sont majoritairement des femmes et des agents de catégorie C** exerçant des métiers en lien avec les enfants (agent de service, cuisinier, auxiliaire de puériculture, ATSEM).

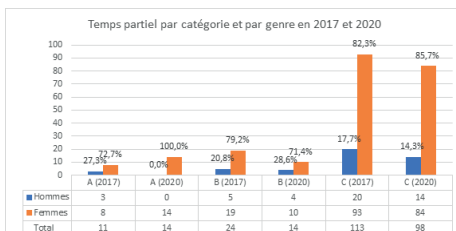
La formation : avantage aux hommes

En 2018 et 2019, environ 46 % de l'effectif est parti en formation. Si les hommes sont plus nombreux à se former, il s'agit surtout d'hommes en catégorie C (200 hommes en 2018 et 221 en 2019 contre 40 et 110 femmes ont au moins suivi une formation à la sécurité), les femmes en catégorie A et B, partent plus que les hommes.

Partage entre vie professionnelle et vie privée

Le temps partiel

une affaire de femme et de catégorie hiérarchique

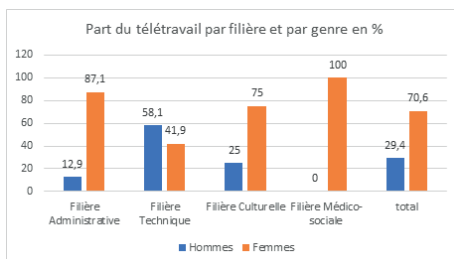


Le congé paternité

85 % des hommes qui ont déclaré une naissance ont pris leur congé paternité en 2020.

Le télétravail

Il est majoritairement féminin (70,6 % fin 2020). Le premier confinement de 2020, a favorisé l'essor du télétravail régulier, a permis la progression des hommes dans le dispositif, passant de 18,2 % lors de l'expérimentation de 2018 à 20,2 % en août 2020 pour atteindre 29,4 % fin 2020.



Les violences sexistes et sexuelles : dispositif de signalement, sensibilisation et sanctions

Un dispositif de signalement et de sensibilisation

Le comité de pilotage ville-CDA-CCAS, créé en juillet 2018, a permis :

- **la mise en place d'une procédure de signalement** des situations et de prise en charge psychologique, sociale, administrative et juridique

- **des opérations de communication** : création d'un dépliant d'information, d'un relais sur les intranet, d'une information dans les journaux internes

- **de formations obligatoires pour les responsables de service intitulées** : « Les propos et comportements sexistes au travail : de la libération de la parole à la prévention ».

Des sanctions

Deux sanctions en 2019 et 2020 pour harcèlement sexuel, et attitude insistante et répétée envers une collègue, ont été prononcées à l'encontre de leurs auteurs.

Premier plan d'actions pour mettre en place une politique de suppression des inégalités salariales et d'accompagnement des femmes et des hommes dans leurs parcours professionnel - Juin 2021 - décembre 2023

Trois axes d'actions

Lutter contre les stéréotypes et
prévenir les discriminations

Dans le domaine de la communication

Les annonces de recrutement ne doivent pas favoriser le genre

- Campagne de promotion sur les métiers et présentation de portraits d'agents
- Privilégier l'écriture inclusive dans les supports RH et de communication
- Sensibiliser les interlocuteurs RH dans les services

Dans le domaine de la formation

- Sensibiliser les agents aux enjeux de l'égalité professionnelle, aux droits et devoirs de chacun ainsi que les engagements de la collectivité (formation, sensibilisation, information lors de la journée des nouveaux arrivants)

Dans le domaine du recrutement

- Veiller à la mixité des jurys de recrutement
- Élaborer un guide de recrutement des candidatures reçues
- Recevoir en entretien de recrutement des hommes et des femmes au moins dans les mêmes proportions que celles des candidatures reçues

À compétences égales, veiller à féminiser les filières masculines et inversement.

Dans le déroulement de la carrière

Veiller à ce que les avancements et les promotions internes soient équilibrées

Dans le domaine de la rémunération

- Suivre l'évolution des rémunérations

Un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Sur le télétravail


- Mettre en place une Charte des temps

Prévenir toutes les violences faites aux agents

sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et moral

Dans le domaine de la formation/sensibilisation

- Actions destinées aux encadrants mais aussi aux agents sur les violences sexistes et sexuelles
- Actions de sensibilisation destinées aux encadrants et aux agents sur les sanctions disciplinaires
- Ateliers d'échanges ou retours d'expérience avec les chefs de service sur les situations d'alerte et les modalités de gestion en lien avec la DRH.



- Mener une enquête auprès des agents sur les propos et situations discriminants dans la collectivité et mettre en place des actions de communication et de prévention autour de cette enquête

Dans le domaine de l'accompagnement

- Actions auprès des victimes mais aussi des agresseurs

Dispositif de signalement

- Suivi du dispositif et des actions de sensibilisation complémentaires pouvant être mises en place
- Bilan annuel du dispositif





II. LES ÉVÉNEMENTS DE L'ANNÉE

LE SALON DES ELLES À LA ROCHELLE

Tout au long du mois de mars, conférences, ateliers et tables rondes, spectacles et expositions ont amené les participant.e.s à prendre conscience et à déconstruire tous les stéréotypes et les préjugés liés au genre qui conditionnent nos choix de vie.



Isabelle ROME, Haute fonctionnaire auprès du ministre de la Justice en charge de l'égalité femmes / hommes était la marraine de cette 12^{ème} édition des ELLES à La Rochelle.

Elle a animé, en collaboration avec Élodie Chazalon, vice-présidente de l'Université en charge de l'égalité femmes/hommes, une visio-conférence sur le thème « la puissance féministe ».

LA MARCHÉ DES FIERTÉS

C'est le 22 mai qu'a eu lieu la première marche des fiertés à la Rochelle.



Très belle réussite pour cette première grande manifestation, qui a réuni plusieurs milliers de personnes pour dire non aux discriminations, sensibiliser l'opinion et faire évoluer les droits.

Paillettes et drapeaux arc-en-ciel ont envahi les rues rochelaises pour un défilé festif, qui a clôturé une semaine animée par des actions de sensibilisation portées par de nombreuses associations LGBT.



25 NOVEMBRE : JOURNÉE INTERNATIONALE POUR L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES

Le sujet des violences faites aux femmes est travaillé toute l'année.

Il est traité en partenariat avec le Collectif Actions Solidaires : ateliers-débats organisés en juin, ayant permis de définir des thèmes prioritaires, tels que l'emprise, la non-reproduction sociale des violences, l'accueil et l'hébergement d'urgence.

Le 30 septembre, une soirée caritative, dont la marraine était Laura Flessel, ancienne ministre des Sports et championne olympique d'escrime, a permis de reverser les fonds obtenus à l'association Laywers4Women qui œuvre pour la défense juridique des femmes victimes de violences.



À cette occasion, les services de la gendarmerie ont présenté leur organisation territoriale d'intervention sur le Département, et les actions de sensibilisation menées avec les clubs sportifs du Stade Rochelais.







III. LES ACTIONS TRANSVERSALES POURSUIVIES PAR LA MUNICIPALITÉ

SANTÉ

Programme 1,2,3 Santé

Ce programme est coordonné par la Direction Santé Publique et Accessibilité auprès des écoles élémentaires.

En 2020-2021, les élèves de 29 classes ont été sensibilisés à la connaissance de soi, de l'autre, aux différences et ressemblances, au respect et au consentement.



En 2021-2022, le parcours se poursuit avec le thème « à nos différences », axé sur le changement de regard porté sur le handicap et l'inclusion.

La Marche des Fiertés : actions de sensibilisation sur la santé, avec la participation de l'équipe « Veille sur tes amis ».

19 septembre : autorisation donnée à l'association Étoile des Mers et Compagnie pour promouvoir l'allaitement et sensibiliser aux discriminations dont sont souvent victimes les femmes allaitantes dans l'espace public.

Tout le mois d'octobre : campagne de mobilisation « Octobre rose » destinée à sensibiliser au dépistage du cancer du sein et à récolter des fonds pour la recherche, en lien avec la Ligue contre le cancer. Parmi les actions :

Le 3 octobre : La marche rose au départ de la plage de la Concurrence, organisée par les clubs féminins rochelais.



Du 13 au 18 octobre : Les Foulées de l'Espoir ont été l'occasion pour les jeunes de l'association Éole de parcourir 1000 km en courant et pédalant. Les fonds récoltés (1 km = 1 €) seront reversés au profit de Symphonie 17.

Du 26 au 29 octobre : La Rochelle, dernière ville étape pour le Bus du Cœur. Mission de sensibilisation et organisation de conférences sur les risques cardiaques des femmes.



Le service Santé subventionne également l'association « effet rose », portée par d'anciennes malades qui ont souhaité créer un lieu de convivialité et accompagner les femmes touchées par le cancer du sein.

SPORT

La valorisation du sport, notamment féminin, à travers une nouvelle ambassadrice.

Catherine Léonidas, 1^{ère} adjointe, a été nommée vice-présidente de l'Association Nationale des Élues en charge du Sport (ANDES). Cette association a pour but d'échanger sur les politiques du sport des collectivités, et de les représenter auprès de l'Etat et du mouvement sportif.

Une organisation contrastée en fonction des contraintes sanitaires.

Des manifestations sportives connues des Rochelais, dont le but est de promouvoir le sport au féminin et de lutter contre les inégalités d'accès pour la pratique sportive féminine, n'ont pu se tenir en 2021.

C'est ainsi que le Trophée Sport Passion (valorisation des résultats des sportives rochelaises), la semaine du sport au féminin (séances gratuites pour la découverte de l'offre clubs féminins sur la plage des Minimes) n'ont pu avoir lieu.



Une communication numérique assurée pour informer sur les rencontres sportives possibles et diffusion des événements sur la page Facebook « sport féminin ».

Programme d'activités sportives dans les quartiers prioritaires de la ville : Cœur de rochelaises le 12 septembre dans le quartier de Villeneuve-les-Salines.

Accueil par le maire le 18 septembre sur le Vieux Port, des athlètes olympiques. Charline Picon, médaille d'argent en planche à voile, devient la figure emblématique du sport olympique sur le territoire rochelais.

CULTURE

Les programmations artistiques dans les établissements culturels de la Ville recherchent le meilleur équilibre possible entre artistes femmes et hommes.

L'Éducation artistique – le dispositif P[art]cours

Ce dispositif implique chaque année des artistes professionnels qui développent des actions artistiques et culturelles auprès des enfants dans les écoles et les centres de loisirs.

Pour 2020/2021, les collaborations ont permis d'investir 55 artistes dont : - 29 femmes
- 26 hommes

Au Carré Amelot

5 expositions

2 femmes, 2 hommes et 1 collective dont une « Fake I real me » de Corinne Mariaud consacrée à la représentation de la beauté à travers le genre et les codes sociaux.

12 spectacles

dont 7 mis en scène par une femme et 2 en binôme homme/femme.

8 compagnies en accueil de résidence,

dont 7 projets mis en scène par une femme et 3 projets coproduits.

Au théâtre : focus sur le spectacle vivant

Toutes les compagnies de théâtre sur la Rochelle sont dirigées par des femmes.

Le spectacle « les héroïnes » réalisé par Éloïse Martin (compagnie Carabistouilles), met en scène des portraits de femmes interviewées par la comédienne ; il a été joué au Carré Amelot le 19 mars dans le cadre du Salon des Elles, avant d'entamer une tournée dans d'autres communes de la CDA.

À la chapelle des Dames Blanches

Dans cette galerie municipale dédiée aux arts plastiques, 4 expositions monographiques ont été réalisées à parité par 2 hommes et 2 femmes.

Li Kunwu, artiste chinois, dans le cadre du festival du cinéma chinois à La Rochelle (en partenariat avec l'Institut Confucius, le Centre Intermondes, l'association Est-Ouest).

Najja Mehadji, artiste franco-marocaine (report saison 2020).

Mustapha Azeroual, artiste franco-marocain.

Flore Kunst, artiste rochelaise.

Dans les médiathèques municipales

Janvier 2021

L'année avec l'exposition des photographies de Marie Monteiro :

« Nos nuits de la lecture sous l'œil des photographes »

Mars 2021

Le duo femme/homme Frangélik a proposé un « Bœuf poésik » pour les plus petits.

Mai 2021

Anouk Bloch-Henry, autrice, est intervenue dans le cadre du mois des Mémoires auprès des adolescents.

Une partie de l'exposition interactive « Mission H. Être Humain, vivre ensemble » à destination des enfants, proposait une partie spécifique sur la parité, le respect mutuel et la lutte contre préjugés sexistes.

Juin 2021

Un trio féminin, Claudy Landy, Madame C et Marie Lориoux a présenté des lectures : *Valdingue sous la lune* Anne Pellotier, peintre, a été exposée.

Jeanne Benameur, autrice, a lu des extraits de ses écrits.

Mélanie Boivert, soprano, a proposé un mini concert.

À la maison des écritures

Initiée par la ville de la Rochelle lors des Assises de la Culture en 2015, la Maison des Écritures a ouvert ses portes à la Villa Fort-Louis début 2021.



Elle a accueilli cette première année, à part égale, 10 auteurs et 10 autrices francophones.

Elle a mis en lien ces artistes résidents avec les acteurs culturels et éducatifs de la Rochelle, mais aussi avec tous les publics, en devenant un lieu d'accueil et de rencontres privilégiés.

Dans les musées

Musée maritime

En juillet, conférence « Femmes de marins au 18^{ème} siècle » animée par Emmanuelle Charpentier, professeure d'Université.

Muséum d'histoire naturelle

Des femmes incarnent des métiers scientifiques peu connus :

- Commissariat de l'exposition « Baleines de Bangudae » : Adeline Aumont, directrice adjointe, paléontologue.

- Commissariat de l'exposition « Champignons & Cie – Photographies d'une biodiversité discrète à ras-du-sol » : Lucille Bourroux en charge de la bibliothèque scientifique.

- Dans le cadre de la Fête de la Science : Animation « Masque secret, masque sacré » par Marie Lorillard, anthropologue.

La lecture

Le salon rochelais du livre féminin

S'est tenu à l'Oratoire le 4 juillet, sous le haut patronage d'Isabelle Rome, haute fonctionnaire à l'égalité femmes/hommes au Ministère de la Justice.



Le Festival de la fiction TV

Il s'est tenu du 14 au 19 septembre.

Lors de tables rondes, l'adaptation des créations aux différentes évolutions sociétales ont été abordées : mixité sociale, mariages homosexuels, PMA ...



Le Ladies Circle : association créée en 1971, qui regroupe des jeunes femmes du monde de l'entreprise, et organise son comité national à la Rochelle les 12 et 13 novembre.

Cette association caritative soutient cette année au niveau national l'AMFE (Association des Maladies de Foie des Enfants) et au niveau local Merci Noémy (jeunes adultes en situation de handicap).

LES FEMMES ET L'ENTREPRENEURIAT

Table ronde « vis ma vie », le 22 septembre à l'Espace Giraudeau.

Quatre cheffes d'entreprises ont exposé leurs parcours et les difficultés qu'elles ont eu à surmonter pour trouver leur place dans le monde du travail.



ESPACE PUBLIC

Dénominations de rues

La direction de la culture et du patrimoine est en cours d'élaboration d'une base de données sur les lieux à dénommer, avec des objectifs de féminisation, de mixité et de mémoire.

Il a été proposé de donner des noms de femmes à deux allées du parc Franck Delmas :



BARBARA WRIGHT (1935-2019) FEMME DE LETTRES

Irlandaise spécialiste de la littérature française du 19^{ème} siècle, elle a consacré une grande partie de son travail à l'œuvre littéraire et picturale du rochelais Eugène Fromentin. En 1976, elle devient membre correspondante de l'Académie des Belles lettres, Sciences et Arts de la Rochelle et n'a cessé de travailler en lien avec les conservateurs successifs du Musée des Beaux-Arts. Elle aura contribué

toute sa vie au rayonnement de la littérature française en Irlande.

Elle a été décorée de l'ordre national du mérite - chevalier en 1975, puis officier en 2004 - et distinguée en septembre 2019 Chevalier de la Légion d'Honneur par l'ambassadeur de France en Irlande.

LUCILE GIRREBEUK (1916-1967) FEMME DE LETTRES

Française d'origine flamande devenue rochelaise, elle a écrit des romans, contes et nouvelles s'appuyant sur l'histoire locale d'Aunis et de Saintonge.

Ses sujets étaient aussi divers que la tolérance sur fond de guerre, le progrès lié aux évolutions technologiques, le colonialisme et la traite négrière.

Lucie Girrebeuck, mère de sept enfants, a été une citoyenne active, fondatrice de plusieurs sociétés pour le développement des lettres.





IV Proposition d'actions

La mise en œuvre d'un plan d'actions permettra de décliner une politique publique en établissant des grandes priorités et en planifiant des actions à mener, associant la collectivité et les partenaires. Il s'agira de développer une « approche intégrée du genre, pour en faire une stratégie transversale ».

Poursuivre la lutte contre le sexisme

COLLECTIVITÉ

ACTION	MOYENS PROPOSÉS	SERVICE CONCERNÉ	OBSERVATIONS
<ul style="list-style-type: none">• Formation• Connaissance des droits• Désigner 1 référent /direction	<p>Poursuivre la formation des services</p> <p>Actualiser le dépliant et le rendre accessible sur intranet</p> <p>Suivi du comité de pilotage sur les violences sexistes</p>	<p>Vie associative et jeunesse et RH</p>	<p>Sensibilisation sur la protection de l'employeur et l'existence d'une personne- relais</p> <p>Communication sur le dépliant</p>

Aller vers la parité dans l'administration et les différentes activités

	ACTION	MOYENS PROPOSÉS	SERVICE CONCERNÉ	OBSERVATIONS
COLLECTIVITÉ	<ul style="list-style-type: none"> • Ouvrir plus de filières aux femmes • Présentation de portraits de femmes 	<p>Espaces verts, métiers techniques</p> <p>Journal interne, Totem, Journal LR et CDA, Web</p>	<p>RH et Communication</p>	
MILIEU ASSOCIATIF	<ul style="list-style-type: none"> • Réflexion sur la gouvernance • Promouvoir l'engagement associatif 	<p>Poursuivre la mise en œuvre de la charte de la vie associative</p>	<p>Vie associative et jeunesse et Communication</p>	
ACTION-PILOTE : SPORT	<ul style="list-style-type: none"> • Augmenter le nombre de femmes dans les instances dirigeantes 	<p>Établir un diagnostic sur la base d'un questionnaire</p> <p>Campagne de communication : affichage «je dirige une association, pourquoi pas vous ?»</p>	<p>Sports et Communication</p>	


Poursuivre la valorisation des actions des femmes en transversalité avec les services

	MOYENS PROPOSÉS	SERVICE CONCERNÉ	OBSERVATIONS
AMÉNAGEMENT PUBLIC	Poursuivre les dénominations féminines de places, allées, bâtiments	Vie associative et jeunesse et Service patrimoine	Gisèle Halimi proposée en 2020
ÉDUCATION-FORMATION CITOYENNETÉ	Poursuivre les dénominations féminines des écoles Soutenir la formation pédagogique dans les écoles Valoriser l'ouverture de métiers aux femmes Aménager les cours d'écoles et les sanitaires	Vie associative et jeunesse, Éducation et CDA	Partenariat avec : Festi'Prev L'Education Nationale La Ligue de l'Enseignement
CULTURE	Présenter un univers créatif féminin : écriture, peinture, arts plastiques, théâtre, «semaine l'art au féminin» Acquérir des sculptures de femmes ou réalisées par des femmes	Vie associative et jeunesse, Culture, embellissement et attractivité de la ville	Partenariat avec : Festi'Prev L'Education Nationale La Ligue de l'Enseignement
ENTREPRE-NEURIAT	Poursuivre la promotion des femmes dans le monde du travail : artisanat d'art, produits écologiques, production et services innovants...	Vie associative et jeunesse, Commerces et marchés	Aménagement Cœur de ville City Club - CCI à rattacher à un salon (déco, alimentaire, bien-être..)
SPORT - SANTÉ	Sport : poursuivre les actions de communication : Semaine Detox, D'Filles, Semaine du Sport gratuit.... Santé : poursuivre les actions de sensibilisation Octobre Rose, Parcours 1,2,3 Santé ; aménager des parcours santé dédiés aux femmes...	Vie associative et jeunesse, Sport- Santé, Communication	Evènements sportifs Contrat Local de Santé

Médiatiser les événements

MOYENS PROPOSÉS	SERVICE CONCERNÉ	OBSERVATIONS
Toutes manifestations, salons et conférences existants		Assemblée des Femmes, Journée Internationale des droits des Femmes (8 mars), Salon des Elles, Journée contre les violences faites aux Femmes (25 novembre)...
Organiser une conférence sur les droits des femmes	Vie associative et jeunesse, Droits de l'Homme Jumelage, CDA et Communication	Journée du 25 novembre et Salon des Elles
Accueillir des femmes de l'étranger et des femmes étrangères étudiant à la Rochelle		Journée internationale des droits des Femmes du 8 mars





Publication de la Direction
Citoyenneté, Territoires,
Vie Associative, Jeunesse
de la Ville de La Rochelle