



REPUBLIQUE FRANÇAISE

DEPARTEMENT DE LA REUNION

COMMUNE DE SAINT-JOSEPH

EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL
DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

SÉANCE DU 27 JUILLET 2020

DELIBERATION N° :
DCM_200727_007

OBJET : Rapport sur la situation
d'égalité entre les femmes et les
hommes – Année 2019

NOTA : Le Maire certifie que le compte
rendu de cette délibération a été affiché
à la porte de la Mairie, le :

04 AOÛT 2020

Nombre des conseillers en exercice : 39

Présents	35
Procuration	4
Votants	39
Abstention	0

Le Maire

L'Elue Déléguée


Lucette COURTOIS

L'an deux mille vingt , le vingt sept juillet à 17h20, le conseil municipal, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, au gymnase Henri Ganofsky – rue du centre nautique 97480 Saint-Joseph, sous la présidence de Patrick LEBRETON – Maire

Présents

LEBRETON Patrick ; LANDRY Christian ; MUSSARD Rose-Andrée ; MOREL Harry Claude ; LEJOYEUX Marie Andrée ; VIENNE Axel ; K/BIDI Emeline ; MUSSARD Harry ; HUET Marie-Josée ; LEBON David ; COURTOIS Lucette ; D'JAFFAR M'ZE Mohamed ; LEVENEUR-BAUSSILLON Inelda ; LEBON Guy ; FULBERT-GÉRARD Gilberte ; HOAREAU Emile ; JAVELLE Blanche Reine ; NAZE Jean Denis ; BATIFOULIER Jocelyne ; HUET Henri Claude ; MUSSARD Laurent ; AUDIT Clency ; MOREL Manuela ; COLLET Vanessa ; CADET Maria ; HUET Jocelyn ; LEICHNIG Stéphanie ; HOAREAU Sylvain ; HUET Mathieu ; FRANCOMME Mélanie ; BENARD Clairette Fabienne ; DAMOUR Jean Fred ; LEBON Louis Jeannot ; GUEZELLO Alin ; K/BIDI Virginie

Absents – Représentés

KERBIDI Gérald représenté(e) par LANDRY Christian
DAMOUR Colette représenté(e) par HUET Marie-Josée
GEORGET Marilyne représenté(e) par COURTOIS Lucette
NASSER Haïfa représenté(e) par LEBON Louis Jeannot

Absents

Il a été procédé, conformément à l'article L.2121-15 du Code général des collectivités territoriales, à l'élection d'un secrétaire pris au sein du conseil.

Monsieur MOREL Harry Claude, 3ème adjoint, a été désigné à l'unanimité des suffrages exprimés pour remplir ces fonctions qu'il a acceptées.



Séance du 27 juillet 2020

DÉLIBÉRATION N° : DCM_200727_007

OBJET :

**Rapport sur la situation
d'égalité entre les femmes et les
hommes – Année 2019**

NOTE EXPLICATIVE DE SYNTHÈSE

Le Maire expose :

L'égalité entre les femmes et les hommes est un des principes fondamentaux de la République, c'est un droit rappelé par les lois et les constitutions de la quatrième et de la cinquième République.

Le cadre législatif et réglementaire français a été renforcé de façon importante ces dernières années pour viser une égalité réelle entre les femmes et les hommes. Plusieurs textes évoquent la présentation du présent rapport :

- la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, prévoyant la présentation d'un rapport de situation comparée en matière de ressources humaines,
- la loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion sociale, inscrivant l'égalité entre les femmes et les hommes comme une priorité de la Politique de la Ville,
- la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, inscrivant dans ses articles 61 et 67, l'obligation pour les collectivités et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, de présenter, chaque année, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette présentation est liée préalablement aux débats sur le projet de budget.
- le décret du 24 juin 2015 précise le contenu du rapport. Celui-ci comporte deux volets :
 1. Un volet sur la politique des ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 2. Un volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées sur le territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans la « conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques ».

Depuis maintenant trois ans, la Ville présente, conformément aux dispositions réglementaires, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, intégrant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programme de nature à améliorer cette situation.

Ce rapport, présenté en annexe, dresse la situation pour la Ville de Saint-Joseph pour l'année 2019.

Il est donc demandé au conseil municipal :

- de prendre acte du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes préalablement au projet de budget pour l'exercice 2020 ;
- d'autoriser le Maire à signer tout document ou pièce se rapportant à cette affaire.

Le conseil municipal est invité à en délibérer.

Après avoir entendu l'exposé du rapporteur,

Vu la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,

Vu 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,

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu la note explicative de synthèse n°7,

Vu le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes,

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, **à l'unanimité des suffrages exprimés :**

Présents : 35

Représentés : 4

Pour : 39

Abstentions : 0

Contre : 0

Article 1^{er} .- PREND ACTE du rapport présenté en annexe sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes préalablement au projet de budget pour l'exercice 2020.

Article 2.- AUTORISE le Maire à signer tout document ou pièce se rapportant à cette affaire.

Acte rendu exécutoire
par transmission en Préfecture le :
Et publication ou notification
Du :

Pour extrait certifié conforme,
Le Maire

L'Elue Déléguée


Lucette COURTOIS



RAPPORT
SUR LA SITUATION EN MATIÈRE
D'ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES

ANNEE 2019

Rapport de présentation
préalable au projet de budget pour l'exercice 2020

INTRODUCTION

L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit inaliénable.

Agir en faveur de cette égalité ne revient toutefois pas à tenter d'effacer les différences. Mais, c'est veiller à ce que ces différences ne deviennent pas des facteurs d'inégalités.

Historiquement, nos sociétés ont longtemps respecté une organisation basée sur les différences entre les femmes et les hommes. Si le droit international, le droit européen et la législation nationale consacrent l'égalité entre les femmes et les hommes dans les champs professionnel, politique et social, la réalité sur les inégalités marque toujours les parcours et les opportunités des femmes et des hommes.

La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 nous impose de remettre cette organisation en question. Conformément aux dispositions fixées par l'article 61, il est prescrit à certaines collectivités, dont les communes de plus de 20 000 habitants, de présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, préalablement aux débats sur le projet de budget.

Depuis maintenant trois ans, la Ville présente, conformément aux dispositions réglementaires, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le décret du 24 juin 2015 précise le contenu du rapport. Celui-ci comporte deux volets :

- Un volet sur la politique des ressources humaines en matière d'égalités professionnelles entre les femmes et les hommes ;
- Un volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans la « *conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques* ».

Ce présent rapport dresse la situation pour la Ville de Saint-Joseph pour l'année 2019 en intégrant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Table des matières

Préambule	4
La Ville de Saint-Joseph, données quantitatives.....	4
I. L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ.....	5
A) La parité au sein de la gouvernance politique.....	5
B) État des lieux de la mixité dans les services communaux.....	5
a) La répartition de l'effectif.....	5
b) La répartition par statut et par genre.....	6
c) Répartition par temps de travail et par genre pour l'année 2019.....	7
d) La répartition du temps de travail par établissement.....	7
C) La filière.....	8
a) La répartition de l'effectif par filière.....	8
i. Tous statuts confondus en 2019.....	8
ii. Répartition des titulaires et CDI 2019.....	8
iii. Répartition par filière et par établissement.....	9
iv. Les filières exclusivement sur l'établissement Ville.....	9
D) La catégorie statutaire.....	10
a) Répartition par catégorie de tous les statuts confondus.....	10
b) Emplois permanents.....	10
c) La répartition des emplois fonctionnels et de direction en 2019.....	10
E) L'évolution de carrière du personnel titulaire et CDI.....	11
a) La répartition des déroulements de carrière.....	11
b) La rémunération.....	12
c) Les congés.....	12
i. Les congés de maternité et paternité.....	12
ii. Le congé parental.....	12
iii. Mise en disponibilité ou congé non rémunéré par sexe et motif.....	13
II. L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES	14
A) La politique de la Ville.....	14
a) Démarche pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des actions.....	14
i. Inscription dans l'appel à projets.....	14
ii. Intégration du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les actions du contrat de ville.....	15
b) Programmation de l'année 2019 du Contrat de Ville de Saint Joseph- Bilan des actions réalisées.....	17
c) Programmation de l'année 2019 du Contrat de Ville de Saint Joseph- Actions en cours de réalisation.....	21
B) Dispositif connexe- CLSPD- volet prévention de la politique de la Ville.....	23
a) Plan local d'actions de prévention de la délinquance.....	23
b) Les réalisations en matière de prévention des violences faites aux femmes, des violences intrafamiliales, et l'aide aux victimes.....	24
C) La politique de la jeunesse.....	24
a) Les actions faites promouvant l'égalité entre les filles et garçons au sein des CML et CMC.....	24
D) La politique associative.....	25
a) La place des femmes au cœur de la vie associative.....	25
b) Le tissu associatif à Saint-Joseph.....	26
E) La politique culturelle- la médiathèque.....	26

Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes

Année 2019

F) La politique enfance, petite enfance.....	27
a) Part des enfants dans la population de Saint-Joseph.....	27
b) L'offre d'accueil en structure petite enfance.....	27
i. Accueil au domicile des assistantes maternelles Indépendantes agréées.....	27
ii. Les Maisons d'assistantes maternelles.....	27
c) Accueil petite enfance collectif.....	28
d) Les accueils temporaires (Accueil de Loisirs Sans Hébergement).....	29
e) Accompagnement à la parentalité : la classe passerelle.....	31
III. Perspectives 2020 : ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES.....	33
A) Principales actions au regard des différents projets recensés par les services de la collectivité.....	33
B) Pistes d'amélioration.....	34

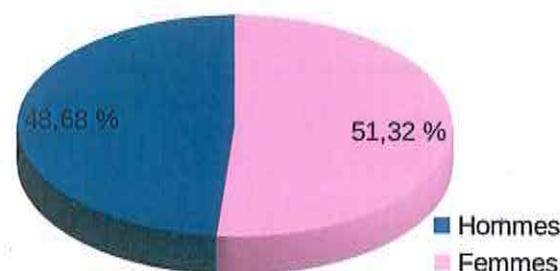
PRÉAMBULE

La Ville de Saint-Joseph, données quantitatives

Source : INSEE de la Réunion

	En 2016
Population (habitants)	37 629
Densité (hab/km ²)	211
Nombre de ménage	14 536
Nombre moyen d'occupant par résidence principale	2,5
Composition des familles- nombre de familles	10 682
Couple avec enfants	4 914
Familles monoparentales	2 863
Hommes seuls avec enfants	333
Femmes seules avec enfants	2 530
Couples sans enfants	2 904

Répartition de la population par sexe
Année 2019

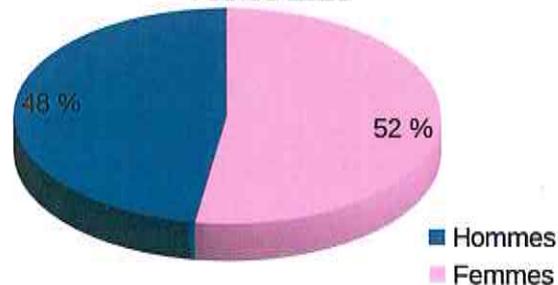


Population de 15 à 64 ans par type d'activité - année 2016	
Ensemble	24 261 hab
Actifs	68,70%
Actif ayant un emploi	38,50 %
Chômeurs	30,20%
Inactif	31,30 %
Élèves, étudiants et stagiaires non rémunérés	9,8 %
Retraités ou préretraités	5 %
Autres inactifs	16,50 %

Activité et emploi de la population par sexe

Année 2016	Hommes	Femmes
Actifs	8637	8021
Taux d'activité en %	73,00 %	64,50 %
Actifs ayant un emploi	5 151	4 188
Taux d'emploi en %	43,6	33,70 %

Taux de chômage par sexe
Année 2016



Les données démographiques issues de l'INSEE montrent :

- * Une croissance démographique positive
- * Une répartition équilibrée entre les femmes et les hommes
- * Une densité de population forte (210,80 hab./km² contre 117 hab./km² au niveau national)

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

A) La parité au sein de la gouvernance politique

Avec l'ordonnance du 21 avril 1944, les françaises sont devenues des citoyennes à part entière et ont exercé leur droit de vote en participant aux élections autant que les hommes dans les différents scrutins nationaux et locaux. Alors qu'elles sont devenues éligibles au même titre que les hommes par cette même ordonnance, l'élection des femmes dans les assemblées élues reste peu fréquente jusqu'aux années 1990.

En 2019, la Ville de Saint-Joseph présente une parité supérieure à la moyenne nationale dans la répartition des élues et d'élus au sein du conseil municipal puisque parmi **ses 39 membres, nous comptons 19 élues et 20 élus** (dont le Maire), et une égalité parfaite avec **7 adjointes et 7 adjoints**. Parallèlement, le HCE¹ établit qu'en France, depuis 2014, les conseils municipaux sont composés de 60% d'hommes et de 40 % de femmes.

B) État des lieux de la mixité dans les services communaux.

a) La répartition de l'effectif

L'effectif est composé des titulaires, CDI², CDD³, PEC⁴, apprentis, adultes relais et aides à domiciles.

Au 31 décembre 2019, l'effectif global est de 1 159 agents tous les établissements confondus à savoir la Mairie, la Caisse des Écoles et le CCAS⁵.

Cet effectif se répartit de la manière suivante :

	Ville	Caisse des Écoles	CCAS	TOTAL
Femmes	213	255	128	596
Hommes	477	44	42	563
TOTAL	690	299	170	1159

1 Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes

2 Contrat à Durée Indéterminée

3 Contrat à Durée Déterminée

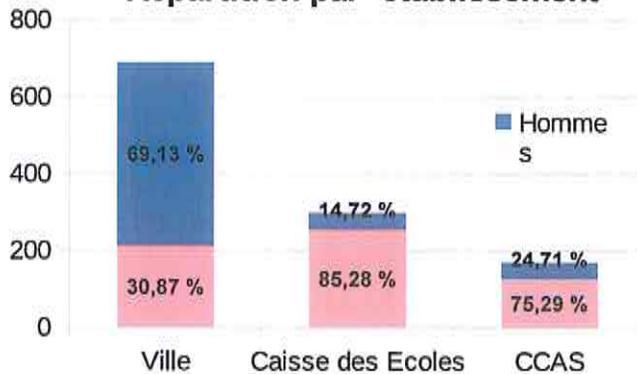
4 Parcours Emploi Compétences

5 Centre Communal d'Action Sociale

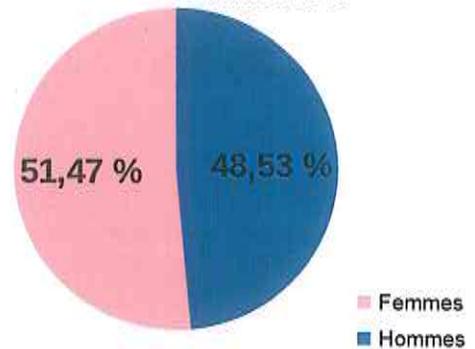
Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes

Graphiquement, cela se traduit des manières suivantes :

Répartition par établissement



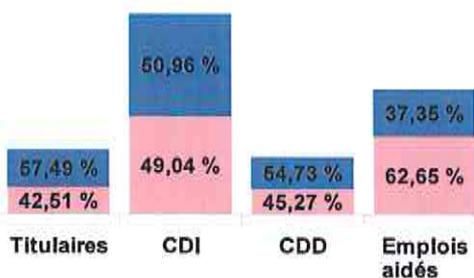
Répartition globale de l'effectif Année 2019



Tous établissements confondus, nous constatons un faible écart dans la répartition des postes entre les hommes et les femmes. Cet écart s'élève à 2 points favorables aux femmes. Nous remarquons que cet effectif à la prédominance masculine à la Ville est, plus ou moins, équilibré par un effectif à prédominance féminine à la Caisse des Écoles et le CCAS. Au niveau national, dans la FPT⁶, 61 % des agents sont des femmes.⁷

b) La répartition par statut et par genre

	Titulaires	CDI	CDD	Emplois aidés
Femmes	71	255	67	203
Hommes	96	265	81	121
TOTAL	167	520	148	324



55 % des femmes occupent un emploi permanent⁸ contre 64 % pour les hommes. Pour les CDD, nous observons un écart de 5 points dans la répartition entre les hommes et les femmes. Concernant les emplois aidés, la majorité des bénéficiaires sont des femmes.

6 Fonction Publique Territoriale

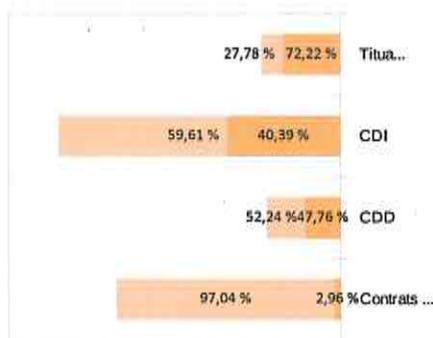
7 Source: DGAFF, chiffres clés de l'égalité professionnelles de l'année 2017

8 Les emplois permanents sont les titulaires et les CDI. Les CDD et emplois aidés sont des emplois non permanents.

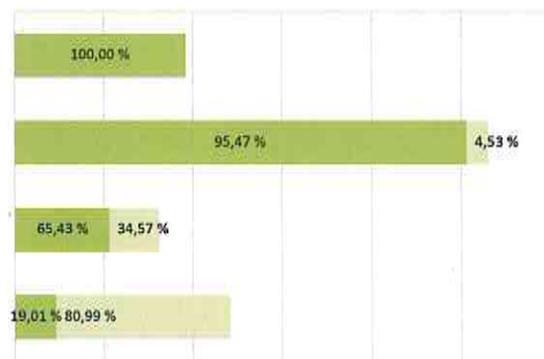
c) Répartition par temps de travail et par genre pour l'année 2019

	Femmes		Hommes	
	Temps complet	Temps non complet	Temps complet	Temps non complet
Titulaires	51	20	96	0
CDI	103	152	253	12
CDD	32	35	53	28
Contrats aidés	6	197	23	98
Total	192	404	425	138

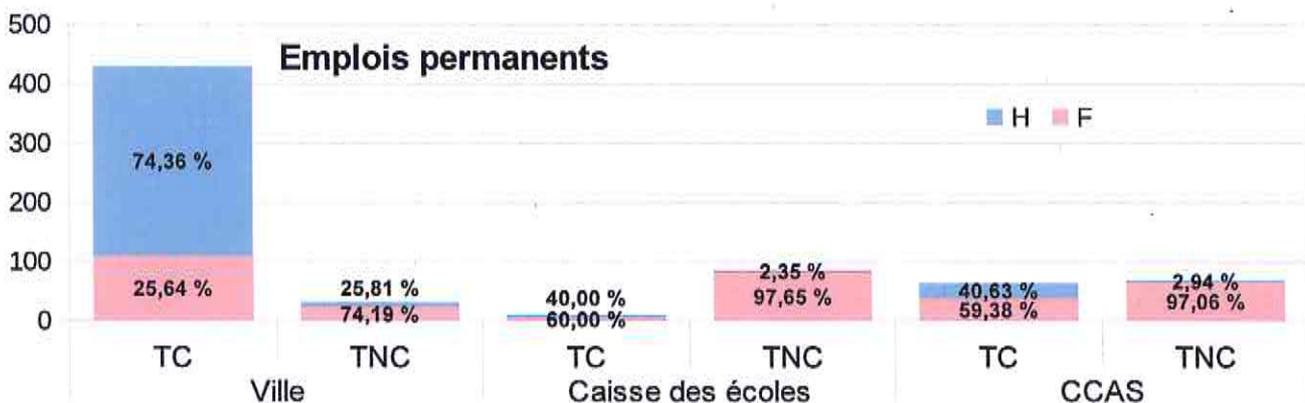
Femmes



Hommes



d) La répartition du temps de travail⁹ par établissement.



Tous les établissements confondus, notons que

- 100 % des hommes titulaires de la fonction publique territoriale au sein de la collectivité travaillent à temps complet.
- 74,54 % des agents travaillant à temps partiel sont des femmes.

⁹ TC : temps complet ; TNC : temps non complet

Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes

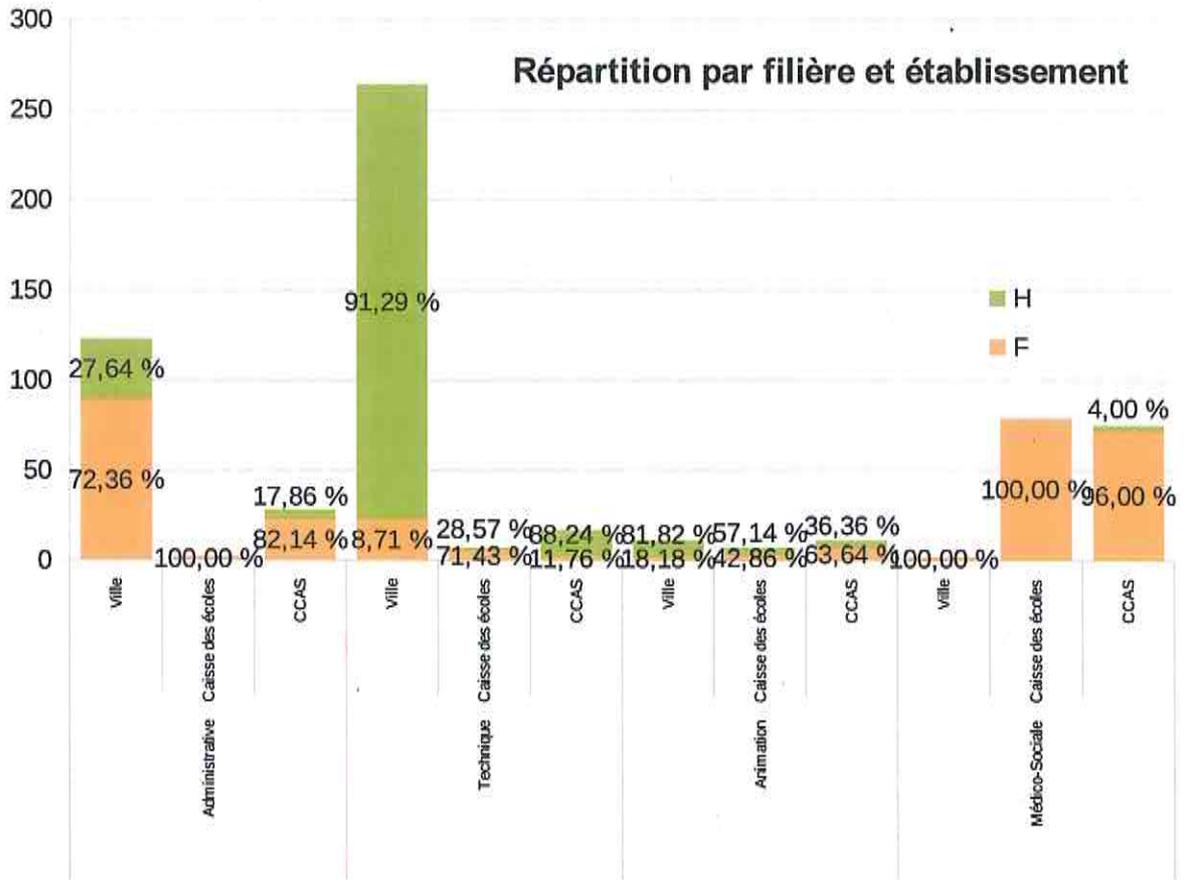
c) La filièrea) La répartition de l'effectif par filièrei. Tous statuts confondus en 2019

Filières	Femmes	Hommes	Total	%F	%H
Administrative	167	100	267	63 %	37 %
Animation	13	17	30	43 %	57 %
Culturelle	14	16	30	47 %	53 %
Emplois fonctionnels	1	2	3	33 %	67 %
Médico-Sociale	155	4	159	97 %	3 %
Police municipale	0	8	8	0 %	100 %
Sportive	8	36	44	18 %	82 %
Technique	35	266	301	12 %	88 %
Total Résultat	393	449	842	47 %	53 %

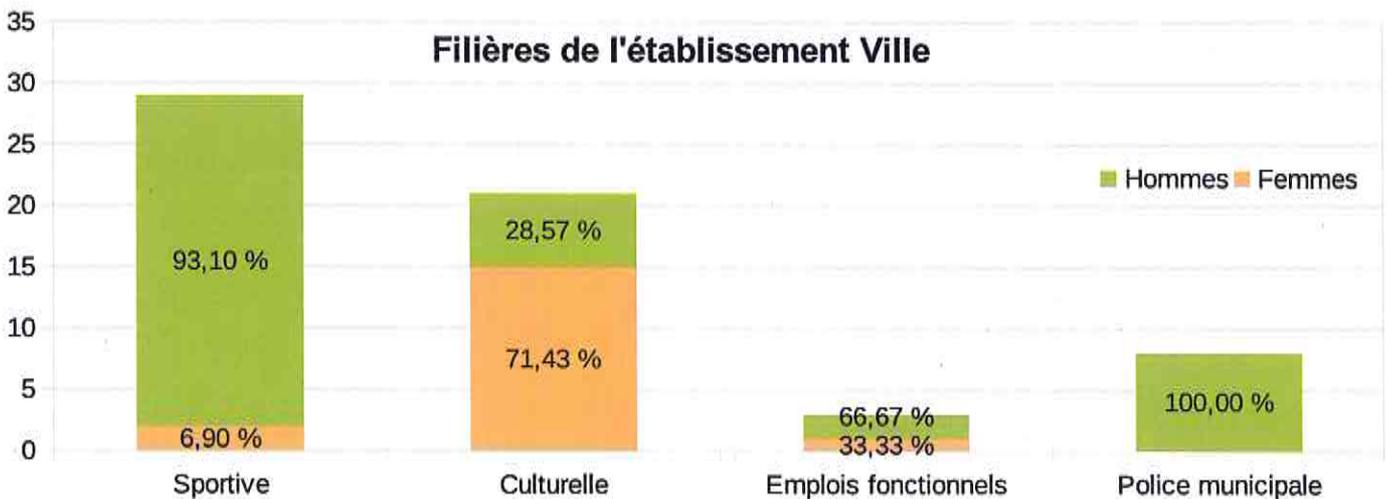
ii. Répartition des titulaires et CDI 2019

Filières	Femmes	Hommes	Total	%F	%H
Administrative	114	39	153	75 %	25 %
Animation	12	17	29	41 %	59 %
Culturelle	14	6	20	70 %	30 %
Emplois fonctionnels	1	2	3	33 %	67 %
Médico-Sociale	153	3	156	98 %	2 %
Police municipale	0	8	8	0 %	100 %
Sportive	2	28	30	7 %	93 %
Technique	30	258	288	10 %	90 %
Total Résultat	326	361	687	47 %	53 %

iii. Répartition par filière et par établissement.



iv. Les filières exclusivement sur l'établissement Ville



Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes

D'une manière générale, la répartition n'échappe pas aux représentations classiques des métiers, comprenant des effectifs masculins importants dans les filières sportives, techniques, de la sécurité et des effectifs moins importants en filières administratives, culturelles et médico-sociales. Cette configuration de la répartition des métiers par genre est la même au niveau national.

D) La catégorie statutaire

a) Répartition par catégorie de tous les statuts confondus.

	Femmes	Hommes	Total	%F	%H
Catégorie A	16	13	29	55 %	45 %
Catégorie B	26	30	56	46 %	54 %
Catégorie C	554	520	1074	52 %	48 %
Total	596	563	1159	51 %	49 %

La répartition statutaire entre les hommes et les femmes, par genre et par catégorie sur la collectivité de Saint-Joseph, est quasi égale. Il n'y a pas de difficultés manifestes pour accéder aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (catégorie A et B) liés au genre.

b) Emplois permanents¹⁰

	Femmes	Hommes	Total	% F	% H
Catégorie A	16	12	28	57 %	43 %
Catégorie B	25	29	54	46 %	54 %
Catégorie C	285	320	605	47 %	53 %
Total	326	361	687	47 %	53 %

En affinant les données sur les emplois permanents (à savoir les titulaires et les CDI), nous observons un écart de 7 points entre les hommes et les femmes, favorables aux hommes, ceci quelque soit la catégorie. En outre, soulignons que dans la catégorie A (poste d'encadrement), 57 % des postes sont occupés par des femmes.

c) La répartition des emplois fonctionnels et de direction en 2019

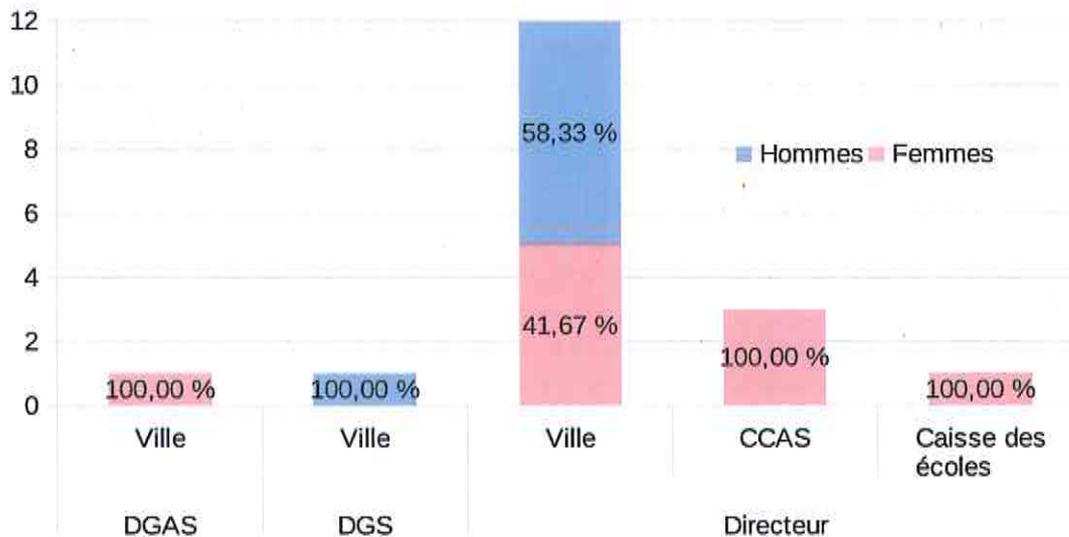
	Femmes	Hommes	TOTAL
Emplois fonctionnel: DGS	0	1	1
DGAS	1	0	1
Postes de direction	9	7	16
Total	10	8	18

¹⁰ Les emplois permanents sont les titulaires et les CDI

Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes

Année 2019

La répartition de ces postes par établissement se traduit de la manière suivante :



Nous observons un très faible écart entre la répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels et de direction de services. Il y a une légère féminisation des postes de direction.

E) L'évolution de carrière du personnel titulaire et CDI

Dans le reste du document, seuls les emplois de droit public vont être comptabilisés.

a) La répartition des déroulements de carrière

Avancements de grade	Femmes	Hommes	Total	%F	%H
Catégorie A	1	0	1	100 %	0 %
Catégorie B	0	0	0	0 %	0 %
Catégorie C	0	2	2	0 %	100 %
Total	1	2	3	33 %	67 %

Examens professionnels et concours	Femmes	Hommes	Total	%F	%H
Catégorie A	0	0	0	0 %	0 %
Catégorie B	0	0	0	0 %	0 %
Catégorie C	0	2	2	0 %	100 %
Total	0	2	2	0 %	100 %

Le déroulement de carrière correspond aux différentes étapes, régies par le statut de la fonction publique territoriale, que le fonctionnaire franchira au fur et à mesure de son évolution professionnelle.

Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes

Année 2019

Pour l'année 2019, 4 hommes de catégorie C ont bénéficié d'une évolution de carrière contre 1 femme de catégorie A. Les effectifs concernés ne sont pas suffisamment conséquents pour pouvoir en tirer des conclusions. Eu égard aux situations individuelles, les conditions d'avancement sont réunies ou non et les réussites aux examens et concours sont indépendants du sexe. Les constats ne peuvent ainsi découler d'une politique particulière.

b) La rémunération



Le graphique ci-dessus donne l'écart moyen en pourcentage des rémunérations brutes des femmes par rapport aux hommes par catégorie statutaire. Le niveau de rémunération s'explique principalement par l'ancienneté, le grade détenu et l'emploi par le personnel en poste. Ainsi, en catégorie la catégorie A, l'écart moyen des rémunérations brutes des femmes par rapport aux hommes est de - 23%. Pour la catégorie B, il est de - 2% et et pour la catégorie C, il est de -8%.

L'ancienneté et les emplois des hommes étant plus grands, leurs rémunérations s'en retrouvent élevées.

c) **Les congés**

i. Les congés de maternité et paternité

	Ville	Caisse des écoles	CCAS
FEMMES	3	4	2
HOMMES	5	0	1
TOTAL	8	4	3

Nous notons aujourd'hui que les hommes sont plus investis dans leur rôle de père et utilisent leur droit pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

ii. Le congé parental

Un homme et une femme sur un emploi permanent ont été en congé parental en 2019. Au niveau national, dans la FPT, 96 % des congés parentaux sont pris par des femmes¹¹.

iii. Mise en disponibilité ou congé non rémunéré par sexe et motif

	VILLE	CCAS	MOTIFS
Femmes	5	4	Pour convenances personnelles
Hommes	4	0	Pour convenances personnelles
Total	9	4	

A noter que sur l'année 2019, les mises en disponibilité ou les congés non rémunérés par sexe ont bénéficié majoritairement au personnel féminin. Toutefois, le motif reste le même quelque soit le sexe.

Partie I : Conclusion

Tous établissements confondus, nous constatons un faible écart de la répartition des postes entre les hommes et les femmes (*soit un écart de 2 points favorable aux femmes*).

En affinant les statistiques, nous observons que ce soit à Saint-Joseph ou au niveau national, des filières qui restent à dominante féminine telles que les filières médico-sociale, administrative, culturelle et d'autres filières sont très masculinisées telles la sécurité (police municipale), le sport, le technique.

En outre, nous observons pour les 3 établissements de la commune un faible écart entre les autres indicateurs tels que les statuts, la répartition du temps de travail ou la rémunération.

¹¹ Sources : DGAFP, chiffre clés de l'égalité pro 2018

II. L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

Cette présente partie reflète de manière non-exhaustive les actions entreprises par la Ville en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes. Il met l'accent sur les actions majeures initiées par la collectivité en partenariat avec les acteurs locaux.

A) La politique de la Ville

La loi du 21 février 2014 régit l'égalité femmes-hommes comme une nouvelle priorité transversale de la politique de la ville. L'égalité femmes-hommes reste **l'une des trois priorités obligatoires à prendre en compte dans la conception de la programmation des contrats de ville.**

Cet axe doit être intégré dans les trois piliers :

1. la cohésion sociale,
2. le cadre de vie,
3. l'emploi et le développement économique.

Les deux autres priorités transversales sont la jeunesse et la lutte contre les discriminations. Ainsi, la lutte contre les inégalités de sexe devient un enjeu majeur qui doit apparaître systématiquement pour chacune des actions du contrat de ville de Saint-Joseph.

La politique de la ville est une politique de cohésion urbaine et de solidarité envers les quartiers les plus défavorisés. Elle vise à restaurer l'égalité républicaine et à améliorer les conditions de vie des habitants.

Il s'agit de concilier les thématiques comme la cohésion sociale, l'éducation, le transport, la sécurité, le développement économique, l'aménagement urbain, les sports et loisirs, la lutte contre les discriminations... avec une approche transversale globale.

Les mesures ont pour objectif d'agir pour faire progresser l'égalité femmes/hommes dans les quartiers prioritaires notamment à travers des indicateurs tels que la part des femmes bénéficiaires des actions de la politique de la ville et la part des projets soutenus relevant de la thématique égalité femme/homme.

a) Démarche pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des actions.

i. Inscription dans l'appel à projets

Ainsi, dans le cadre des appels à projets au titre du contrat de ville, a été instaurée une rubrique dans la demande de subvention (fiche action une rubrique intitulée « contribution aux priorités transversales du contrat de ville » :

- caractère innovant de l'action
- jeunesse
- égalité femmes/hommes.

ii. Intégration du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les actions du contrat de ville

L'intégration de cet objectif dans les actions a pour objectif de :

- faire avancer l'égalité
- promouvoir la solidarité et la cohésion sociale,
- promouvoir la santé, le bien-être
- promouvoir la sécurité et le cadre de vie, la lutte contre les violences

La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment :

1. Des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité

Les violences sexistes constituent un véritable fléau. Pour les prévenir, il est essentiel d'en comprendre les causes et les origines.

Pour lutter contre les violences et contribuer à garantir le cadre juridique de protection des villes, la commune de Saint-Joseph organise des journées de rencontres/débats publics autour des violences intrafamiliales tous les deuxièmes vendredis du mois avec la participation d'intervenant.e.s, de professionnel.le.s de santé, des institutions, des associations.

2. Des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'information visant à l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse dans le cadre du contrat local de santé en partenariat avec les associations et les établissements scolaires.

Tout au long de l'année, la Mission Locale Sud de Saint-Joseph en partenariat avec l'Agence Régionale de Santé, mène des ateliers santé, de débats, de théâtre avec les jeunes.

Le 8 mars 2019 dans le cadre de AKS (alon koz santé, une action de prévention menée annuellement sur le territoire), la thématique de cette année a été « *la lutte contre le sexisme* » en faveur du public jeune en collaboration avec les partenaires institutionnels et associatifs. Il est abordé de manière transversale, par une approche genrée, la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines (sport, travail, couple, famille, média, culture, école, alimentation, ...)

Des associations (Planning Familial et Sid'Aventure) interviennent auprès des jeunes dans les collèges et les lycées sur l'éducation à la vie affective et sexuelle.

3 . Des actions de lutte contre la précarité des femmes

Trois actions sont mises en place par deux associations notamment la Mission Locale Sud de Saint-Joseph et l'Office Municipal des Sports. Ces actions ont pour but d'amener les filles à pratiquer une activité sportive et de bien-être.

Par ailleurs, la lutte contre l'obésité est une des préoccupations de santé publique, par la mise en œuvre d'un programme de santé.

4. Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle, salariale et de mixité dans les métiers

L'insertion sociale des femmes constitue une priorité du contrat de ville.

Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes

Année 2019

Ainsi, deux actions sont mises en place à savoir un village de l'insertion professionnelle par le Village Bougé Jeunesse de la ville de Saint-Joseph (service de la collectivité), avec une forte participation de filles.

5. Des actions tendant à aider les familles à concilier vie professionnelle, vie familiale et vie sociale

Tout au long de l'année, la collectivité et les partenaires privés offrent des places d'accueil aux familles en structures comme les micro-crèches, crèches, en accueil périscolaires et en accueils collectifs des mineurs.

Par ailleurs, l'ouverture d'une classe passerelle dans le quartier de Cayenne/Butor/Les Quais offre une modalité d'accueil supplémentaire et nouvelle.

6. Des actions tendant à soutenir la fonction parentale et faciliter la relation parents enfants à travers le Contrat Local d'Accompagnement à la Scolarité dans la mise en place des temps d'accompagnement des élèves au sein des écoles primaires.

Quatre porteurs de projet sont conventionnés pour deux années.

Gestionnaires	A J M D ¹²	Educ Santé	Azalée	Crête en Dynamique	Total
Effectif conventionné	270	75	60	75	480
Réalisé en 2019	246	69	52	65	432

Les rencontres se font quatre jours par semaines de 15h -17h45 pendant la période scolaire.

7. Des actions visant à faciliter l'intégration des familles dans la vie collective et citoyenne par le soutien aux espaces de vie sociale en lien avec le contrat de territoire global (CTG - CAF). L'objectif est de renforcer les solidarités de voisinage et resserrer le lien social entre les familles. Les activités se fondent sur les valeurs, le respect de la dignité humaine et de mixité sociale.

8. Des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres par le soutien aux associations culturelles du territoire comme objectif de démocratiser la culture au travers du conte, de la résidence d'artiste et/ou de la promotion de l'art.

9. Des actions de formation des adultes relais sur les discriminations et les inégalités hommes /femmes

¹² Association Jeunes Majeurs en Dynamique

b) Programmation de l'année 2019 du Contrat de Ville de Saint Joseph- Bilan des actions réalisées

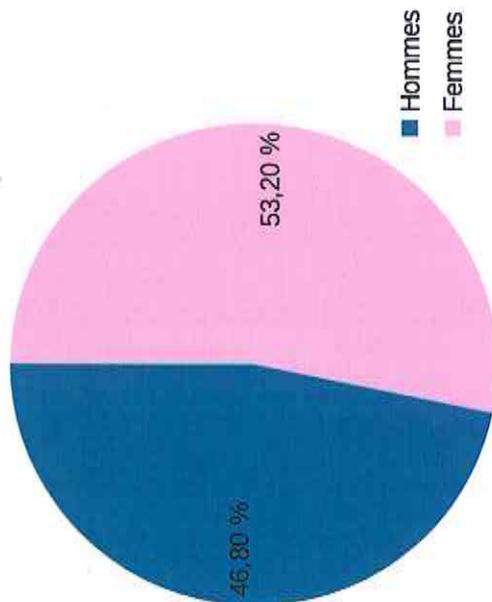
n°	Intitulé du projet	Porteur du projet	Description de l'action et/ou objectifs principaux de l'action	Hommes	Femmes	T
1	Alon boug pour not quartier	Les Amis de Cayenne	Elle propose des actions de loisirs, culturelles, sociales et sportives en vue de participer à l'animation du quartier et d'améliorer le cadre de vie. Il s'agira de poursuivre l'action par la mise en œuvre : 1- <u>Atelier de musique et de danse</u> ; 2- <u>Atelier Gym</u> 3- <u>"Cayenne en fête"</u> 4- <u>Après-midi récréative</u> : ateliers sportifs, de bien-être et ludiques ouverts et accessibles à tous 5- <u>Volley Loisir</u> : Découverte et pratique ouverte à un public mixte à partir de 6 ans	40	90	130
2	De la production à la transmission : centre des arts du feu	Art Sud	Cette année, des interventions ont été faites auprès des établissements scolaires en Classes locales d'Education Artistique avec l'école Maternelle du Butor. 66 élèves ont pu découvrir la magie du modelage de la terre dont l'intitulé du projet était "Art Terre, découverte de la matière et des objets" sur 12 séances dans les ateliers d'Art Sud. Développement du projet CLEA dans et hors des murs des établissements scolaires L'accès à la culture pour d'autres RPA	175	117	292
3	Informatique pour tous	AJMD	L'AJMD propose des actions permettant : - de réduire la fracture numérique ; - d'amener la population à découvrir les possibilités offertes par les nouvelles technologies ; - de renforcer les liens sociaux et de favoriser les échanges intergénérationnelles en mettant en place des ateliers collectifs, en fonction des besoins du public ; - de rompre l'isolement et le mal-être pouvant en résulter ; - de lutter contre l'illettrisme par le biais de l'informatique ; - d'aider la population dans leurs démarches administratives dématérialisées ; - de délivrer l'information et orienter le public afin de favoriser l'accès aux droits et le retour vers les institutions, en collaboration avec l'Équipe Sociale de Proximité.	110	92	202
				59,94 %	40,06 %	100 %
				54,46 %	45,54 %	100 %

6	De l'île Bourbon à la Réunion : une île multiples parfums	JADS'R	Encourager la participation de la population à un projet culturel collectif Unir des habitants autour d'un projet de quartier favorisant la mémoire et la valorisation des anciens de ce même quartier. L'action s'est déroulée sur différentes phases qui se sont tenues dans un même temps afin de coordonner les diverses actions aboutissant à l'objectif final de réalisation du spectacle avec les habitants	24 17,92 %	110 82,08 %	134, 100 %
7	Ateliers artistiques pour tous	Piton des arts	<ul style="list-style-type: none"> Donner accès à des ateliers d'arts plastiques à des enfants, des adultes, des familles pour lesquelles les revenus modérés ne permettent pas un accès facile à ce type d'atelier de créations artistiques Travailler la confiance en soi et le respect de chacun Encourager la créativité et l'imagination Valoriser les potentialités d'imagination, de créativité Ouverture vers de nouveaux centres d'intérêts <p>L'objectif est d'ouvrir cet accès à une initiation et une formation artistiques au plus grand nombre de personnes.</p>	9 37,50 %	15 62,50 %	24 100 %
8	Chœur d'enfants	École de musique et de danse	<ul style="list-style-type: none"> Initier un public jeune au goût et à la pratique du chant Favoriser l'accès à la culture pour tous et la mixité sociale Favoriser l'ouverture sur une culture multidimensionnelle Développer des valeurs citoyennes, solidaires et de la République Se produire en public ou en concert a cappella ou accompagné de(s) musicien(s) de l'EMD 	7 43,75 %	9 56,25 %	16 100 %
10	Éducation et sensibilisation à la préservation du patrimoine aquatique	Fédération pêche	Il s'agira de sensibiliser le grand public à la préservation des espèces aquatiques des eaux douces, notamment des espèces d'intérêt patrimonial, par la présentation des espèces vivantes lors des animations sur les berges de la rivière Langevin ou de la rivière des Remparts, où sur des panneaux pédagogiques dans le cadre des animations sur des manifestations (animation stand). Faire découvrir aux jeunes et au grand public les différentes espèces qui peuplent les rivières de leur territoire communal en insistant sur la nécessité de préserver ces espèces aquatiques	689 50,04 %	688 49,96 %	1377 100 %

11	Happy, village de l'insertion professionnelle des jeunes	Ville de Saint-Joseph/Village Bougé Jeunesse	<ul style="list-style-type: none"> • Informer les jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville sur les opportunités de formation et d'insertion locale, régionale et internationale • Les encourager à la mobilité • Faciliter la rencontre entre ces jeunes et des acteurs œuvrant dans l'insertion professionnelle et la formation • Organiser des Job Dating pour permettre aux jeunes de postuler pendant cette action • Mettre en place un espace de 3 conférences d'une heure sur le « conseil en image » lors d'un entretien d'embauche, avec un conseiller en image, pendant la matinée • Sensibiliser les jeunes sur la thématique santé • Renseigner les jeunes sur les informations relatives à l'accès aux droits • Permettre aux jeunes de Saint-Joseph issus des quartiers prioritaires de participer au forum 	715	890	1605	44,59 %	55,41 %	100 %
12	Déclics sportifs	APELS	<p>PRIORITÉ EMPLOI : le sport, tremplin vers l'emploi pour les jeunes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faire de la Réunion une région pilote de l'insertion des jeunes par le sport • Prioriser la lutte contre le chômage des jeunes et la décliner sur plusieurs territoires de la Région • Faire de l'éducation par le sport le sujet qui mobilise les entreprises, associations, partenaires institutionnels et jeunes autour d'un objectif commun 	7	6	13	53,85 %	46,15 %	100 %
			Total	1775	2018	3793	46,80 %	53,20 %	100 %

Répartition de la participation par genre aux actions de la politique de la Ville

Année 2019



Dans le cadre de la participation aux actions de la Politique de la Ville, celle-ci reste majoritairement féminisée. Mais, l'écart reste très faible, il se chiffre à 6,40 points.

Sur ces premiers bilans de réalisation, le dispositif Politique de la Ville reste dans l'une de ces **trois priorités transversales obligatoires à rendre compte à travers l'égalité entre les femmes et les hommes.**

c) Programmation de l'année 2019 du Contrat de Ville de Saint Joseph- Actions en cours de réalisation.

Les actions ci-dessous sont en cours de réalisation et/ou en attente du bilan de réalisation.

N°	Intitulé du projet	Porteur du projet	Description de l'action et/ou objectifs principaux de l'action	Effectif prévisionnel
4	Les contes du vendredi	Kozé conté	<p>Poursuivre la démarche initiée sur le territoire d'offrir au public la possibilité d'avoir accès au conte, dès l'enfance notamment ;</p> <p>Susciter l'envie des citoyens de renouer avec le conte en leur permettant un accès au plus près de chez eux : dans ce sens, le travail, initié préalablement avec les scolaires, les années précédentes joue un rôle très important ;</p> <p>Offrir aux citoyens des lieux de rencontres et d'échanges conviviaux autour du conte : spectacles, activités ludiques, repas conviviaux, balades contées, veillées de contes, ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - faciliter l'accès à la culture ; - renouer avec le conte qui fait partie intégrante de l'identité culturelle de la Réunion ; - promouvoir la parole, entretenir la mémoire et la transmettre ; - resserrer les liens individuels et familiaux. 	1400
5	Café citoyen	Nouvelle ville	<p>Autour d'un café et dans un climat convivial, il s'agit de permettre aux participants de découvrir d'autres choses, prendre du temps pour soi, pour participer à un projet, à une séance ou tout simplement venir s'informer et apporter ses idées pour de futurs projets.</p> <p>L'élément fondateur du café citoyen est la discussion égalitaire : la parole de chacun est entendue et respectée.</p> <p>Ainsi, un animateur donne la parole à une personne à la fois. Bien sûr, on peut aussi ne pas intervenir et seulement écouter. Chacun dispose d'une totale liberté d'expression. Le café citoyen est un lieu de recherches et de propositions, celles-ci ont pour but de déboucher sur des actions concrètes au niveau local.</p> <p>Il s'agit de favoriser l'écoute, l'expression et l'échange des habitants autour de thèmes liés au quotidien et/ou à la vie en société, puis initier des projets œuvrant à l'amélioration de leur condition de vie et de favoriser la participation habitante et l'engagement citoyen</p>	220
9	Fête le mur	Tennis club municipal de Saint-Joseph	<p>Faire découvrir le tennis aux jeunes dans les quartiers prioritaires</p> <p>Démocratiser le tennis</p> <p>Transmettre aux jeunes des repères et des valeurs</p> <p>Se perfectionner et être guidé par des équipes professionnelles et des entraîneurs diplômés</p> <p>Faire émerger des nouveaux talents à St Joseph</p>	24

13	Mi Zik A Li	Mission locale sud	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un atelier toutes les deux semaines - Favoriser les rencontres entre des artistes et les jeunes - Organiser des visites de sites artistiques - Créer à la MLS un espace d'enregistrement semi professionnel - Réaliser des périodes d'immersion en milieu professionnel et social - Apporter des compétences techniques et des connaissances globales sur le monde professionnel de la musique. - Renforcer les partenariats avec les acteurs locaux sur le plan culturel (EMD, Médiathèque...) et sur le plan économique (entreprises partenaires) 	10
14	Fonds de participation des habitants	MDA/Contrat de ville	<p>Développer les capacités des habitants à se responsabiliser et à structurer, formaliser leurs demandes/projets</p> <p>Favoriser l'expression des habitants et usagers aux côtés des acteurs institutionnels</p> <p>Favoriser une co- construction du contrat de ville entre institutions, associations, habitants</p> <p>Stimuler et appuyer les initiatives citoyennes (Fonds de Participation des Habitants)</p>	30
15	Indiana jeune's	Office municipal des sport	Inculquer aux jeunes, le goût de l'effort physique et l'importance de faire du sport pour sa santé, les notions de valeurs, de respect de soi, de l'autre et de la nature en réalisant un travail d'éducation à la citoyenneté via des rencontres et des sorties co-organisées avec les jeunes dans un objectif de responsabilisation et de socialisation	150
Total prévisionnel participants				1834

B) Dispositif connexe- CLSPD- volet prévention de la politique de la Ville.

Suite à la réforme de la politique de la ville, à travers la loi du 21 février 2014, le volet sécurité et prévention de la délinquance a fait l'objet d'un diagnostic partagé, et a été inclus dans le contrat de ville dite nouvelle génération.

Deux grandes dates pour la commune qui marquent la démarche dynamique autour de cette politique publique :

- En octobre 2015 : une réflexion a été portée afin de définir un plan local de prévention de la délinquance, déclinaison de la stratégie nationale de prévention de la délinquance et du plan départemental.
- Le 31 mars 2016 : validation du plan local d'actions de prévention de la délinquance en assemblée plénière (avec le Procureur de la République, le Sous-préfet d'arrondissement et le Maire), avec une validation en conseil municipal le 11 avril 2016.

a) Plan local d'actions de prévention de la délinquance

Il est structuré autour de 3 axes de la stratégie nationale de la prévention de la délinquance.

A savoir :

- la prévention de la délinquance chez les jeunes
- la prévention des violences faites aux femmes, des violences intrafamiliales et l'aide aux victimes
- la sécurité et la tranquillité publique

De ces 3 axes, 14 objectifs opérationnels ont été dégagés dont l'axe 2 concerne la prévention des violences faites aux femmes, des violences intrafamiliales et l'aide aux victimes.

AXE 1. Prévention de la délinquance et de la récidive.

Priorité 1.1. Coordonner les actions de prévention : suivi individualisé

Priorité 1.2. Développer l'éducation routière

Priorité 1.3. Prévenir les conduites à risque

Priorité 1.4. Développer les actions de prévention à travers la pratique sportive, la culture et les loisirs

Priorité 1.5. Prévenir la récidive

Priorité 1.6. Prévenir la délinquance en milieu scolaire

Priorité 1.7. Lutter contre la radicalisation

AXE 2 : Prévention des violences faites aux femmes, des violences intrafamiliales, et l'aide aux victimes.

Priorité 2.1. Coordonner les actions de prévention des violences intrafamiliales

Priorité 2.2. Coordonner un réseau « relais VIF »

Priorité 2.3. Mobiliser le « grand public »

AXE 3 : Sécurité et tranquillité publique

Priorité 3.1. Coordonner les actions en matière de tranquillité publique

Priorité 3.2. Prévenir les violences dans les espaces publics

Priorité 3.3. Prévenir les actes de délinquance

Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes

Le sujet de l'égalité femmes-hommes a été abordé de façon transversale et implicitement. Nous nous concentrerons sur l'axe 2.

b) Les réalisations en matière de prévention des violences faites aux femmes, des violences intrafamiliales, et l'aide aux victimes.

Eu égard aux difficultés rencontrées par les femmes, d'une manière générale, autour de la violence, la Commune développe depuis plusieurs années des actions afin de prévenir les violences intra-familiales.

Nous présentons, en annexe 1 « *BILAN : Prévention des violences faites aux femmes, des violences intrafamiliales et l'aide aux victimes 2018/2019* », un tableau synthétique des actions réalisées en 2019, soit 16 actions de mai à novembre 2019.

Concernant les actions propres du CLSPD, l'accent a été mis sur les actions de prévention dans les quartiers en lien avec les associations. Bien que cette participation n'a pu être quantifiée de manière genrée, les référents des actions affirment une implication majoritairement féminine. Toutefois, les hommes commencent à s'impliquer progressivement.

c) La politique de la jeunesse

La ville de Saint-Joseph a mis en place le premier Conseil Municipal des Collégiens et des Lycéens en 2018.

Pour leur tout premier mandat, la parité a été respectée pour le CMC¹³ soit 16 filles et 16 garçons. Lors de la mise en place du CML¹⁴, 21 lycéens ont été élus. Au sein de ces instances, différentes commissions thématiques ont été créées permettant la mise en œuvre des actions auprès des jeunes saint-joséphois.es.

Les CMC et CML ont été renouvelés en octobre 2019. **29 jeunes** ont été élus pour le CMC **soit 19 filles et 10 garçons**. Le CML comptabilise **15 élus, dont 11 filles et 4 garçons**.

Année 2019	Filles	Garçons	Total
CMC	19	10	29
CML	11	4	15

a) Les actions faites promouvant l'égalité entre les filles et garçons au sein des CML et CMC

Lors de leur mandat, le CMC et le CML ont pu mettre en œuvre diverses actions en faveur de la jeunesse. Ces instances ont également participé à des actions promouvant l'égalité entre les filles et garçons :

- Les jeunes élu.e.s de ces instances, participent au concours d'affiches dans le cadre du projet Alon Koz Santé.
- Dans le cadre d'une convention quadripartite signée en 2018, le SDIS dispose d'une section de Jeunes Sapeurs Pompiers. Au sein de cette section, il y a **9 filles et 9 garçons**.

13 Conseil Municipal des Collégiens

14 Conseil Municipal des Lycéens

- Depuis 2015, la Mairie de Saint-Joseph propose des missions de service civique aux jeunes.
Pour l'année 2019, la Commune a engagé **57,90% de garçons en service civique, et 42,10% de filles sur un total de 38 engagements.**
- Dans le cadre du dispositif communal Jobs Vacances Étudiants (JVE)¹⁵, il est recherché la **mixité lors des affectations** (exemple : des garçons au niveau administratif et des filles au niveau technique, sport, ...).
- Des ateliers-codage (informatiques) ont été mis en place à la médiathèque afin de sensibiliser les jeunes aux métiers du numérique, qui sont jusqu'à présent peu féminisés.
- Le CMC souhaite mettre en place des boîtes à idée au sein des établissements scolaires et à la médiathèque afin de recueillir les idées d'actions à développer pour la ville : les garçons et filles seront sollicités pour participer à ces ateliers créatifs.

D) La politique associative

La question de l'égalité et la lutte contre les stéréotypes n'est pas du seul ressort de la Ville. A ce titre, elle doit poursuivre la mobilisation des forces vives associatives et institutionnelles du territoire et enrichir des partenariats noués.

Afin d'encourager les bénévoles engagé.e.s au sein des associations, la Ville les soutient financièrement à travers des subventions annuelles mais aussi à travers un accompagnement administratif.

a) La place des femmes au cœur de la vie associative¹⁶

40% des femmes sont adhérentes d'au moins une association en France, un taux inférieur à celui des hommes qui sont de plus de 50%. Elles se tournent le plus souvent vers des associations à but social. Comme pour les hommes, trois quart d'entre elles participent régulièrement aux activités de leur association tout au long de l'année.

La proportion de femmes augmente à la tête des associations, surtout dans les associations récemment créées. Un tiers des présidentes d'association sont des femmes. Elles dirigent plus fréquemment des associations culturelles (44% des présidentes y sont des femmes). Elles occupent également 40% des présidences d'associations des secteurs de l'éducation/formation/insertion et de l'action humanitaire et caritative.

Les motivations de l'engagement associatif sont relativement semblables pour les deux sexes : la sensibilité au projet associatif, une sollicitation de l'association et une volonté d'engagement.

En revanche, les freins diffèrent : le manque de temps est partagé mais les responsabilités familiales sont avant tout citées par les femmes, plus que celles professionnelles.

Les présidentes d'association sont ou ont été moins souvent que les hommes membres d'un parti politique ou d'un syndicat. En revanche, elles exercent ou ont exercé une fonction d'élue locale dans la même proportion que les hommes présidents d'association.

Pour la moitié des femmes présidentes, elles ont le sentiment que leurs responsabilités associatives ont eu un impact favorable sur leur carrière professionnelle.

¹⁵ Ces activités offrent aux jeunes une première approche du monde du travail sur trois semaines au sein différents services de la Collectivité.

¹⁶ Note issue du site internet : www.association.gouv.fr

Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes

Année 2019

Les femmes présidentes accèdent à ce poste plus souvent après avoir été adhérentes, usagères, bénévoles, secrétaires et membres du conseil d'administration mais moins souvent fondatrices ou vice-présidentes que les hommes.

- **Les femmes constituent la majorité des emplois associatifs (69 %).** Elles sont particulièrement nombreuses dans les secteurs du sanitaire et du social.
- La générosité (dons de sang et d'argent) est parfaitement comparable entre femmes et hommes. Les femmes ont tendance à faire plus de dons en nature (jouets, vêtements, etc.)

b) Le tissu associatif à Saint-Joseph

	Année 2019	Année 2018	Variation
Nombre d'associations	162	165	-1,81 %
Nombre de femmes présidentes	56	56	0 %
Nombres d'hommes présidents	106	109	2,75 %
Nombre de femmes membre du CA	358	358	0 %

En 2019,

- 34,57 % des femmes sont à la tête d'une association sur la commune. Cela suit la tendance nationale. Elles dirigent plus fréquemment des associations culturelles et sociales, des secteurs santé et prévention.

Ces associations se répartissent dans différents domaines tels que le sport, le loisir pour les seniors, la culture, l'économie, le social et l'insertion, la santé et la prévention, le tourisme, l'artisanat, l'environnement.

E) La politique culturelle - la médiathèque

Pour rappel, la Médiathèque du Sud Sauvage a ouvert ses portes au mois de Janvier 2018. Elle a permis à la collectivité de proposer une offre culturelle de qualité.

En mars 2019, la médiathèque a un nombre d'inscrit.e.s de 5624. Au 13 mars 2020, elle compte 7893 inscrit.e.s (*Hommes : 3 203 et femmes : 4 690*), soit une augmentation de 71,25 % par rapport à la 1ère année.

De nombreuses actions ont été menées en faveur de la promotion de l'égalité Femmes-Hommes autour du livre et de la lecture, du chant, du théâtre, des activités manuelles :

- Rencontre auteure/auteur
- Activités manuelles
- Séances de contes
- Prestations musicales
- Expositions
- Travail en commun avec des lectrices déficientes visuelles
- Travail en commun avec des lectrices sourdes et malentendantes

Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes

Pour pouvoir exercer dans une MAM, l'assistant.e maternel.le concerné.e doit obligatoirement être titulaire d'un agrément spécifique délivré par le président du conseil départemental après avis des services de la protection maternelle et infantile (PMI).

En 2019, un projet de MAM est en cours de création. Deux assistantes maternelles sont à l'initiative de ce projet. A cet effet, une association a été créée en ce sens. La structure a ouvert ses portes fin Janvier 2020.

c) Accueil petite enfance collectif

Nom de la structure	Type de structure	Quartier	Nombres de places agréées
CMAM ¹⁷ 1,2,3 Soleil	Crèche	Butor	50 places en crèche 15 places en périscolaire.
Babyworld 1	Micro-crèche	Butor	10
Babyworld 2	Micro-crèche	Butor	10
Babyworld 3	Micro-crèche	Butor	10
Les P'tits babas	Micro-crèche	Butor	10
Les Ti Zabitants	Micro-crèche	Les grègues	10
Samara	Micro-crèche	Manapany	10
Les Roses	Micro-crèche	Les Jacques	10
Lulu fait des siennes	Micro-crèche	Manapany	10
MCM ¹⁸ Langevin	Micro-crèche	Langevin	10
MCM Centre-Ville	Micro-crèche	Centre-Ville	10
Crèche Ti Train	Crèche	Vincendo	65
Total			230

En 2010, nous avons assisté au développement des structures d'accueil régulier collectif, essentiellement des micro-crèches.

Ces structures, prioritairement présentes sur le secteur littoral Centre et Est de la Ville, sont donc très accessibles, puisqu'elles sont situées sur le trajet des parents qui travaillent sur le territoire communal ou dans d'autres villes, qu'ils habitent le secteur littoral de la commune ou les secteurs hauts de la Ville.

En 2019, la crèche municipale « *Ti Train* » (capacité : 60 places agréées) a ouvert ses portes sur le quartier de Vincendo, engendrant un transfert de l'activité de la micro-crèche de Vincendo et sa fermeture pour motif de la proximité des deux établissements d'accueils. Cette structure offre sur le territoire 60 places agréées supplémentaires.

- **Situation des demandes de pré-inscription en structure d'accueil Petite Enfance**

Afin de faciliter le quotidien des familles, la Ville a mis en place un portail numérique dédié à la petite enfance.

¹⁷ Centre multi-accueil municipal

¹⁸ Micro-crèche municipale

Les parents peuvent **pré-inscrire** en ligne leurs jeunes enfants dans la crèche et les micro-crèches publiques ou privées du territoire.

Douze structures d'accueil du jeune enfant sont accessibles en quelques clics. Développé en collaboration avec la CAF, le portail permet d'accéder à toutes les structures d'accueil de la commune.

Depuis le 1er août 2018, ce portail de pré-inscription permet désormais aux familles de saisir la demande de pré-inscription de leur enfant à partir d'un point unique, via le site internet de la Ville (www.saintjoseph.re), et de la suivre en temps réel et dans le temps.

• **État de des demandes de pré-inscription pour l'année 2019**

Indicateurs	Nombre
Pré-inscription début de période	73
Nouvelles demandes	572
Nombre moyen de jours réservés par semaine	3,67
Nombre moyen d'heures réservées par semaine	32,96
Demandes acceptées	129
Demandes rejetées	407
Demandes annulées par la famille	39
Préinscription fin de période.	70

Les demandes rejetées comprennent celles par le gestionnaire de l'établissement et celles réalisées automatiquement par le portail suite à l'acceptation de l'enfant dans un autre établissement.

d) **Les accueils temporaires (Accueil de Loisirs Sans Hébergement)**

Dans le cadre des ALSH¹⁹, les objectifs éducatifs poursuivis par la caisse des écoles (l'un des gestionnaire de ces accueils sur la commune) sont les suivantes :

- Proposer une organisation adaptée au rythme de l'enfant
- Proposer un cadre sécurisé et sécurisant de la journée de l'enfant : participer à la construction individuelle de l'enfant
- Consolider une offre de loisirs globale de qualité
- Associer les acteurs du territoire

Les activités sont mises en place à partir des cinq thèmes que sont :

- Le sport,
- La culture,
- L'éveil aux langues,
- Le développement durable
- La citoyenneté

Le développement de ces activités vise à :

- 1- Découvrir des activités nouvelles,
- 2- Décloisonner les quartiers,
- 3- Participer à l'épanouissement de l'enfant,
- 4- Lutter contre le décrochage scolaire,

¹⁹ Accueil de Loisirs Sans Hébergement

Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes

L'objectif pour la municipalité vise à offrir une égalité des chances à tous. A travers cette équité recherchée, elle veut réduire les discriminations géographiques, sociales et scolaires.

ORGANISATEUR	NATURE DU CENTRE	ACCUEIL	DATE	LIEUX	EFFECTIFS	DUREE
CAISSE DES ECOLES de Saint- Joseph 277 rue Raphaël Babet 97480 Saint-Joseph	Accueil Collectif de Mineurs Sans Hébergement	CENTRES DE LOISIRS	janvier	BUTOR MATERNELLE	57 inscrits	13 JOURS
			juillet	BUTOR MATERNELLE	61 inscrits	15 JOURS
		ACCUEIL PERISCOLAIRE	JANVIER A JUILLET 2019	GOYAVES	88	74 JOURS
				CENTRE	89	74 JOURS
				BUTOR ELEMENTAIRE	195	74 JOURS
				BUTOR MATERNELLE	128	74 JOURS
				SAINT-ANNE	95	74 JOURS
		ACCUEIL MERCREDI/ JEUNESSE	JANVIER A JUILLET 2019	MADAME CARLO	75	18 JOURS
				JEAN PETIT	43	18 JOURS
				CAROSSE	62	18 JOURS
				BUTOR ELEMENTAIRE	98	18 JOURS
				CRETE	59	18 JOURS
				LANGEVIN MATERNELLE	43	18 JOURS
				LANGEVIN ELEMNTAIRE	55	18 JOURS
		CENTRES DE LOISIRS	octobre	BUTOR MATERNELLE	40	10 JOURS
				BUTOR ELEMENTAIRE	89	10 JOURS
				LANGEVIN ELEMENTAIRE	37	10 JOURS
LANGEVIN MATERNELLE	40			10 JOURS		
CAROSSE	46			10 JOURS		

Sur l'année 2019, les offres de places s'élèvent à 1440 (tous types d'accueil confondus).

Sur les périodes des vacances de Janvier et de Juillet, 118 inscriptions ont été enregistrées en centre de loisirs pour une durée totale de 28 jours.

Sur la première partie de l'année, des accueils « mercredi jeunesse » ont été organisés.

Cela se traduit quantitativement de la manière suivante : 435 enfants inscrits répartis sur 7 sites différents pour une période totale de 18 mercredis. Cette activité a cessé du fait de la diminution des ressources humaines et financières de la ville.

e) **Accompagnement à la parentalité : la classe passerelle**

Dans le cadre de la politique menée en faveur de l'enfance et de la jeunesse à Saint-Joseph, la collectivité a décidé la création d'une première classe passerelle en août 2018, sise à proximité de l'école maternelle Mme Carlo.

Le choix de ce quartier a été opéré en raison de sa situation géographique, l'école étant située dans un quartier prioritaire de la Politique de la Ville.

Au cours de la période d'août à décembre 2019, l'effectif a évolué. D'août à septembre, ce sont 9 élèves qui ont été accueillis dans la classe. En novembre, 5 nouvelles inscriptions ont été enregistrées, l'arrivée d'un autre enfant en cours d'année a porté à 15 l'effectif global de cette nouvelle structure.

Compte tenu de la superficie de la classe, une organisation a été mise en place de la manière suivante pour l'accueil des élèves et de leurs parents :

- 9 élèves sont accueillis avec leurs parents de 08h00 à 10h15,
- les 5 autres et le nouvel inscrit sont quant à eux accueillis avec leurs parents de 9h30 à 11h00.

L'avantage de cet accueil en deux temps est de permettre à l'ensemble des élèves de bénéficier pleinement de ce dispositif et offre la possibilité à tous de se retrouver de 9h20 à 10h15 pour la séance de motricité à l'école maternelle Mme Carlo (école maternelle à proximité) et la collation dans la maison de parentalité, jouxtant la classe passerelle.

Au cours de deux après-midis par semaine, les parents, majoritairement des mamans ont été accueillis aux ateliers de parentalité où des activités variées leur ont été proposées tels que des interventions réalisées par les représentantes de la CAF et de la PMI, des ateliers de cuisine, de créativité, de jardinage, de réalisation d'un spectacle des parents pour leurs enfants, de bien-être et développement personnel, ...

L'équipe éducative a eu l'occasion de faire le point sur les progrès réalisés tant par les enfants que leurs parents accompagnateurs sur la période. Les parents sont contents, heureux d'être là dans la classe, de voir à quoi ça sert, on leur permet de voir ce qu'est l'école. Les rituels se sont bien installés, certains enfants commençaient à travailler seuls avec chaque membre de l'équipe. Ce qui permettait d'avoir des élèves beaucoup plus concentrés sur leur travail et d'observer également si la consigne était bien comprise.

Les parents (mère et père ou mère ou père) commençaient pour certains à se mettre en retrait pour laisser l'enfant travailler seul avec l'équipe. Certains commençaient à exprimer leur choix au niveau des ateliers proposés.

Le deuxième groupe d'élèves faisaient pour leur part la découverte des lieux, à faire connaissance avec l'équipe ainsi qu'avec les autres enfants et les autres parents.

Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes

Année 2019

En ce qui concerne le bilan avec les parents, les points suivants ont été recueillis :

- Ils apprécient beaucoup d'accompagner leur enfant,
- Ils aiment faire les activités avec leur enfant,
- Ils notent des améliorations dans le langage, dans le comportement (partage, écoute attentive),
- Ils ont noté l'importance pour eux d'être présents dans la scolarité de leur enfant.

Partie 2: Conclusion

Les actions menées pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre des politiques publiques sont transversales, touchent tous les domaines de compétences de la collectivité et toutes les tranches d'âges.

III. Perspectives 2020 : ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

A) Principales actions au regard des différents projets recensés par les services de la collectivité

Politique de la Ville	<p>Définition de la programmation d'action pour l'année 2020 pour rester dans l'une des trois priorités de la Politique de la Ville : égalité entre les femmes et les hommes.</p> <p>Opération Ville Vie Vacances : OMS</p> <p>Des actions sur les quartiers prioritaires afin de contribuer à un égal accès des enfants et des jeunes aux loisirs éducatifs et favoriser la mixité sociale.</p> <p>Mise en place des Ateliers sur les métiers peu féminisés à travers de l'outil de lunette de réalités virtuelles acquise par la médiathèque</p> <p>Les jeunes nouveaux élus sont très sensibles à la mise en œuvre d'actions solidaires et intergénérationnelles (personnes âgées, personnes handicapées,...). On veillera aussi à ce que les garçons soient attentifs et force de propositions et qu'ils participent à ces actions.</p> <p>Dans le cadre du développement des sports de rue dans les établissements : suite à l'inauguration le 14/12/2019 de l'aire de Street WorkOut et du Skate Park, une communication a été faite auprès des différentes associations afin d'informer les filles sur ce sport qui est très masculinisé.</p> <p>Faire des portraits de jeunes dans différents domaines sportifs et veiller à la parité.</p> <p>Il est envisagé la création d'un Conseil Municipal des Étudiants ou une fusion avec le CML, dans lequel il sera toujours recherché la parité entre les filles et les garçons.</p>
CLSPD	<ul style="list-style-type: none">- Poursuivre les rencontres/débats à Manapany - prévisionnel : 2 rencontres par an- Conforter les actions de proximité dans les quartiers (Vincendo et Centre ville)- Informer sur les lieux d'accueil et accompagnement des victimes- Démultiplier les actions de promotion égalité garçon/fille dans le milieu sportif- Être présent sur les différentes manifestations culturelles, sportives- Proposer une action de formation égalité garçons/filles aux ATSEM mais aussi au personnel communal (possibilité d'intervention de l'association départementale chance égal)- S'inscrire sur des journées phares comme le 8 mars (<i>Journée internationale de la femme</i>) et le 25 novembre (<i>semaine de l'égalité professionnelle</i>)- Améliorer la communication sur les différents sites de la ville

B) Pistes d'amélioration

Ressources humaines	Désignation d'un agent référent sur l'égalité femmes-hommes
Démocratie -vie citoyenne	Désignation d'un élu/élue en charge de l'égalité femmes-hommes
	Mise en place d'une formation pour les élus/élues sur l'égalité femmes-hommes, les stéréotypes, les violences
Finances	Identification des budgets fléchés
	Sensibiliser les entreprises répondant aux appels d'offres en rappelant clairement leurs obligations en matières d'égalité et les conséquences en cas de non respect
	Conditionner les aides aux associations à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes ou bonification
	Produire et analyser des données par sexe sur les politiques engagées par la collectivité : services vie associative, culture, sport, social, jeunesse....
Politiques Publiques	Acquisition d'ouvrages sur l'égalité Femmes-Hommes par la médiathèque
	Créer un prix sportif de l'égalité femmes-hommes
	Utilisation d'un vocabulaire égalitaire

CONCLUSION

À travers les éléments contenus dans ce rapport, la Ville de Saint-Joseph a souhaité résumer son engagement et tracer des pistes d'avenir pour améliorer la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette démarche en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit au cœur du conseil municipal, à travers ce rapport préalable aux débats sur le projet de budget.

Ainsi, l'analyse de la situation à Saint-Joseph montre un progrès de l'égalité que ce soit dans sa politique des ressources humaines que les actions menées sur le territoire dans le cadre des politiques publiques.

Toutefois, les inégalités perdurent encore, souvent au détriment des femmes mais aussi parfois au préjudice des hommes, ce qui souligne l'importance du travail qui reste à accomplir.

La lucidité et la modestie montrent que les institutions publiques ne peuvent à elles seules faire disparaître des inégalités entre les femmes et les hommes qui demeurent encore répandues.

Néanmoins, c'est un travail commun de tous les partenaires locaux qui pourra permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier effectivement des mêmes possibilités, dans le cadre de leur vie privée comme de leur vie professionnelle.

Un accent devra être mis en ce sens pour les années à venir afin de rétablir l'égalité, de la maintenir voire de l'amplifier.

**Annexe 1 :
BILAN : Prévention des violences faites aux femmes, des violences intrafamiliales et l'aide aux victimes 2018/2019**

2018

2019

Actions de proximité

Information et sensibilisation autour des violences (intrafamiliales, sexuelles, conjugales, psychologiques...) et activités self défense

Information et sensibilisation autour des violences (intrafamiliales, sexuelles, conjugales, psychologiques...) et activités self défense

Date/lieu	Lieu	effectifs
27 avril 2018 :	Cayenne Butor/Les Quais	15
22 mai 2018 :	Jean-Petit	12
28 Septembre 2018 :	La Créte	8
	soit	35

Date	Lieu	effectif
17 mai 2019	Famille dynamique des hauts (EVS Les Lianes)	31
10 juillet 2019	« Journées intergénérationnelle » Résidence Badera Sensibilisation aux violences faites aux femmes, intrafamiliales et faides aux victimes	50
10 septembre 2019	Journées des aidants familiaux (CCAS et la Caisse Réunionnaise Complémentaire)	6
	soit	87

Rencontres VIF à Manapany

Date	Thématiques	Intervenants	Effectifs
	Les discriminations, le harcèlement et la protection de l'enfance	Mr LEFEVRE Didier « défenseurs des droits Réunion/Mayotte	24
	Compréhension de la violence chez les hommes à la Réunion	Mr SINGAINY Psychologue clinicien	32
			56

Date	Thématiques	Intervenants	Effectifs
	« Il n'y a pas que le sexe dans la vie » Egalité femmes/hommes	Chance égal	23
			23

Manifestations diverses

Date	Manifestations	Effectifs
25 novembre 2017	Journées mondiale de l'élimination des violences faites aux femmes - diffusion du film « noir et blanche »	26
8 mars 2018	Journées mondiale des droits des femmes - Zumba, self défense, - communication numéro utiles	16
	soit	42

Date	Manifestations	Effectifs
7/02/2019	Forum LOL (destiné aux lycéens)	45
8/03/2019	Allons Koz Santé (AKS) de la mission locale lutte contre le sextisme	60
14/03/2019	HAPPY (public 16/35 ans)	25
7/10/2019	Journées portes ouvertes des MSAP (Maison France Service)	4
23/11/2019	Diffusion du film « jusqu'à la garde » (tout public)	33
	soit	167

Établissements scolaires

Annexe 1 : Prévention des violences faites aux femmes, des violences intrafamiliales et l'aide aux victimes 2018/2019

Envoyé en préfecture le 10/08/2020

Reçu en préfecture le 10/08/2020

Affiché le

SLO

ID : 974-219740123-20200727-DCM_200727_007-DE



du 29 mars 2018

Intervention de la BPDJ dans le cadre des « cafés des parents » :
le de Langewin, Grand Galet, Vincendo et le collège de la Manche
(des données quantitatives)

Date	Manifestations	Effectifs
25/11/2019	Journée d'information et sensibilisation au lycée de Vincendo (accompagnement projet santé de la classe ST2S)	62 élèves film/débat
		Soit
		Environ 100 élèves stand information
		Soit
		162

En faveur des auteurs

en œuvre par le Service Pénitentier d'insertion et de Probation (SPIP), sous forme de théâtre fourni en partenariat avec Perrine DELIXIA.
(des données quantitatives)

Date	Manifestations	Effectifs
29/07/2019	Prévenir/lutter contre le sexisme dans le sport Intervention de Chance égal pour un groupe d'adolescent de l'excellisior	25
13/08/2019	Violences dans le sport et promotion égalité garçon/fille Intervention de la BPDJ journée sports fraternité	80
		Soit
		105

Groupe opérationnel

Date	Manifestations	Effectifs
4/10/2019	Groupe de travail : grenelle des violences conjugales réseau partenaires du CLSPD	25
		Soit
		25
TOTAL 2018		143
		TOTAL 2019
		569

Accueil des victimes au CLSPD		
2018		2019
6		17

Conclusion :
L'écart entre 2018/2019 peut être expliqué par le nombre de manifestations plus important sur l'année 2019. Concernant les actions propres du CLSPD, l'accent a été mis sur les actions de prévention dans les quartiers en lien avec les associations