



Conseil Municipal de février 2017

Rapport de situation sur l'égalité entre les femmes et les hommes à Villiers le Bel

Sommaire

- I. Bilan de la politique de la collectivité en matière d'égalité professionnelle
 - A. Emploi et caractéristique des agents
 - B. Recrutements externes, changements de statuts et mobilité
 - C. Formations
 - D. Organisation du temps de travail et congé parental
- II. Bilan des actions conduites dans la conception, mise en œuvre et évaluation des politiques publiques
 - A. Prévention des violences faites aux femmes
 - B. Les femmes dans le monde du travail
 - C. PIA
 - D. Questionner la socialisation genrée
- III. Perspectives

I. Bilan de la politique de la collectivité en matière d'égalité professionnelle (Ville et CCAS)
 A. Emploi et caractéristique des agents

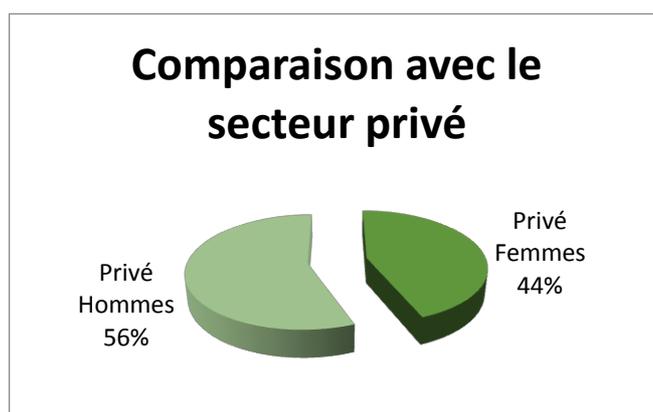
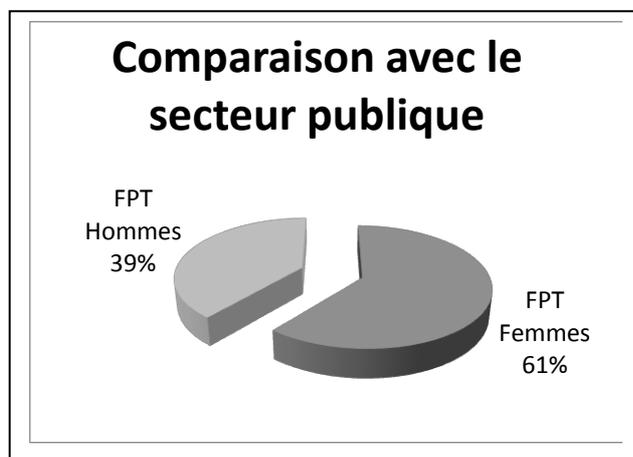
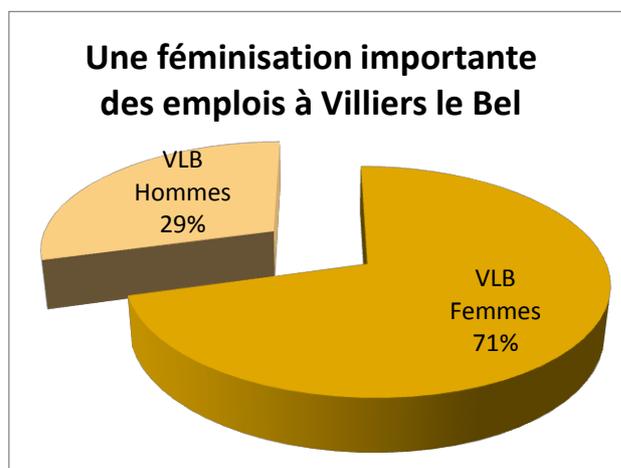
Globalement, voici présenté sous forme de tableau, la représentation féminine au sein de la collectivité :

		31/12/2015		31/12/2014		31/12/2013	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Titulaires	A	21	16	20	17	21	17
	B	20	20	22	21	22	20
	C	269	112	291	115	297	118
Non tit Emplois Permanents	A	15	3	15	4	11	2
	B	8	3	17	3	14	5
	C	62	10	103	20	93	22
Global par exercice (hors emplois non permanents)		465	395	164	468	180	458
Pourcentages		73%	71%	26%	72%	28%	71%
Temps Partiel	A	2	0	1	0	1	0
	B	2	1	3	1	3	1
	C	24	1	27	1	23	1
Total des Temps Partiel par exercice		29	28	2	31	2	27
Pourcentages		94%	93%	6%	94%	7%	93%
Temps non complet - Tit		21	21	0	22	0	22
Av d'Echelon		167	145	71	121	62	115
Av de grades	A	0	0	2	2	49	13
	B	1	0	0	2		
	C	45	22	15	5		
Promotion Interne	A	1	0	0	1	0	0
	B	0	0	0	0	1	0
	C	0	2	4	3	0	1
Emplois d'avenir		4	4	10	4	8	4
Pourcentages		29%	29%	71%	33%	67%	36%

Ces données extraites du bilan social concernent aussi bien la ville que le CCAS.

→ Une féminisation importante des emplois

Au 31 décembre 2015, les femmes représentent une grande part des effectifs permanents de la ville : 70.66% (pour une moyenne de 61% dans la fonction publique y compris dans la fonction publique territoriale et 44% dans le secteur privé).



Cette proportion est à peu près identique pour les 3 catégories : 64.8% pour la catégorie A, 74.7% pour la catégorie B et 69.5% pour la catégorie C, mais reste supérieure comparée à la moyenne nationale (60% pour la catégorie A, 64% en catégorie B et 60% en catégorie C).

A noter que la collectivité compte 67.7 % de femmes parmi les titulaires et 94% parmi les contractuels

→ Une sous-représentation dans les emplois de Direction

Sur la collectivité, il convient de préciser que la part des femmes est minoritaire sur les emplois fonctionnels: 20% (1 femme DGA pour 5 postes) contre 35 % au niveau national.

Cette donnée varie lorsque l'on élargit aux emplois de direction (emplois de DG et directeurs) puisque la part des femmes représente 44.4% et 59.45% lorsque l'on prend en compte les postes de Responsables de Service.

Néanmoins, si l'on regarde uniquement les postes de Responsables de Service, les femmes représentent 65.38%.

→ **La proportion des femmes varie fortement d'une filière à l'autre.**

Ainsi, elle est de près de 82% pour la filière administrative, 63.7% pour la filière technique, 42.8 % pour la filière police municipale et atteint 91.6% dans la filière sociale (qui correspond aux métiers d'éducateur/trices de jeunes enfants et ATSEM) et 100% dans la filière médico-sociale (puéricultrice, auxiliaires de puériculture ou encore infirmier/ère) qui sont effectivement les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale (96%)

57,6% des bénéficiaires de l'obligation des employeurs handicapés sont des femmes (48% en moyenne dans la FPT)

B. Recrutements externes, changements de statuts et mobilité

En matière de recrutement, la part des femmes représente 74%.

S'agissant des déroulements de carrière, les femmes représentent 63% des agents ayant bénéficié d'un avancement (échelons, grades, promotions).

Plus précisément, la proportion des femmes ayant bénéficié d'un avancement d'échelon (67.12 %) est plus importante que celle des hommes, mais correspond à la proportion des femmes fonctionnaires.

A noter, que sur les 68 avancements de grade prononcés en 2015, 67.64% concernaient des femmes.

Et sur les 3 promotions internes, 2 concernaient des femmes

C. Formations

En matière de formation, 52.9% des femmes ont bénéficié d'une action de formation. Ce pourcentage est quasiment identique pour les hommes (50%). Et, il convient de préciser qu'il y a peu de différences hommes/femmes lorsque l'on fait une distinction par catégorie.

D. Organisation du temps de travail et congé parental

→ Le temps partiel : une pratique très féminine

A Villiers-le-Bel comme au niveau national (FPT), les femmes ont davantage recouru au temps partiel que les hommes : 7% des agents féminins y ont recours contre 1.21% des hommes.

Ainsi, sur 30 agents à temps partiel, 28 agents sont des femmes ce qui représente 93.3% (83 % dans la fonction publique).

Concernant les femmes exerçant leur activité à temps partiel, 39.3% sont de droit (parent d'un enfant de moins de 3 ans). 1 homme est concerné par cette modalité (sur les 2 hommes à temps partiel).

Enfin 5 agents étaient en congé parental au 31 décembre 2015 et il s'agissait exclusivement d'agent féminin.

II. Bilan des actions conduites dans la conception, mise en œuvre et évaluation des politiques publiques

A. Prévention des violences faites aux femmes

Les plans nationaux de lutte contre les violences se sont succédés en permettant des évolutions législatives significatives et une prise de conscience du caractère endémique et structurel des violences sexistes, avec la mise en place de dispositifs dédiés aux femmes victimes de violences (mise en sécurité, hébergement d'urgence, bons taxis...).

Le Centre Communal d'Actions Sociales (CCAS), référent violences sur le territoire, et le service de prévention, via la mise en œuvre du volet aide aux victimes/lutte contre les violences de la STSPD (Stratégie territoriale de sécurité et de prévention de la délinquance), ont par ailleurs identifié certaines problématiques spécifique au territoire :

- Absence de données chiffrées sur les faits de violences sexistes à Villiers-le-Bel (la pratique permet néanmoins de supposer une surreprésentation des violences conjugales sur le territoire comparativement aux autres formes de violences) ;
- Méconnaissance par les professionnel-le-s de la ville des dispositifs et acteur-ric-e-s dédiés à l'accompagnement des femmes victimes de violences
- Absence de maîtrise des typologies et formes de violences
- Victimes régulièrement confrontées à des freins institutionnels et administratifs

Partant de ces constats, nous pouvons recenser 3 types d'actions menés par les services :

1/ des sessions de formations organisées conjointement par le CCAS et l'association Du Côté des Femmes depuis 2007

Les objectifs sont de permettre à tous les acteurs du territoire d'acquérir une connaissance commune sur la question des violences conjugales et de faire vivre un réseau partenarial permettant le repérage et l'accompagnement des victimes

Le public visé est celui des acteurs sociaux intervenant sur le territoire (services sociaux, police, secteur médical, services municipaux, associations...). Elles rassemblent en moyenne 15 partenaires. Les dernières se sont organisées comme suit :

DATES	SENSIBILISATIONS	PROFESSIONNELS VLB	PROFESSIONNELS TERRITOIRE
30/09/2013 01/10/2013 14/10/2013	Module de sensibilisation aux violences conjugales	9	4
06/12/2013	Une journée de sensibilisation aux bénévoles de l'épicerie sociale du CCAS	13 bénévoles	
19/05/2014 20/05/2014	Module de sensibilisation aux violences conjugales	7	7
02/03/2015 03/02/2015	Module de sensibilisation aux violences conjugales	7	7

2/ Permanences Violences conjugales au CCAS – « Du côté des Femmes »

Suite au constat d'une augmentation des demandes de rendez-vous de la part des femmes victimes de violences conjugales, des permanences assurées par l'association Du Côté des Femmes avaient été mises en place au CCAS en 2009. Après avoir été suspendues quelques temps, ces permanences ont repris tous les 15 jours depuis l'automne 2016. Les femmes peuvent être orientées un mercredi après-midi sur deux dans les locaux de la plateforme d'insertion, 1 rue Joseph Guerbigny à Villiers-le-Bel

Les différentes permanences de l'Association

	Cergy	Sarcelles
Permanence téléphonique	Permanence téléphonique Du lundi au jeudi de 9h à 18h Le vendredi de 9h à 17h	
Permanence d'information sur les violences (sans enfant)	<ul style="list-style-type: none"> lundi à 9h30 précises Jeudi à 14h précises Attention : possibilité de fermeture exceptionnelle, se renseigner avant	Uniquement le lundi à 14h précises
Entretien individuel	Sur rendez-vous	Sur rendez-vous
Permanence d'information juridique	2 fois par mois sur rendez-vous et sans enfant	1 fois par mois sur rendez-vous et sans enfant
Consultation psychologique	Sur rendez-vous (uniquement sur Cergy)	
Accueil de jour	Ouvert de 10h à 16h (Sauf le jeudi)	
Espace Multimédia	Ouvert de 9h à 17h	

Du Côté Des Femmes CERGY

21 Avenue des Genottes,
95 800 Cergy-Pontoise
Téléphone : 01.30.73.51.52
Télécopie : 01.30.30.19.09
cfemmes@ducotedesfemmes.asso.fr

Pour venir :
Sortie gare routière, entrée Côté Parking (Espace Emploi)
  Station Cergy-Saint-Christophe
 Bus : Station gare de Cergy-Saint-Christophe Stivo 34N, 39, 40, 44, 45

Du Côté Des Femmes SARCELLES

4-6, Allée Montesquieu
95 200 Sarcelles
Téléphone : 01.30.73.51.52
Télécopie : 01.39.86.88.17
cfemmes@ducotedesfemmes.asso.fr

Pour venir :
  Station Garges-Sarcelles
  Arrêt Paul Valéry
 Bus 133, arrêt Paul Valéry-De Latre de Tassigny

www.ducotedesfemmes.asso.fr



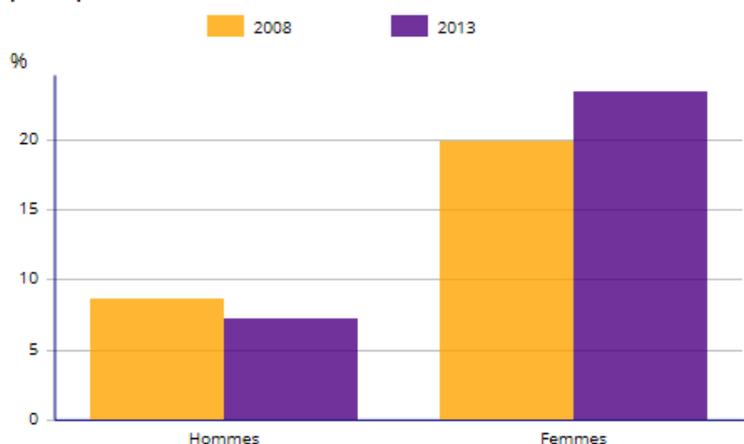
3/ Une journée de sensibilisation sur les violences faites aux femmes

Organisée le 9 décembre 2016 à l'espace Marcel Pagnol, cette journée a réuni 62 professionnel-le-s (agents municipaux et partenaires locaux). Ces journées d'études ont vocation à se renouveler chaque année. Elles permettent, une fois par an, de mobiliser les acteur-ric-e-s du territoire autour d'un thème portant sur les violences sexistes. Au-delà des apports théoriques non négligeables, ces temps permettent aussi aux professionnel-le-s de prendre la juste distance par rapport à leurs pratiques et à renforcer leur réseau professionnel.

B/ Les femmes dans le monde du travail

Les données analysées ci-dessous sont extraites des statistiques de l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE) réalisées sur le territoire de la ville en 2013.

ACT G1 - Part des salariés de 15 ans ou plus à temps partiel par sexe



Sources : Insee, RP2008 et RP2013 exploitations principales.

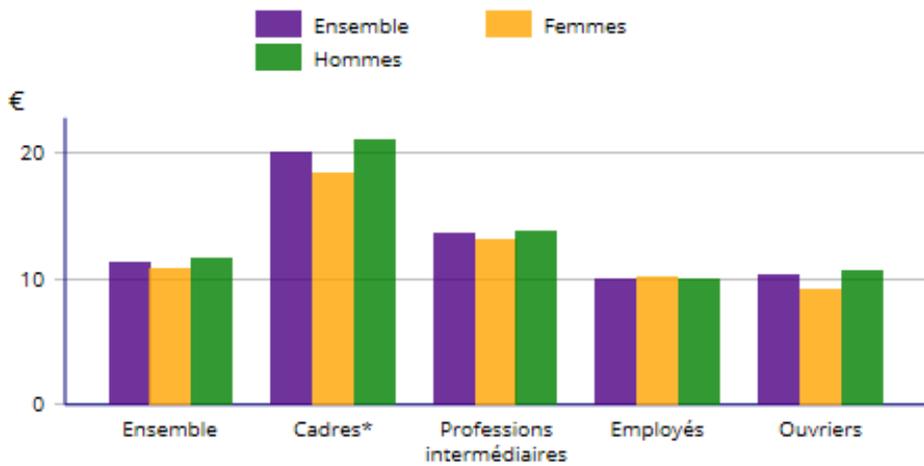
Nous constatons une évolution contraire entre les hommes et les femmes sur la période de 2008 à 2013. Ainsi, les femmes sont de plus en plus à temps partiel (de 20 à 24 %) alors que les hommes en limitent l'usage (de 9% à 7%).

Diplôme par population :

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	17 707	8 493	9 213
<i>Part des titulaires en %</i>			
<i>d'aucun diplôme ou au plus d'un BEPC, brevet des collèges ou DNB</i>	48,1	46,1	49,9
<i>d'un CAP ou d'un BEP</i>	19,1	21,5	17
<i>d'un baccalauréat (général, technologique, professionnel)</i>	16,5	16,1	16,8
<i>d'un diplôme de l'enseignement supérieur</i>	16,3	16,3	16,4

Près d'un habitant sur 2 n'est pas diplômé, cette tendance est sensiblement identique chez les femmes. Néanmoins, elles sont plus fortement représentées au niveau des diplômes niveau bac et plus.

**SAL G1 - Salaire net horaire moyen total (en euros)
selon la catégorie socioprofessionnelle en 2013**



* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés
 Champ : Secteur privé et entreprises publiques, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.
 Source : Insee, DADS - fichier salariés au lieu de résidence.

Le salaire net moyen horaire des femmes est sensiblement inférieur à celui des hommes dans toutes les catégories socio-professionnelles (1 euros de différence) à l'exception des employés où l'égalité semble mieux respectée.

Au-delà de ces constats chiffrés, des actions de sensibilisation sur le territoire sont organisées. A titre d'exemple, nous pouvons citer la journée du 25 mai 2015, dans le cadre de la marche mondiale des femmes. Cette action avait pour objectif d'expliquer la place des femmes dans le monde du travail, et en particulier les femmes chefs d'entreprise.

*Quelles places
pour les femmes
Dans le monde du travail ?*

RENCONTRE DE FEMMES 27 mai 2015 • 9 h - 12 h

Maison de quartier Boris Vian
rue scribe à Villiers-le-bel
.....
Association Du Coté des Femmes
Mampreneurs
.....
Cultures du Cœur du Val-d'Oise
Ville de Villiers-le-bel
.....
CCAS de Villiers-le-bel
20 rue de la République
01 34 29 29 40

DU CÔTÉ DES FEMMES!

Logos: CCAS de Villiers-le-bel, ville de Villiers-le-bel, DU CÔTÉ DES FEMMES!

C. Le Projet d'Investissement d'Avenir (PIA) de la Ville de Villiers le Bel

La Ville de Villiers le Bel a répondu à l'Appel à Manifestation d'Intérêt lancé en 2015 par l'Anru aux territoires concernés par le Nouveau Projet de Renouvellement Urbain. La Ville a été retenue pour la phase de maturation et a pendant l'année 2016 réalisé un certain nombre d'études permettant d'affiner son projet.

L'innovation du PIA de Villiers le Bel est son approche intégrée à l'égalité. En effet, l'inégalité femmes-hommes a des effets sur le reste pour vivre des habitantes, sur la vie citoyenne, l'ambiance et la vie du territoire et donc aussi sur son attractivité. Cette approche intégrée doit permettre de penser l'égalité femmes-hommes, au travers des différents axes d'intervention de la commune et ce de manière décloisonnée.

Le PIA s'articule autour de trois axes, deux qui sont structurels et opérationnels – le logement et les espaces publics - un qui est purement opérationnel – les projets collaboratifs, qui permettent de toucher différentes sphères de la vie quotidienne et d'avoir ainsi une approche systémique.

En outre, le PIA prévoit un travail de construction de Politique Publique Egalitaire Municipale. Cette politique permettra l'incarnation de ces valeurs dans l'ensemble du champ d'action de la collectivité. Ainsi cette mise en œuvre de l'égalité à l'échelle globale de la politique municipale permettra d'avoir un impact sur le monde du travail en construisant notre action avec les Ressources Humaines, sur la santé et la vie publique en collaborant avec le service des Sports, les Maisons de Quartier, le Centre Communal d'Action Sociale, sur l'aménagement égalitaire avec le Centre Technique municipal, sur l'éducation en travaillant avec les écoles, sur les mobilités en négociant avec les instances régionales ...

Cette visée de l'égalité par le haut doit donc permettre d'augmenter le reste pour vivre des habitants et surtout des habitantes davantage victime de la paupérisation. Enfin, le PIA œuvre à augmenter l'attractivité du territoire par la mise en place de nouvelles dynamiques augmentant le confort de vie des habitant-e-s, en favorisant la rencontre et la solidarité et en redonnant de la place à chacun et chacune dans la vie de la cité.

D. Questionner la socialisation genrée

1. Actions menées pour favoriser l'égalité femmes-hommes dans l'espace urbain

Depuis 2014 la Ville de Villiers le Bel est engagée dans le programme PASaGEs de Genre et Ville. A travers ce programme il s'agit :

- **D'impliquer les populations locales** de façon active dans l'organisation de leur territoire
- **De mesurer** de façon précise ce qui se joue en termes d'égalité dans l'espace public
- **De se poser les bonnes questions** dans la pratique d'aménagement du territoire et d'organisation de la vie de la cité (Gender Budgeting : c'est-à-dire prendre en considération la traduction de chaque euro investi vers une juste redistribution de l'offre.)
- **De développer de nouvelles pratiques** ou de tester des pratiques qui se font ailleurs

Pour cela, au cours de l'année 2015-2016 la ville s'est engagée dans divers projets comme par exemple :

- **Le Projet d'aménagement de la cour de récréation de l'école de la Cerisaie** : la ville, en concertation avec l'école de la Cerisaie et Genre et Ville, a souhaité réaliser une rénovation de la cour d'école en mettant en avant l'égalité filles/garçons comme objectif premier.

- **Création d'un groupe d'habitantEs** : une dizaine de femmes se réunit régulièrement afin de mettre certaines actions comme une formation à l'égalité dans l'espace public ou rencontrer des partenaires institutionnels de ville voisine.

En parallèle

En lien avec le Projet de Rénovation Urbaine de la Cerisaie et l'ouverture de 5 nouvelles rues portant des noms de femmes, un chantier éducatif a été mis en place avec 9 jeunes de la ville pour réaliser un jeu de cartes intitulé « Qui sont-elles ? Parlons d'elles ! ». Ce jeu, animé sur l'été 2016 et mis à disposition des maisons de quartier, permet de découvrir l'histoire des 5 femmes qui prêtent leur nom aux nouvelles rues ainsi que d'une quarantaine d'autres femmes ayant marqué l'histoire.

2/ Déconstruction des stéréotypes des genres

Des ateliers de sensibilisation à la déconstruction des stéréotypes de genre sont organisés dans les collèges.

Parmi les thèmes abordés :

- **Ateliers de sensibilisation à la vie sexuelle et affective**
Ces sessions de sensibilisation visent à aborder, sous couvert de biologie, la place qu'occupe la socialisation genrée et dans leurs relations intimes.
- **Analyse des rapports genrés**
A travers des outils pédagogiques développés par les services, les collégien-ne-s sont questionné-e-s à travers le triptyque « préjugés-stéréotypes-discriminations » sur les injonctions intériorisées et les inégalités qu'elles produisent.
- **Atelier d'expression corporelle (non mixte)**
En réponse à des signalements récurrents de mise en danger de jeunes mineures soumises à des actes de prostitution, des maraudes sociales ont permis de tisser un lien avec ces jeunes filles puis à les amener à adhérer à un projet de danse.
La danse est ici un levier qui a permis de reconstruire le lien entre le groupe et l'institution. Le groupe, en sus d'une pratique intensive de la danse et la participation à des concours, est accompagné par des travailleuses sociales dans une démarche de réappropriation de leurs corps.

III. Perspectives

Outre le projet d'investissement d'avenir évoqué précédemment, l'action de la ville et du CCAS s'orientera sur les actions suivantes :

1/ Une enquête victimisation

L'objectif de cette enquête sera **d'obtenir des données chiffrées sur les phénomènes de violences sexistes**. Cette enquête sera lancée auprès de la population en 2017. Le cabinet Compas qui réalisera ce diagnostic propose une méthodologie en trois volets :

- **Le volet statistique : regard sur les femmes victimes de violences**. Cette étape va permettre d'une part de quantifier le nombre de victimes accompagnées par les acteurs du réseau local de prise en charge des femmes victimes de violences et d'autre part d'appréhender la réalité de la victimisation. Pour ce faire le Compas collectera les données des acteurs locaux. Cette étape nécessitera la participation du CCAS pour la mise en relation du Compas avec les acteurs. Parallèlement, le Compas capitalisera des données et des études clés réalisées à un niveau supra-communal pouvant aller jusqu'au national

(observatoire régional des violences faites aux femmes, Insee, Onpes..), pour certaines issues d'enquêtes dont les méthodes permettent de comptabiliser les violences « cachées » (victimes non connues des acteurs).

- **Le volet qualitatif : le recueil des besoins et l'analyse de l'offre actuelle.** Cette étape vise à recueillir les besoins des femmes victimes de violence par le prisme des professionnels. Les besoins sont entendus au sens large (logement, insertion, aide financière et accompagnement social, juridique, soutien psychologique, aide dans les démarches, parentalité...). La phase qualitative vise aussi à apporter des éclairages sur l'organisation de la réponse en direction de ces femmes sur le territoire de la commune. Il s'agit en quelque sorte de dresser une « cartographie » de la réponse (« qui fait quoi quand pour qui »). Le recueil des informations qualitatives se fera sous forme d'entretiens semi-directifs en directions des acteurs de la prise en charge des femmes victimes de violence. La liste des institutions/structures à interroger sera établie d'un commun accord entre le Compas et le CCAS et pourra comprendre notamment :

- le CCAS de Villiers-le-Bel
- la Police Nationale,
- le CIDFF,
- des centres d'hébergement pour les victimes,
- des associations ou centre d'aide ou d'écoute,

Le cabinet réalisera une grille d'entretiens, mènera 8-10 entretiens sur site et rédigera un document d'une quinzaine de pages synthétisant l'ensemble des investigations quantitatives et qualitatives.

- **L'analyse partagée : des constats aux préconisations.** La troisième étape est celle de la mise en débat collective de la synthèse. Elle permet de valider les constats des besoins, de les hiérarchiser et de dégager des axes possibles de travail pour le CCAS et la Ville. Elle prendra la forme d'une réunion de travail réunissant les acteurs interviewés et les membres du CLSPD. Au cours de cette réunion le Compas présentera les analyses, et co-animera les débats avec le CCAS. La synthèse rédigée à l'issue de la phase 2 sera complétée des éléments d'analyses apportés par le groupe et des préconisations formulées collectivement. Le Compas pourra également animer un temps de restitution des travaux (partenaires, élu-e-s...).

2/ La prochaine création d'un pôle droits des femmes au sein de la Maison de la Justice et du Droit (MJD)

La Maison de Justice et du Droit accueillait jusqu'en septembre 2015 un pôle droit de la famille animé par l'association CIDFF 95 (Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles composé de psychologues et juristes) financé dans le cadre du FSE. Si ce pôle n'avait pas pour vocation l'accompagnement des femmes victimes de violence, l'objet de l'association et la sous-représentation de structures professionnalisées dédiées à ce type d'accompagnement ont fait du CIDFF95 un relai essentiel sur le territoire.

L'association DCDF (du côté des femmes) quant à elle a suspendu jusqu'en septembre 2016 ses permanences d'écoute dédiées aux femmes victimes de violences sur Villiers-le-Bel.

Or, il a été constaté que l'absence de permanences d'écoute et/ou l'engorgement des permanences juridiques étaient un frein pour les demandeuses. En effet, si les beauvillésoises peuvent être accueillies à l'agence civile de Gonesse ou à l'accueil de l'association DCDF de Sarcelles, elles n'ont pas toujours la capacité de s'y rendre et sont parfois contraintes par délais plus ou moins long de prise en charge.

S'ajoute à ces difficultés le transfert de la brigade de protection des familles au commissariat de Sarcelles contraignant les victimes à se déplacer sur un autre territoire pour déposer plainte ou rencontrer un travailleur-se social-e rattaché au commissariat.

L'expertise en termes d'accompagnement dédié des femmes victimes de violences laisse paraître une rupture d'égalité entre les demandeuses sur le territoire national et plus particulièrement valdoisien.

Le TGI de Pontoise, engagée dans la lutte contre les violences faites aux femmes, réfléchit avec la commune de Villiers-le-Bel à la restructuration du pôle famille de la MJD jusqu'alors tenu par une association.

En ce sens, la commune propose la création d'un pôle « droits des femmes » qui permettrait :

- de répondre à un besoin local
- dans une approche intégrée
- par la création d'un guichet unique
- avec des permanences pluridisciplinaires (juridique, sociale, vie sexuelle et affective)
- tenues par des associations spécialisées (CIDFF95, DCDF, Planning familial...)

Il est proposé que ce pôle soit ouvert aux femmes et prioritairement aux victimes de violences, que les temps de permanences soient convenues d'un commun accord avec les autres intervenants de la MJD notamment avec le SPIP qui peut être amené à recevoir des auteurs de violences et ce afin d'éviter que victimes et auteurs se croisent.

Les discussions sont en cours entre la commune et le secrétariat du TGI pour déterminer les thématiques du pôle et les associations à retenir pour cette expérimentation.

3/ La journée du 8 mars 2017

A titre liminaire, il est à rappeler l'engagement de la direction de la rénovation urbaine à inclure une analyse genrée et égalitaire dans sa programmation. Ainsi des travaux réalisés par l'association Genre et Ville quant à l'appropriation des espaces publics par les femmes et du NPRU qui se discipline à intégrer une approche de genre.

En parallèle ou à la suite de cet engagement, les actions portées par différents services dans le champ de la déconstruction des stéréotypes de genre ou de la lutte contre les violences sexistes ont éveillé le souhait de construire un projet commun, fort et fédérateur.

Si la date du 8 mars a naturellement été retenue comme point de départ compte tenu de sa charge symbolique, les participant-e-s proposent de s'engager plus avant via la mise en place d'un groupe de travail thématisé « droits des femmes ».

Ce groupe de travail doit avoir pour ambition d'assurer une cohérence d'ensemble à la promotion de l'égalité femmes-hommes dans la mise en œuvre des politiques publiques.