



# PLAN D'ACTION 2024-2026 ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES



## ÉDITO

Depuis 2017, la Ville de Grand-Quevilly, signataire de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, concrétise son engagement en faveur des droits des femmes au travers de plans d'action concrets et innovants.

Les deux premiers plans sont arrivés à échéance et de nombreuses actions ont déjà été réalisées. Certaines sont telles que prévues par le législateur depuis 2014, comme la communication présentée en conseil municipal dans le cadre des débats budgétaires sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes. D'autres sont à l'initiative pleine et entière de l'équipe municipale comme la promotion de la place des femmes dans le sport, dans la sphère culturelle ou encore dans l'espace public, ainsi que les actions de sensibilisation destinées aux jeunes, qu'il s'agisse de santé ou de lutte contre la précarité menstruelle. Sans oublier le sujet sûrement le plus grave de notre époque : l'accueil et l'accompagnement des femmes victimes de violences intrafamiliales.

Ce troisième plan, que vous allez découvrir, sera donc le nouveau fil rouge de notre contribution engagée pour l'égalité. Il présente et structure l'ensemble des nouvelles actions à mettre en place et celles à consolider.

Ce plan s'articule autour de 2 axes :

- Grand Quevilly, Ville employeuse égalitaire
- Grand Quevilly, Ville engagée pour l'égalité.

Par ailleurs, la Ville de Grand Quevilly va signer en 2024 la nouvelle version de la Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes qui engagera la collectivité sur la réduction des inégalités de santé. Dans ce cadre, nous aborderons des thèmes comme la prévention des addictions et les risques liés à l'alcool et au tabac dont la consommation se développe plus rapidement chez les femmes, notamment les jeunes filles. Nous souhaitons également promouvoir une politique de santé fondée sur le libre choix des femmes et l'éducation à la sexualité.

Nous savons pouvoir compter sur les Quevillaises et Quevillais pour tendre chaque jour un peu plus vers une égalité réelle entre les femmes et les hommes.



Nicolas ROULY  
Maire



Christine DUNET  
Adjointe en charge des finances  
et de l'égalité femmes/hommes



# SOMMAIRE

## GRAND QUEVILLY VILLE EMPLOYEUSE EGALITAIRE

### AXE 1 : GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

**12. FICHE 1** - Promouvoir la mixité dans les différents métiers de la collectivité

**13. FICHE 2** - Faire progresser la mixité au sein des recrutements

**14. FICHE 3** - Encourager la mobilité interne pour toutes et tous

**15. FICHE 4** - Favoriser la mixité à tous les niveaux hiérarchiques

### AXE 2 : ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

**16. FICHE 5** - Favoriser l'équilibre des salaires entre agents de la commune

**17. FICHE 6** - Communiquer sur les impacts du temps partiel sur la carrière

### AXE 3 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

**18. FICHE 7** - Promouvoir les possibilités d'accès aux congés parentaux et aux disponibilités

**19. FICHE 8** - Poursuivre le développement du télétravail comme facteur de qualité de vie au travail

**20. FICHE 9** - Systématiser la sensibilisation des encadrants sur la conciliation vie personnelle - vie professionnelle

**21. FICHE 10** - Faciliter l'accès à la formation dématérialisée des agents

**22. FICHE 11** - Renforcer l'accès au sport pour tous sur le temps méridien

### AXE 4 : GARANTIR LES CONDITIONS DE RÉUSSITE DU PLAN D'ACTION DANS UNE DÉMARCHÉ PARTICIPATIVE

**23. FICHE 12** - Sensibiliser les agents à la notion de violences sexuelles et sexistes dans le milieu professionnel

**24. FICHE 13** - Dénoncer les comportements hostiles de violence, de harcèlement ou les agissements sexistes sur le lieu de travail

**25. FICHE 14** - Structurer le rôle pilote d'appui et de ressources de la mission Egalités

**26. FICHE 15** - Mettre en place les instances de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'action

**27. FICHE 16** - Formaliser et animer le réseau des référents des directions pour développer la transversalité.

**28. FICHE 17** - Maintenir une communication excluant toute forme de stéréotype sexiste

**29. FICHE 18** - Poursuivre la remise des récompenses et cadeaux non genrés

## GRAND QUEVILLY ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ

### AXE 1 : GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS AUX DISPOSITIFS « PETITE ENFANCE, ENFANCE ET JEUNESSE » ET À L'OFFRE DE LOISIRS SUR LE TERRITOIRE

**30. FICHE 19** - Favoriser l'égalité filles/garçons dans les structures de petite enfance, enfance et jeunesse

**31. FICHE 20** - Conforter l'offre d'accueil des enfants de 0 à 3 ans pour alléger les contraintes de la vie quotidienne des parents

**32. FICHE 21** - Favoriser l'égalité filles/garçons au sein du Conseil des jeunes et du Conseil des ados citoyens

**33. FICHE 22** - Sensibiliser les jeunes à la lutte contre toutes les discriminations genrées, sexistes et sexuelle

**34. FICHE 23** - Soutien à la parentalité avec la participation de partenaires associatifs

### AXE 2 : AFFIRMER LES VALEURS DU SPORT EN DONNANT TOUTE LEUR PLACE AUX FEMMES

**35. FICHE 24** - Poursuivre l'intégration de la thématique égalité femmes-hommes, avec les clubs et associations sportive

**36. FICHE 25** - Promouvoir et soutenir les initiatives permettant d'encourager la pratique sportive féminine

**37. FICHE 26** - Encourager les pratiques sportives « de plein air » pour tous et toutes

### AXE 3 : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS LA SPHÈRE CULTURELLE

**38. FICHE 27** - Viser l'égalité femmes/hommes dans la programmation des événements culturels de la Ville

**39. FICHE 28** - Abonder les collections féminines de l'artothèque et de la médiathèque

**40. FICHE 29** - Sensibiliser les publics via les événements métropolitains à la lutte contre les discriminations faites aux femmes

### AXE 4 : GRAND QUEVILLY - UNE VILLE POUR TOUTES ET TOUS

**41. FICHE 30** - Innover sur la conception des espaces lors des projets d'aménagement de la Ville et de construction des équipements municipaux

**42. FICHE 31** - Déconstruire les stéréotypes liés aux métiers et à l'orientation et ouvrir le champ des possibles par l'immersion

**43. FICHE 32** - Veiller à la représentativité des femmes dans l'espace public

**44. FICHE 33** - Prendre en compte la dimension égalité femmes/hommes dans les marchés publics notamment dans l'intégration des meilleures pratiques pour les opérateurs économiques

**45. FICHE 34** - Faire connaître les dates emblématiques de l'évolution des droits des femmes

**46. FICHE 35** - Maintenir la parité dans nos instances de participation citoyenne

**47. FICHE 36** - Contractualiser avec les associations qui œuvrent pour l'égalité des droits entre les femmes et les hommes

### AXE 5 : POURSUIVRE L'ACCUEIL ET L'ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES

**48. FICHE 37** - Poursuivre les actions de sensibilisation et de lutte contre les violences faites aux femmes et les violences intrafamiliales

**49. FICHE 38** - Faciliter la mise à l'abri et le relogement des femmes victimes de violence

**50. FICHE 39** - Proposer sur le territoire grand-quevillais l'accès à l'application contre le harcèlement et les violences de rue - UMay

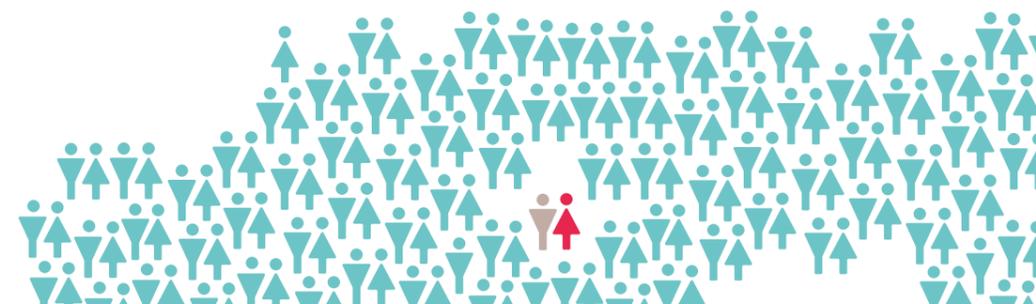
### AXE 6 : PLACER LA RÉDUCTION DES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU CŒUR DE LA DÉMOCRATIE SANITAIRE

**51. FICHE 40** - Faire reculer la précarité menstruelle

**52. FICHE 41** - Renforcer la prévention des addictions et, en particulier des risques liés à l'alcool et au tabac dont les consommations se développent plus rapidement chez les femmes, notamment chez les jeunes fille

**53. FICHE 42** - Améliorer la prévention et le dépistage des maladies chroniques - des cancers qui touchent particulièrement les femmes

**54. FICHE 43** - Renouer avec une politique de santé d'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle et la promotion d'une culture d'égalité entre les sexes



# DÉFINITIONS

## ASSERTIVITÉ

L'assertivité désigne le fait de défendre ses droits et d'exprimer ses pensées, sentiments ou convictions de façons directe, honnête, ferme et appropriée. Et cela, tout en respectant toujours, les pensées, les sentiments et les convictions des autres personnes.

## DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR LE SEXE

Une discrimination est un acte et non une pensée. Dans le cas des discriminations fondées sur le sexe, il s'agit d'un traitement défavorable d'une femme ou d'un homme dans les situations visées par la loi (accès à un emploi, un service, un logement, etc...).

## ÉGALITÉ

Principe politique, social qui établit les mêmes droits entre tous les citoyennes et citoyens. L'égalité dite « réelle » entre les femmes et les hommes repose sur l'égalité des droits mais aussi l'égalité de traitement.

## GENRE

Outil critique qui permet d'analyser et de comprendre comment la société attribue aux individus masculins et féminins des rôles déterminés. Le concept de genre suppose donc que l'identité sexuée, c'est-à-dire le fait d'être reconnu comme femme ou homme dans la société, n'est pas qu'une affaire de sexe biologique mais découle d'une construction sociale.

## MATRIMOINE

Le matrimoine est constitué de la mémoire des créatrices du passé et de la transmission de leurs œuvres. L'égalité entre femmes et hommes nécessite une valorisation de l'héritage des femmes. Dès lors, matrimoine et patrimoine constitueront ensemble notre héritage culturel commun, mixte et égalitaire.

## MIXITÉ

Présence d'individus des deux sexes dans un groupe ou un concept donné. Un métier est statistiquement considéré comme mixte lorsque la part des emplois occupés par des femmes ou des hommes représente entre 40 et 60% de chaque sexe.

## SEXE

Caractère physique permettant de distinguer des individus masculins et des individus féminins.

## SEXISME

Le sexisme est une idéologie qui repose sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes. Ses manifestations sont très diverses : des formes à l'apparence anodine (stéréotypes, « blagues », remarques) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences, meurtres).

## HOMOPHOBIE

Attitude, sentiment, malaise ou aversion envers les personnes homosexuelles de même sexe ou envers l'homosexualité en général. Cette attitude se traduit souvent par des réactions de rejet, d'exclusion et d'hostilité. Les victimes en sont les homosexuels, mais plus largement les personnes dont l'apparence ou le comportement dérogent aux représentations traditionnelles de la féminité et de la masculinité.

## TRANSPHOBIE

Ensemble des préjugés et discriminations auxquelles sont confrontées les personnes transgenres. Il peut s'agir de manifestations de mépris, de rejet ou de haine, à différentes échelles et dans différentes sphères sociales. Une personne transgenre, ou trans, est une personne dont l'expression de genre et/ou l'identité de genre s'écarte des attentes culturelles reposant sur le sexe assigné à la naissance.

## BIPHOBIE

Attitudes ou manifestations de mépris, de rejet ou de haine envers des personnes bisexuelles. Une personne bisexuelle désigne une personne qui éprouve une attirance physique, sexuelle, affective ou romantique pour les hommes et les femmes.



# L'ENGAGEMENT DE LA VILLE

## GRAND QUEVILLY, ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ

La Ville de Grand Quevilly a signé la Charte Européenne pour l'Égalité Femmes Hommes dans la vie locale le 9 février 2017. Elle a ensuite officiellement concrétisé son engagement en faveur des droits des femmes par l'adoption de deux plans d'action.

Depuis 2017, la Ville de Grand Quevilly en tant qu'employeuse, présente, comme le prévoit la loi, le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes en conseil municipal. Cette obligation évolue.

Un décret de 2020 oblige les collectivités de plus de 20 000 habitants à élaborer, sur la base des données issues du rapport de situation comparé, un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle. Le plan d'action doit définir la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés notamment dans les domaines suivants : écarts de rémunération, gestion des carrières, articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, et prévention et traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.

Toutes ces étapes sont la marque d'une démarche de fond qui suppose de se doter des outils permettant de mesurer les progrès accomplis. C'est aussi la trace chronologique d'une volonté de toujours avancer, démontrant l'importance d'une dynamique collective, d'un cheminement interne pour une culture commune.

À cela s'est ajouté, conformément aux engagements de l'équipe municipale et en cohérence avec le présent plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, l'engagement vers un budget sensible au genre.

L'évolution des droits des femmes ainsi que des modes de vie des femmes et des hommes tend à donner l'illusion d'une égalité acquise.

Nos regards et perceptions de la société sont empreints de tous les stéréotypes et normes intégrés depuis le plus jeune âge.

Nous les reproduisons, le plus souvent de façon inconsciente.

Agir pour l'égalité ne repose pas uniquement sur le partage d'une valeur républicaine. C'est une question de droit et de justice.

Pour ces raisons, la Ville de Grand Quevilly construit une réelle politique intégrée de l'égalité, qui doit permettre à chacun et chacune de mieux appréhender le genre dans son action au quotidien.





## **UNE APPROCHE ÉGALITAIRE DES POLITIQUES ET ACTIONS DE LA COLLECTIVITÉ**

### **OBSERVER**

L'observation sexuée constitue une condition préalable à toute action. Elle permet de repérer l'existence d'inégalités, de les objectiver mais aussi de suivre les évolutions positives et les progrès dans le temps. Comme le prévoit la loi, cette observation concerne autant les données de situation sur le territoire, les données relatives à l'égalité professionnelle au sein du personnel de la collectivité que les éléments propres à la conception et à la mise en œuvre des politiques municipales. Elle doit s'inscrire dans la construction des bilans d'activité, du bilan social, du rapport de situation comparée de la collectivité ou dans les observatoires territoriaux existants (emploi, habitat, social...). L'ensemble de ces données est réuni dans un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

### **FORMER**

Construire des actions égalitaires nécessite de comprendre les mécanismes qui conduisent à créer des inégalités entre les femmes et les hommes. La collectivité agit afin de sensibiliser ses agents et ses habitants à ces enjeux en s'adressant à tous et à tous les âges.

### **COMMUNIQUER**

Les supports de communication jouent un rôle important dans la diffusion des stéréotypes et le maintien des normes liées au genre. La collectivité a un rôle important en termes de communication tant auprès des habitants que de ses agents. Donner l'exemple passe aussi par la capacité de la collectivité à valoriser les actions menées pour donner envie aux entreprises, associations ou autres collectivités de s'engager.

### **BUDGETISER**

L'objectif du budget sensible au genre est de faire que les recettes et les dépenses municipales aient un impact équitable entre les femmes et les hommes. Cela permet de vérifier si, pour les projets qu'elle porte, les associations qu'elle subventionne ou les initiatives qu'elle soutient, la Ville participe également aux activités s'adressant aux hommes et/ou aux femmes.

# FICHES ACTION

## GRAND QUEVILLY VILLE EMPLOYEUSE ÉGALITAIRE



## FICHE ACTION 1

GRAND QUEVILLY  
VILLE EMPLOYEUSE ÉGALITAIRE

**Pôle support :** Ressources et pilotage projet

**Direction support :** Direction des ressources humaines et des relations sociales

**Pilote :** Direction des ressources humaines et des relations sociales

# Promouvoir la mixité dans les différents métiers de la collectivité

### DOMAINE D'ACTION

Tendre vers une meilleure répartition des femmes et des hommes au sein des différentes filières de la collectivité.

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

Au sein de la Ville, certaines filières d'emplois présentent une répartition sexuée marquée.

La faible mixité des métiers demeure liée aux représentations sur les rôles sociaux des femmes et des hommes au sein de la société et dans le monde du travail.

### OBJECTIFS

Promouvoir la mixité des filières pour permettre aux hommes et aux femmes de travailler indifféremment sur n'importe quel poste dans la collectivité.

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Rapport de situation comparée (RSC).

Tableaux de bord.

Formation professionnelle.

Développer l'offre de stage et l'apprentissage

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Prévoir des stages d'observation et/ou des immersions vers des métiers de filières différentes.

Identifier les freins à la mixité.

Veiller à l'adaptation des conditions de travail.

Sensibiliser les agents en charge des recrutements à la lutte contre les stéréotypes de genre et à l'égalité professionnelle.

### PARTENAIRES / PERSONNES RESSOURCES

Direction de la communication.

Prestataires spécialisés dans la formation à la lutte contre les discriminations

### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Evaluation sur la formulation non genrée des fiches de postes.

Nombre de femmes et d'hommes dans les différents métiers et suivi de l'évolution.

## FICHE ACTION 2

GRAND QUEVILLY  
VILLE EMPLOYEUSE ÉGALITAIRE

**Pôle support :** Ressources et pilotage projet

**Direction support :** Direction des ressources humaines et des relations sociales

**Pilote :** Direction des ressources humaines et des relations sociales

# Faire progresser la mixité au sein des recrutements

### DOMAINE D'ACTION

Evolution vers un meilleur équilibre dans la représentation genrée des candidatures.

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

Le statut général des fonctionnaires impose le respect des principes d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui précise qu'«aucune distinction directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe».

En 2022, à Grand Quevilly, 71 % des agents permanents sont des femmes (moyenne nationale 61 %).

Cette surreprésentation des femmes dans la fonction publique territoriale va de pair avec la persistance de certains stéréotypes de genre et de forts déséquilibres s'observent au sein des différentes filières.

Ainsi, en 2022, les femmes représentaient par exemple 100 % des effectifs de la filière sociale, mais 15% de la filière sécurité. De nouveaux recrutements sont intervenus depuis, favorisant la mixité de notre police municipale.

### OBJECTIFS

Tendre vers davantage d'égalité dans les procédures de recrutement.

Sensibiliser les chargés de recrutement à l'égalité entre les hommes et les femmes.

Communiquer pour davantage de mixité dans les candidatures et les recrutements.

Suivre la répartition femmes-hommes des candidatures, des candidats convoqués en entretien puis retenus.

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Fiche de poste.

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Réaliser un état des lieux des pratiques de recrutement.

Proposer des règles paritaires de recrutement.

Former le personnel impliqué dans un processus de recrutement.

### PARTENAIRES / PERSONNES RESSOURCES

Directeurs et chefs de service.

Tout agent concerné par le processus de recrutement.

### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Réalisation d'une analyse qualitative du processus de recrutement.

Mesure genrée du nombre de candidatures reçues et retenues.



## FICHE ACTION 3

GRAND QUEVILLY  
VILLE EMPLOYEUSE ÉGALITAIRE

**Pôle support :** Ressources et pilotage projet

**Direction support :** Direction des ressources humaines et des relations sociales

**Pilote :** Direction des ressources humaines et des relations sociales

# Encourager la mobilité interne pour toutes et tous

### DOMAINE D'ACTION

Accompagner les changements pour le bien-être des agents, la qualité du service public et l'efficacité des services à la population.

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

La Ville accompagne les agents dans la professionnalisation des métiers et dans la reconnaissance de leurs compétences. En 2022, huit agents sont parvenus au bout du processus d'obtention de la VAE.

Dans ce cas, la mobilité interne devient un outil efficace en matière de gestion et de motivation du personnel.

### OBJECTIFS

Accompagner l'ensemble des agents qui le souhaitent dans une démarche de changement de poste ou de reconversion professionnelle sans approche genrée.

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Entretiens professionnels.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Accompagnement individualisé

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Démarche personnelle pour une évolution ou un changement.

Demande lors de l'entretien professionnel.

Proposition du responsable hiérarchique.

### PARTENAIRES / PERSONNES RESSOURCES

Comité de direction.

Médecin de prévention.

### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Recensement des demandes de mobilité et des changements de postes effectifs.

Recensement des personnels devant bénéficier d'un reclassement professionnel.

Nombre de reclassements professionnels aboutis.

### PUBLIC CONCERNÉ

Personnel de la Ville et du CCAS.

## FICHE ACTION 4

GRAND QUEVILLY  
VILLE EMPLOYEUSE ÉGALITAIRE

**Direction support :** Direction des ressources humaines et des relations sociales

**Pilote :** Direction des ressources humaines et des relations sociales

# Favoriser la mixité dans tous les niveaux hiérarchiques

### DOMAINE D'ACTION

Permettre à davantage de femmes d'accéder à des postes de direction.

Apprendre à mieux se mettre en avant, avoir davantage confiance en soi et se positionner de façon plus assertive.

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

Au 31 décembre 2022, la présence des femmes aux postes à responsabilité est majoritaire (15 femmes cheffes de service contre 7 hommes). Pour la direction des services, on note 3 femmes directrices et 8 hommes directeurs. Ce dernier constat constitue un point d'attention.

### OBJECTIFS

Combattre l'autocensure communément appelée «plafond de verre», frein à la progression de certaines carrières.

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Entretiens professionnels.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

L'entretien professionnel permet l'identification d'un vivier d'agents souhaitant évoluer vers des postes à responsabilités.

### PARTENAIRES / PERSONNES RESSOURCES

Comité de direction.

### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Nombre de femmes et d'hommes souhaitant évoluer.

Nombre de femmes et d'hommes accédant à la prise de responsabilités.

### PUBLIC CONCERNÉ

Personnel de la Ville et du CCAS.



AXE 1 : GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



AXE 1 : GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

## FICHE ACTION 5

GRAND QUEVILLY  
VILLE EMPLOYEUSE ÉGALITAIRE

**Pôle support :** Ressources et pilotage projet

**Direction support :** Direction des ressources humaines et des relations sociales

**Pilote :** Direction des ressources humaines et des relations sociales

# Favoriser l'équilibre des salaires entre agents de la commune

### DOMAINE D'ACTION

Maintien de l'alignement des régimes indemnitaires quel que soit leur filière, permettant ainsi, à quotité de travail égal, de gommer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

L'une des premières causes d'inégalité professionnelle classiquement identifiée est la différence de rémunération entre les femmes et les hommes.

Avec la mise en place du RIFSEEP en 2018, le régime indemnitaire est désormais lié à la fonction et non plus à la filière. Les écarts existants peuvent s'expliquer par rapport à des différences liées à des évolutions de carrière, choisies ou subies, variables entre les femmes et les hommes.

### OBJECTIFS

Garantir une égalité salariale entre les femmes et les hommes exerçant des fonctions identiques.

Assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes lors de l'intégration au sein de la collectivité.

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Document présentant les données étudiées et les constats qui en découlent ainsi que les causes identifiées.

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Aborder, lors des entretiens de recrutement, le sujet des prétentions salariales et donner ainsi l'occasion aux femmes, généralement moins enclines à négocier, de le faire.

Réaliser un contrôle périodique comparatif des salaires d'intégration.

### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Grilles des rémunérations moyennes par genre, catégorie, filière, et fonction suivie dans le temps.

## FICHE ACTION 6

GRAND QUEVILLY  
VILLE EMPLOYEUSE ÉGALITAIRE

**Pôle support :** Ressources et pilotage projet

**Direction support :** Direction des ressources humaines et des relations sociales

**Pilote :** Direction des ressources humaines et des relations sociales / Direction de la communication

# Communiquer sur les impacts du temps partiel sur la carrière

### DOMAINE D'ACTION

Définir des règles de prise en compte de la réduction du temps de travail et ses conséquences sur la rémunération.

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

Les temps partiels ont une incidence sur le déroulement de carrière, les droits à la retraite. Il convient donc d'informer les agents sur la réglementation en vigueur.

### OBJECTIFS

Agir en faveur de l'égalité professionnelle dans l'évolution des carrières des femmes et des hommes et communiquer sur l'impact des différents temps de travail.

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Communication interne.

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Création d'un document sur les différents dispositifs existants.

Publication sur le réseau intranet de la Ville et sur le journal interne.

Entretien spécifique avant toute décision de validation d'un temps partiel.

### PARTENAIRES / PERSONNES RESSOURCES

Direction de la communication.

### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Elaboration du document et de la campagne de communication.



## FICHE ACTION 7

GRAND QUEVILLY  
VILLE EMPLOYEUSE ÉGALITAIRE

**Pôle support :** Ressources et pilotage projet

**Direction support :** Direction des ressources humaines et des relations sociales

**Pilote :** Direction des ressources humaines et des relations sociales

# Promouvoir les possibilités d'accès aux congés parentaux et aux disponibilités

### DOMAINE D'ACTION

Promouvoir l'activation de cette opportunité entre les femmes et les hommes.

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

Le congé parental, total ou partiel, permet à un agent à la suite d'une naissance ou d'une adoption, de réduire ou d'interrompre son activité professionnelle. Une meilleure répartition de la prise de congé parental est un levier du rééquilibrage des écarts de rémunération sur l'ensemble de la carrière.

### OBJECTIFS

Comprendre les freins aux demandes de congés parentaux.

Promouvoir une communication appropriée sur le sujet.

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Communication interne.

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Création d'un document sur les différents dispositifs existants.

Publication sur le réseau intranet de la Ville et sur le journal interne.

Entretien avec les agents ayant activé leurs droits afin de valoriser ces choix au sein de la Collectivité.

### PARTENAIRES / PERSONNES RESSOURCES

Toutes les directions municipales.

### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Nombre total de congés parentaux pris au sein de la collectivité avec répartition femmes/hommes.

## FICHE ACTION 8

GRAND QUEVILLY  
VILLE EMPLOYEUSE ÉGALITAIRE

**Pôle support :** Ressources et pilotage projet

**Direction support :** Direction des ressources humaines et des relations sociales

**Pilote :** Direction des ressources humaines et des relations sociales

# Poursuivre le développement du télétravail comme facteur de qualité de vie au travail

### DOMAINE D'ACTION

Organisation du télétravail.

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

Face aux changements majeurs de la réforme du temps de travail, le télétravail est un outil de modernisation.

Ce nouveau mode de travail participe à l'amélioration de la qualité de vie au travail, par de nouveaux rapports professionnels basés sur la confiance, la délégation et les résultats.

En 2022, 18% d'hommes ont pu exercer une partie de leurs missions en télétravail contre 25% de femmes.

### OBJECTIFS

Laisser la possibilité aux agents d'adapter leur organisation afin de garantir une meilleure articulation des temps de vie, notamment par la limitation des déplacements.

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Charte du télétravail.

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Suivi de l'évolution de la charte du télétravail.

Communication à tous les agents dont les missions sont « télétravaillables ».

### PARTENAIRES / PERSONNES RESSOURCES

L'ensemble des directions et des services.

### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Nombre d'agents en télétravail.

Nombre de jours télétravaillés.



## FICHE ACTION 9

GRAND QUEVILLY  
VILLE EMPLOYEUSE ÉGALITAIRE

**Pôle support :** Ressources et pilotage projet

**Direction support :** Direction des ressources humaines et des relations sociales

**Pilote :** Direction des ressources humaines et des relations sociales

# Systematiser la sensibilisation des encadrants sur la conciliation vie personnelle – vie professionnelle

### DOMAINE D'ACTION

Amélioration des conditions de travail et du bien-être notamment pour tendre vers une meilleure articulation vie professionnelle - vie personnelle.

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

Il existe des sensibilisations qualité de vie au travail à destination des encadrants sur la base du volontariat mais aussi des formations sur la gestion des émotions à destination de l'ensemble des agents permettant de limiter le stress au travail.

### OBJECTIFS

Mettre en place de nouveaux parcours managériaux.

Sensibiliser sur la conciliation vie professionnelle-vie personnelle.

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Droit à la déconnexion.

Formation et démarche « Qualité de vie et des conditions de travail »

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Création d'une fiche récapitulant les différents dispositifs.

Formation sur les dispositifs.

Communication à tous les agents.

### PARTENAIRES / PERSONNES RESSOURCES

Ensemble des directions.

### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Nombres d'inscrits/de participants.

Quiz d'évaluation.

Suivi de l'absentéisme.

## FICHE ACTION 10

GRAND QUEVILLY  
VILLE EMPLOYEUSE ÉGALITAIRE

**Pôle support :** Ressources et pilotage projet

**Direction support :** Direction des ressources humaines et des relations sociales

**Pilote :** Direction des ressources humaines et des relations sociales

# Faciliter l'accès à la formation dématérialisée des agents

### DOMAINE D'ACTION

Développement de la culture et de l'accès au numérique pour tous les agents.

Montée des compétences.

Baisse de l'absentéisme en formation.

Meilleure conciliation vie professionnelle-vie personnelle.

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

L'offre de formation du CNFPT proposée précise si cela se déroule en présentiel ou en distanciel.

L'évolution des pratiques professionnelles et la responsabilisation de chaque agent sur son parcours de formation nécessite une offre individuelle disponible autant que possible en dématérialisé.

### OBJECTIFS

Créer des parcours individuels.

Rendre le parcours de formation plus accessible.

Accorder du temps aux agents pour leurs démarches de formation.

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Budget formation.

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Création d'une fiche récapitulant les différents dispositifs.

Formation sur les dispositifs.

Communication auprès des agents.

### PARTENAIRES / PERSONNES RESSOURCES

L'ensemble des directions et des services.

### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Suivi des participants aux formations.

Quiz de fin de formation.



## FICHE ACTION 11

GRAND QUEVILLY  
VILLE EMPLOYEUSE ÉGALITAIRE

**Pôle support :** Ressources et pilotage projet

**Direction support :** Direction des ressources humaines et des relations sociales

**Pilote :** Direction des ressources humaines et des relations sociales / direction des sports et chargée de mission égalité femmes/hommes

# Renforcer l'accès au sport pour tous sur le temps méridien

### DOMAINE D'ACTION

Augmentation de la pratique sportive notamment pour les femmes plus impactées par les contraintes horaires et la conciliation vie professionnelle-vie personnelle.

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

Les agents de la collectivité peuvent bénéficier d'offres sportives sur le temps méridien ou en fin d'après-midi.

### OBJECTIFS

Favoriser la pratique sportive pour toutes et tous.

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Partenariat avec des associations.

Communication interne.

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Recensement de l'offre actuelle.

Tester un questionnaire recensant les attentes des agents afin de leur proposer une offre adaptée et gratuite.

Communication sur les bienfaits du sport.

### PARTENAIRES / PERSONNES RESSOURCES

Associations sportives.

### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Nombre d'agents participants.

Retour questionnaire.

## FICHE ACTION 12

GRAND QUEVILLY  
VILLE EMPLOYEUSE ÉGALITAIRE

**Pôle support :** Ressources et pilotage projet

**Direction support :** Direction des ressources humaines et des relations sociales

**Pilote :** Responsable de la santé et de la sécurité

# Sensibiliser les agents à la notion de violences sexuelles et sexistes dans le milieu professionnel

### DOMAINE D'ACTION

Meilleure connaissance des phénomènes de violences, de discrimination et de harcèlement sur le lieu de travail.

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

20 % des femmes actives disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle et près de 30 % des victimes n'en parlent à personne (Enquête Défenseur des droits – 2014).

La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique prévoit la mise en place d'un plan de formation.

### OBJECTIFS

Acculturer les agents aux notions de violences sexuelles et sexistes, harcèlement et discriminations dans le cadre professionnel.

Permettre aux agents de les repérer.

Savoir orienter vers les personnes ressources internes à la collectivité ou externes

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Formation auprès des associations spécialisées.

Communication sur la procédure de signalement auprès du Centre de gestion de Seine-Maritime.

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Information auprès de tous les agents sur leurs droits.

### PARTENAIRES / PERSONNES RESSOURCES

Centre de gestion de Seine-Maritime.

### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Suivi du nombre d'actes de violences, harcèlement et discrimination signalés et/ou repérés.



## FICHE ACTION 13

GRAND QUEVILLY  
VILLE EMPLOYEUSE ÉGALITAIRE

**Pôle support :** Ressources et pilotage projet

**Direction support :** Direction des ressources humaines et des relations sociales

**Pilote :** Responsable de la Santé et de la Sécurité

# Dénoncer les comportements hostiles de violence, de harcèlement ou les agissements sexistes sur le lieu de travail

### DOMAINE D'ACTION

Repérer les éventuelles situations de tous les comportements de violences, harcèlement, sexisme grâce à une convention signée notamment avec le Centre de gestion de Seine-Maritime.

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

Selon l'enquête IFOP pour le Défenseur des droits (2020), 1 femme sur 5 entre 18 et 64 ans a été personnellement confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle. Le décret du 13 mars 2020 oblige à la mise en place d'un dispositif de signalement.

### OBJECTIFS

Informersur la procédure d'alerte au harcèlement autour de la santé, la sécurité, les souffrances au travail et les discriminations.

Rompres l'isolement des victimes présumées et des témoins.

Recueillir les alertes à travers une écoute bienveillante et sécurisée.

Orienter les victimes vers les dispositifs d'accompagnement (internes ou externes).

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Procédure d'enquête en cas de souffrance au travail.

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Bilan annuel et suivi du nouveau dispositif de signalement.

Construction d'un plan de communication du nouveau dispositif.

### PARTENAIRES / PERSONNES RESSOURCES

Centre de gestion de la fonction publique territoriale.

Organisations syndicales.

### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Nombre de signalements.

Nombre de procédures enclenchées.

Bilan annuel.

## FICHE ACTION 14

GRAND QUEVILLY  
VILLE EMPLOYEUSE ÉGALITAIRE

**Pôle support :** Pôle ville éducative et dynamique

**Pilote :** Chargée de mission égalités

# Structurer le rôle pilote d'appui et de ressources de la mission Égalités

### DOMAINE D'ACTION

Nourrir la fonction de veille, d'expertise et de ressources sur les enjeux d'égalité femmes-hommes.

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

Coordonner toutes les actions impulsées par l'équipe municipale.

### OBJECTIFS

Accompagner les services vers une connaissance affinée des inégalités entre les femmes et les hommes et outiller les professionnels.

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Textes – jurisprudence – actions développées par d'autres collectivités – documentation spécialisée – lien avec des associations ressources et spécialisées sur les droits des femmes.

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Informers et communiquer en faveur d'une meilleure compréhension des enjeux d'égalité auprès des directions et services de la collectivité

### PARTENAIRES / PERSONNES RESSOURCES

Associations spécialisées.

Réseaux égalité femmes/hommes.

### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Nombre de temps d'échanges provoqués.

Nombre de temps d'échanges demandés.



## FICHE ACTION 15

GRAND QUEVILLY  
VILLE EMPLOYEUSE ÉGALITAIRE

**Pôle support** : Pôle ville éducative et dynamique

**Pilote** : Chargée de mission égalités

# Mettre en place les instances de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'action

### DOMAINE D'ACTION

Suivi et promotion du plan d'action auprès de l'ensemble des directions.

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

Pour porter l'ambition d'une égalité professionnelle de plus en plus effective, il est nécessaire de suivre, arbitrer et réajuster les actions au fil de l'eau.

Il est important également de veiller à ce que les politiques municipales volontaristes déclinées à partir de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale soient poursuivies et/ou impulsées.

### OBJECTIFS

Mettre en place un comité de pilotage.

Mettre en place un comité technique.

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Les référents égalité femme/homme.

Les pilotes – les élus.

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Mise en place du comité de pilotage (membres, organisation, rôle) et d'un comité technique.

Mise en place d'un calendrier de travail.

### PARTENAIRES / PERSONNES RESSOURCES

Direction des ressources humaines et des relations sociales et partenaires sociaux.

Cadres de la collectivité et référents égalité F/H.

### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Tenue des copil (ordres du jour, comptes rendus).

Tenue des cotech.

## FICHE ACTION 16

GRAND QUEVILLY  
VILLE EMPLOYEUSE ÉGALITAIRE

**Pôle support** : Pôle ville éducative et dynamique

**Pilote** : Chargée de mission égalités

# Formaliser et animer le réseau des référents des directions pour développer la transversalité

### DOMAINE D'ACTION

Construire un réseau interne des personnes ressources.

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

Difficulté de transversalité au sein des différents pôles.

### OBJECTIFS

Structurer le réseau interne de mise en œuvre et de suivi des actions.

Formaliser le rôle et la mission des référents :  
Égalité femmes-hommes  
Égalité professionnelle

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Communication interne du plan et du rôle de référent.

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Produire la lettre de mission des référents.

Accompagner le développement des compétences des agents par la formation professionnelle.

Animer des temps réguliers d'échanges des pratiques pour déployer le plan d'action au sein des directions.

Produire chaque année le rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes avant le vote du budget primitif.

### PARTENAIRES / PERSONNES RESSOURCES

Ensemble des directions.

### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Existence d'un réseau de référents.

Nombre de réunions par an.

Nombre de thèmes traités.



## FICHE ACTION 17

GRAND QUEVILLY  
VILLE EMPLOYEUSE ÉGALITAIRE

Direction(s) support : Direction de la communication

# Maintenir une communication excluant toute formes de stéréotype sexiste

### DOMAINE D'ACTION

Communication municipale totalement égalitaire et dénuée de stéréotype sexiste.

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

Respecter les différentes préconisations du Haut conseil à l'égalité en termes de communication, définies dans « le guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe » : syntaxe non stéréotypée, visuels excluant toute représentation sexiste, supports offrant une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

### OBJECTIFS

Maintenir des supports de communication municipale excluant toute forme de stéréotypes sexistes concernant les femmes et les hommes.

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Tous supports de communication externe et interne.  
Sensibilisation des rédacteurs.

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Assurer une prise en compte de l'égalité femmes/hommes dans tous les supports de communication.

### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Supports produits.

## FICHE ACTION 18

GRAND QUEVILLY  
VILLE EMPLOYEUSE ÉGALITAIRE

Direction(s) support : Direction de la communication

Pilote : Service communication événementielle

# Poursuivre la remise des récompenses et cadeaux non genrés

### DOMAINE D'ACTION

Choix des récompenses et cadeaux offerts par la Ville.

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

Ponctuellement, la Ville remet des récompenses et cadeaux lors d'événements (départs en retraite, mises à l'honneur...).

Depuis plusieurs années, elle est engagée pour éviter les clichés comme offrir des fleurs pour les femmes et des stylos ou mugs aux hommes

### OBJECTIFS

Offrir des récompenses et cadeaux non genrés.

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Sensibilisation des agents lors de la passation des commandes.

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Choix de récompenses et cadeaux non genrés.

### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Liste des récompenses offertes par la Ville.





# FICHES ACTION

**GRAND QUEVILLY  
ENGAGÉE POUR  
L'ÉGALITÉ**



## FICHE ACTION 19

GRAND QUEVILLY  
ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ

**Pôle support :** Ville éducative et dynamique

**Direction(s) support :** Education, enfance, Jeunesse

**Pilotes :** Les responsables des structures petite enfance - jeunesse

# Favoriser l'égalité filles/garçons dans les structures de petite enfance, enfance et jeunesse

### DOMAINE D'ACTION

Promouvoir la mixité et l'égalité filles/garçons dans les structures afin de favoriser l'épanouissement des enfants dans leur singularité et leur diversité.

Accompagner les professionnels dans une approche égalitaire de leurs actions et leur capacité à repérer et réagir face aux stéréotypes et comportements sexistes.

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

Si la société évolue sur le sujet des stéréotypes de genre et les pratiques professionnelles, il persiste, souvent de manière inconsciente, certains préjugés. L'image du garçon « fort », contraste avec l'image de la petite fille « douce ».

78% des livres pour enfants ont un héros masculin. Le masculin est dès lors présenté comme l'universel, le féminin comme une déclinaison du masculin.

Les conséquences identifiées sont nombreuses et participent à établir la base des inégalités entre filles et garçons : dès 4 ans, 70% des enfants identifient spontanément la domination au masculin et le féminin comme une déclinaison du masculin.

### OBJECTIFS

Intégrer le principe d'égalité filles-garçons dans le fonctionnement des structures dès le plus jeune âge.

Développer un climat d'écoute et de respect de chacun.

Favoriser la confiance en soi et la possibilité pour chaque enfant de pratiquer le loisir qui l'intéresse au-delà du genre.

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Accompagnement des agents dans leurs pratiques professionnelles

Rédaction des projets pédagogiques et de fonctionnement des structures.

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Intégration du principe d'égalité dans la rédaction des projets pédagogiques.

Intégration du principe d'égalité dans l'achat de matériel et de livres dans un principe de promotion de l'égalité et de déconstruction des stéréotypes.

Aménager des espaces où tous les jeux et déguisements sont représentés et animer des temps favorisant la mixité.

Temps de sensibilisation lors des réunions d'équipe.

### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Nombre d'agents formés.

Choix des jouets, livres et activités asexués.

Nombre et type d'aménagement d'espaces.

## FICHE ACTION 20

GRAND QUEVILLY  
ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ

**Pôle support :** Pôle ville éducative et dynamique

**Direction support :** Education, enfance, Jeunesse

**Pilotes :** Responsables des structures

# Conforter l'offre d'accueil des enfants de 0 à 3 ans pour alléger les contraintes de la vie quotidienne des parents

### DOMAINE D'ACTION

Permettre aux parents de concilier vie familiale, sociale et vie professionnelle.

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

Deux crèches municipales (accueil régulier et occasionnel) sont ouvertes sur le territoire avec une amplitude horaire de 7h30 à 18h30. La tarification appliquée varie en fonction des ressources des familles et du nombre d'enfants.

Le Relais petite enfance (RPE) diffuse une information en direction des familles et des professionnels et offre un cadre de rencontres et d'échanges sur les pratiques professionnelles.

Le RPE assure également la mission de promotion de l'accueil individuel.

D'autres modes de gardes sont également présents sur la Ville : micro crèches, maisons d'assistantes maternelles et assistantes maternelles.

### OBJECTIFS

Valoriser la diversité des modes de garde sur le territoire (RPE).

Orienter et accompagner les familles dans le respect de leurs besoins : horaires atypiques, périscolaire etc.

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Nombre de places proposées en accueil régulier et en accueil occasionnel.

Liste des assistantes maternelles incluant celles qui acceptent les besoins spécifiques (jours, horaires décalés).

Echanges et réunions sur les différents modes de garde avec les familles.

Mise en place de rendez-vous individuels possible via le RPE.

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Recensement des critères d'accueil des assistantes maternelles agréées.

Accompagnement des familles dans leur recherche d'un mode de garde en collaboration avec les crèches : suivi des refus de place en crèche.

### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Taux de satisfaction des demandes de places en accueil collectif.

Nombre d'enfants en accueil occasionnel.

Nombre de demandes avec informations spécifiques et nombre de demandes satisfaites (horaires, jours, handicap, accueil urgence...).

Nombre de réunions et nombre de participants « informations différents modes de garde ».

Nombre d'accompagnements individuels des familles, d'hommes, de femmes.



## FICHE ACTION 21

GRAND QUEVILLY  
ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ

Pôle support : Ville éducative et dynamique

Pilotes : Animatrice du Conseil des jeunes et  
Conseil des ados citoyens

# Favoriser l'égalité filles/garçons au sein du Conseil des Jeunes et du Conseil des Ados Citoyens.

### DOMAINE D'ACTION

Promouvoir l'égalité des garçons et des filles grâce aux actions menées par les jeunes des conseils.

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

Les élus du Conseil des jeunes comme ceux du conseil des ados citoyens sont les représentants des élèves des écoles, collèges et lycées. Ils peuvent communiquer avec leurs camarades sur les projets en cours.

### OBJECTIFS

Intégrer les enjeux de l'égalité filles/garçons dans différents projets.

S'impliquer dans la vie locale, s'exprimer, donner un avis, proposer des idées.

Rencontrer différents partenaires pour mener à bien des projets spécifiques.

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Séances plénières et commissions.

Théâtre forum.

Débats mouvants.

Actions culturelles.

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Veiller à une représentativité paritaire.

Ateliers – représentations autour des questions d'égalité fille/garçon.

Echanges dans les commissions avec les jeunes élus.

### PARTENAIRES / PERSONNES RESSOURCES

Associations.

Ecoles – Collèges – Lycées.

Education nationale.

### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Nombre de filles et de garçons élus.

Nombre de projets ciblés sur l'égalité fille/garçon (bilan de fin d'année).

Nombre de rapports (projets et propositions et idées) lus par les jeunes.

## FICHE ACTION 22

GRAND QUEVILLY  
ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ

Pôle support : Pôle ville éducative et dynamique

Direction support : Education enfance  
jeunesse

Pilotes : Responsables de l'Espace Jeunesse  
et animatrice Conseil des ados citoyens et  
Conseil des jeunes

# Sensibiliser les jeunes à la lutte contre les discriminations genrées, sexistes et sexuelles

### DOMAINE D'ACTION

Sensibiliser les jeunes et les professionnels à la question du genre, au droit à la différence et au respect des orientations sexuelles de chacun.

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

En 2022, 89 % des Français déclarent être exclusivement hétérosexuels, contre environ 4% affirmant être homosexuels. Dans l'Hexagone il y avait également 3 % de personnes se considérant comme bisexuelles et 3 % comme pansexuelles.

Les agressions physiques envers les personnes LGBT+ sont de plus en plus nombreuses : 184 cas en 2022, un chiffre en hausse de 28 % en un an. Une personne LGBT+ sur quatre a été victime d'au moins une agression LGBTphobe dans le monde professionnel.

### OBJECTIFS

Déconstruire les représentations et combattre les préjugés.

Prévenir les violences sexistes et sexuelles (homophobie, transphobie et biphobie).

Inciter à la tolérance, à la compréhension, à l'acceptation et au respect de chacun.

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Théâtre forum.

Débats mouvants.

Plan de formation.

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Débats mouvants – théâtre forum autour des discriminations sexuelles.

Inscription dans les projets pédagogiques des accueils de loisirs d'un axe fort des pratiques professionnelles autour du principe d'égalité filles/garçons.

### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Nombre d'actions thématiques menées.

Temps de sensibilisation et/ou de formation des équipes.



## FICHE ACTION 23

GRAND QUEVILLY  
ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ

**Pôle support :** Ville éducative et dynamique

**Direction support :** Education enfance jeunesse

**Pilotes :** Les responsables des différentes structures

# Soutien à la parentalité avec la participation de partenaires associatifs

## DOMAINE D'ACTION

Accompagner les familles monoparentales et valoriser le rôle complémentaire des deux parents.

Sensibiliser au respect de l'égalité femme/homme.

## DIAGNOSTICS / CONTACTS

La volonté de répondre au mieux à la nécessité d'une continuité éducative dans le développement de l'enfant (depuis la petite enfance jusqu'à l'adolescence) se heurte à des ruptures ou des séparations familiales de plus en plus fréquentes et, parfois, à des incohérences institutionnelles.

## OBJECTIFS

Créer des temps d'échange, de rencontre mais aussi de prévention.

Favoriser la mobilisation des pères et la mixité de genre pour accompagner les parents dans leur fonction parentale.

Lutter contre l'isolement des parents.

Favoriser des moments de partage parents-enfants.

## MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

APRE.

CESCI.

Partenariat avec les Nids.

## DESCRIPTIF DE L'ACTION

Mise en place de réunions d'information et d'échanges dans les crèches en direction des parents.

Animation d'un groupe de parole pour les parents par l'APRE.

Mise en place de temps d'information et d'échanges sur le Pass'Age et/ou l'Espace jeunesse en direction des parents sur l'égalité filles/garçons.

Mise en place d'animations ou de temps partagés sur les structures jeunesse.

## INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Nombre de réunions et de participants sur et par les structures et/ou les partenaires.

Thématiques abordées avec les familles et modalités pédagogiques.

Nombre d'animations familles.

Nombre de participants aux groupes de paroles et nombre de rencontres.

## FICHE ACTION 24

GRAND QUEVILLY  
ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ

**Pôle support :** Pôle ville éducative et dynamique

**Direction support :** Service sport et vie associative

**Pilote :** Responsable service sport et vie associative

# Poursuivre l'intégration de la thématique égalité femmes/hommes avec les clubs et associations sportives

## DOMAINE D'ACTION

Soutenir un accès égalitaire à la vie associative et sportive.

## DIAGNOSTICS / CONTACTS

Progressivement, de plus en plus de femmes sont venues à la pratique d'une activité physique ou sportive (APS). Malgré tout, les inégalités entre femmes et hommes demeurent réelles.

Les femmes sont également largement sous-représentées dans les instances dirigeantes, aux postes d'encadrement technique, de fonction d'arbitrage ou de juge.

En 2022, la part de la pratique féminine au sein de la ville est de 58%, (37.8% au niveau national).

A Grand Quevilly la répartition des dirigeants ou dirigeantes est la suivante : 15 présidents et 11 présidentes.

## OBJECTIFS

Favoriser l'accès égal des femmes et des hommes aux activités comme aux instances dirigeantes.

## MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Conventions pluriannuelles d'objectifs.

Le Conseil Local de la vie associative.

## DESCRIPTIF DE L'ACTION

Préconiser la parité dans les instances.

Soutenir et promouvoir des événements sportifs féminins accueillis sur le territoire.

Recenser les actions favorisant la mixité et l'égalité des femmes et des hommes dans les événements,

Sensibiliser le mouvement sportif à l'égalité et au développement de la pratique.

## INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Existence d'équipes, de sections féminines, pourcentage d'adhérentes / pratiquantes dans l'association.

Nombre de femmes et d'hommes dans la composition des bureaux, des conseils d'administration.



## FICHE ACTION 25

GRAND QUEVILLY  
ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ

**Pôle support :** Pôle ville éducative et dynamique

**Direction support :** Service sport et vie associative

**Pilote :** Responsable service sport et vie associative

# Promouvoir et soutenir les initiatives permettant d'encourager la pratique sportive féminine

### DOMAINE D'ACTION

Développer la pratique sportive féminine et les sections féminines dans les clubs sportifs quevillais.

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

La pratique féminine diffère sensiblement de la pratique masculine, qu'il s'agisse des disciplines choisies, des lieux de pratique ou encore de l'engagement dans la compétition.

A Grand Quevilly, les femmes peuvent accéder à toutes les disciplines mais elles optent surtout pour des activités de mise en forme et de loisirs sportifs et beaucoup moins pour des pratiques compétitives.

### OBJECTIFS

Favoriser l'accès égal des femmes et des hommes aux activités sportives, équipements sportifs et manifestations sportives organisées par la Ville.

Inciter les associations à proposer des activités aussi bien pour les femmes que pour les hommes.

Harmoniser les plannings des salles pour faciliter la pratique simultanée des parents et des enfants.

Sensibiliser le mouvement sportif à l'égalité et au développement de la pratique.

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Conventions pluriannuelles d'objectifs.

Concertation avec les associations pour harmoniser les plannings.

Le Conseil local de la vie associative.

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Intégrer dans les prochaines conventions de partenariat avec les associations des demandes d'indicateurs par tranches d'âges et genres sur les différentes activités.

Être attentif lors des attributions de créneaux aux associations au rééquilibrage des créneaux d'équipes féminines et masculines.

Valoriser la pratique sportive féminine et mettre en lumière les sportives de notre territoire dans nos supports de communication.

### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Existence d'équipes, de sections féminines, pourcentage d'adhérentes / pratiquantes dans l'association.

Nombre de femmes et d'hommes participant aux temps d'information et/ou d'échanges.

## FICHE ACTION 26

GRAND QUEVILLY  
ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ

**Pôle support :** Pôle ville éducative et dynamique

**Direction support :** Service sport et vie associative

**Pilote :** Responsable service sport et vie associative

# Encourager les pratiques sportives « de plein air » pour tous et toutes

### DOMAINE D'ACTION

Permettre à tous de s'épanouir à travers la pratique du sport.

Développer les bienfaits de l'activité sportive sur la santé physique.

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

Seules 20 % des femmes qui font du sport le font dans un club.

Même si la pratique au sein des associations sportives et dans des infrastructures municipales reste largement installée, il y a une montée en puissance des sports qui se pratiquent de manière autonome.

De récentes enquêtes montrent que 52 % des personnes interrogées déclarent ainsi pratiquer du sport ou une activité physique au moins une fois par semaine. Il s'agit avant tout de pratiques libres et simples.

### OBJECTIFS

Faire venir à la pratique sportive des femmes qui en sont le plus éloignées du fait de leur rythme de vie, de leurs contraintes familiales ou de leurs horaires atypiques.

Permettre un libre accès aux activités de plein air sur des sites ouverts en toute sécurité.

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Échanges dans le cadre de la participation citoyenne (questionnaires, conseil de quartiers, etc.).

Développer des installations sportives de proximité et en accès libre.

Entretien et contrôle des équipements.

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Encourager les pratiques sportives de plein air (à l'image des équipements extérieurs installés dans le Bourg et au Chêne à Leu).

Soutenir et promouvoir des événements sportifs féminins de plein air.

Poursuivre l'accès libre des cours d'écoles quevillaises, jeux et terrains de sport afin de permettre aux filles/garçons et à leur famille de profiter de tous les lieux de loisirs en ville.

### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Suivi des installations des structures de plein air.

Nombre d'événements municipaux favorisant la pratique sportive libre.



## FICHE ACTION 27

GRAND QUEVILLY  
ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ

**Pôle support :** Pôle ville éducative et dynamique

**Direction(s) support :** Direction de la vie culturelle

**Pilote :** Direction de la vie culturelle

# Viser l'égalité femmes/hommes dans la programmation des événements culturels de la Ville

### DOMAINE D'ACTION

Donner autant de visibilité aux œuvres et documents créés par des artistes femmes qu'à ceux créés par des artistes hommes.

Fournir les mêmes moyens de production et de diffusion quel que soit le genre.

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

Aujourd'hui, la direction de la vie culturelle tend vers la parité de programmation auprès des publics que ce soit pour les actions culturelles, les spectacles, les expositions, les résidences...

### OBJECTIFS

Tendre vers l'objectif d'une programmation artistique paritaire.

Veiller à une répartition équilibrée des ressources financières attribuées par la Ville aux porteurs et porteuses de projets culturels.

Encourager la mixité des pratiques culturelles et artistiques. Offrir un égal accès à toutes et tous aux activités et installations culturelles.

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Comptabilisation des artistes et/ou des représentations par genre (expositions, spectacles, etc...).

Montants alloués aux artistes par genre.

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

En s'appuyant sur une démarche de budgétisation sensible au genre, analyser et avancer vers une répartition équilibrée des ressources financières de la Ville aux porteurs et porteuses de projets culturels.

Proposer des programmations paritaires dans les domaines culturels.

### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Répartition par genre des intervenants et intervenantes (artistes, acteurs, actrices, metteurs en scène), des programmations et des montants engagés.

## FICHE ACTION 28

GRAND QUEVILLY  
ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ

**Pôle support :** Pôle ville éducative et dynamique

**Direction(s) support :** Direction de la vie culturelle

**Pilote :** Directrice de la maison des arts et responsable de la médiathèque

# Abonder les collections féminines de l'artothèque et de la médiathèque

### DOMAINE D'ACTION

S'inscrire dans une démarche de repérage et de diminution des inégalités entre les femmes et les hommes dans le milieu artistique et culturel lors de l'achat des collections.

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

En 2023, la collection de l'artothèque comporte 60% d'artistes hommes et 40% d'artistes femmes, et concernant la totalité des œuvres, 33% ont été réalisés par des femmes et 67% par des hommes.

Les documents de collections jeunesse et adultes sont choisis afin de soutenir des collections / éditions luttant contre les stéréotypes, dont ceux de genre, traitant du féminisme ou de l'égalité H/F.

### OBJECTIFS

Tendre vers une offre paritaire des collections.

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Choix des œuvres et documents acquis.

Budget consacré aux œuvres portées par les femmes.

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Acquisition de nouvelles œuvres et/ou documents afin de soutenir des collections/éditions luttant contre les stéréotypes dont ceux de genre, traitant du féminisme ou de l'égalité.

Renforcer les statistiques genrées sur les collections (données genrées, pourcentage auteurs / autrices) ; les emprunts par type de documents et montant des acquisitions par genre.

Sélection de documents et de ressources en lien avec les grands sujets d'actualité et/ou les événements portés par la ville (tables thématiques d'ouvrages sur la journée du 8 mars, du 25 novembre, journées du mariage).

### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Nombre d'œuvres de la collection et montants engagés pour ces acquisitions par genre.

Nombre de documents luttant contre les stéréotypes de genre, traitant du féminisme ou de l'égalité.



## FICHE ACTION 29

GRAND QUEVILLY  
ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ

**Pôle support :** Pôle ville éducative et dynamique

**Direction(s) support :** Direction de la vie culturelle

# Sensibiliser les publics à la lutte contre les discriminations faites aux femmes via les événements métropolitains

### DOMAINE D'ACTION

Lutter contre les discriminations faites aux femmes via le contenu des programmations.

Influer sur les représentations collectives et le changement de regard vis-à-vis de la place des femmes dans la société.

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

Aujourd'hui la direction de la vie culturelle est engagée dans de nombreux projets visant à promouvoir l'égalité, en luttant contre les discriminations dans l'ensemble de ses programmations.

Un observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture est réalisé chaque année par l'association HF+ Normandie.

### OBJECTIFS

Sensibiliser le public aux discriminations faites aux femmes.

Permettre à tous de s'informer, de se cultiver ou d'approfondir ses connaissances sur des sujets liés aux inégalités F/H

Sensibiliser à la notion de mariage.

Permettre aux habitants de connaître les événements métropolitains organisés à Grand Quevilly.

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Budget mobilisé dans les programmations dont le contenu traite des discriminations faites aux femmes.

Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture, réalisé par HF+ Normandie.

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Participation aux journées internationales : Droits des femmes le 8 mars.

Journée nationale contre les violences faites aux femmes le 25 novembre)

Programmation culturelle autour des discriminations faites aux femmes.

Participation de la Ville aux journées du mariage.

### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Nombre d'actions et montant engagé dans ces actions luttant contre les discriminations, les stéréotypes de genre, traitant du mariage.

Fréquentation des actions (spectacles, expositions, événements...).

## FICHE ACTION 30

GRAND QUEVILLY  
ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ

**Pôle support :** Pôle ville durable et préservée

**Direction(s) support :** Urbanisme réglementaire et opérationnel

**Pilotes :** Technicien travaux et aménagements - Responsable du service urbanisme

# Innover sur la conception des espaces lors des projets d'aménagements de la Ville et de construction des équipements municipaux

### DOMAINE D'ACTION

Mener clairement une réflexion non genrée tout au long des projets.

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

Les espaces publics et les équipements municipaux font partie de notre quotidien. Chacun et chacune sans distinction doit pouvoir circuler et s'exprimer librement. Femmes et hommes n'ont pas les mêmes expériences et n'en font pas les mêmes usages. L'aménagement des espaces intérieurs et extérieurs est un levier important pour modifier les usages.

### OBJECTIFS

Intégrer la question de l'inclusion et du genre dans les projets.

Rendre les espaces plus égalitaires et moins stéréotypés.

Lutter contre les inégalités grâce aux aménagements et construction lors des réaménagements et réhabilitations Repenser l'intégralité des espaces pour les dégenrer.

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

S'acculturer pour tendre vers des espaces plus égalitaires.

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Mener une démarche participative dans la conception des projets en veillant à l'équilibre des attentes.

Détecter et comprendre les différences d'usages pour mieux y répondre.

Former des agents des services pour appréhender le genre dans l'espace public et les bâtiments.

### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Analyse des pratiques.

Nombre d'agents formés.



## FICHE ACTION 31

GRAND QUEVILLY  
ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ

**Pôle support :** Pôle ville citoyenne et solidaire

**Direction support :** CCAS - emploi et insertion

**Pilote :** Responsable du service emploi et insertion

# Déconstruire les stéréotypes liés aux métiers et à l'orientation et ouvrir le champ des possibles par l'immersion

### DOMAINE D'ACTION

Les métiers sont trop souvent genrés. Il s'agit de travailler à la lutte contre les stéréotypes, via l'insertion professionnelle, la mobilité et les conditions de travail.

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

Les idées reçues, les clichés, les stéréotypes de genre ont la vie dure et impactent les choix d'orientation des jeunes mais aussi des adultes en reconversion professionnelle.

L'analyse des fréquentations du Service orientation formation et insertion (SOFI) montre une forte masculinisation des métiers liés à la logistique et aux entreprises du bâtiment. Les métiers administratifs et paramédicaux sont, eux, fortement demandés par les femmes.

### OBJECTIFS

Favoriser la mixité des métiers.

Accompagner les publics sans préjugés pour ouvrir le champ des possibles et renforcer l'ambition.

Déconstruire les stéréotypes et encourager l'ouverture des métiers à tous les genres

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Centres de formation à l'emploi.

France Travail.

Entreprises partenaires.

Service orientation formation et insertion (SOFI).

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Mieux communiquer en interne sur la mixité des métiers en lien avec la direction de la communication.

Une journée découverte des métiers avec témoignages de professionnelles et professionnels occupant des postes contre-stéréotypés.

Forum quevillais de l'emploi avec focus sur les métiers du bâtiment et/ou filières administratives/ sanitaire et social.

### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Enquête de satisfaction qualitative et quantitative lors des événements de l'emploi, organisés par la Ville (forum quevillais, matinées découvertes des métiers, job dating).

Outils de communication utilisés lors des événements liés à l'insertion – forum emploi – journée découvertes des métiers, etc.

## FICHE ACTION 32

GRAND QUEVILLY  
ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ

**Pôle support :** Pôle ville durable et préservée

**Direction(s) support :** Urbanisme réglementaire et opérationnel

**Pilotes :** Technicien travaux et aménagements - Responsable du service urbanisme

# Veiller à la représentativité des femmes dans l'espace public

### DOMAINE D'ACTION

Poursuivre le nommage de lieux et équipements au féminin.

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

L'inégalité des genres dans l'espace public commence par l'invisibilisation des femmes au sein de celui-ci. L'exemple le plus marquant de cette invisibilité du genre féminin réside dans la dénomination des rues.

### OBJECTIFS

Faire participer les habitants aux choix des noms pour les associer à la démarche.

Donner de la visibilité dans l'espace public à des femmes aux parcours remarquables, célèbres ou non.

Renforcer la présence des femmes dans l'espace public.

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Procédures de participation, de communication et signalétique relatives aux noms au féminin.

Plan de mobilité douce qui recense l'ensemble des voies de la collectivité.

Association HF+ Normandie.

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Poursuite du travail de nommage au féminin des lieux et bâtiments publics dans la ville.

Inscription dans la démarche municipale de participation citoyenne.

Évènements dévoilant les noms retenus et cérémonies de nommage.

### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Rééquilibrage progressif du nombre de lieux et équipements publics portant des noms féminins.



## FICHE ACTION 33

GRAND QUEVILLY  
ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ

**Pôle support :** Ressource et pilotage de projets

**Direction support :** Direction des finances et de la commande publique

**Pilote :** Responsable de la commande publique

# Prise en compte de la dimension égalité femmes/hommes dans les marchés publics notamment dans l'intégration des meilleures pratiques pour les opérateurs économiques

### DOMAINE D'ACTION

A travers les marchés publics de la Ville, favoriser la prise en compte de l'Égalité Professionnelle par les opérateurs économiques.

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

Le montant de la commande publique en France s'élevait à 95,2 milliards d'euros en 2022.

La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale précise dans son article 12 les enjeux liés aux marchés publics. Il est notamment notifié que « le signataire reconnaît que dans l'exécution de ses tâches et de ses obligations relatives aux fournitures de biens et de services, y compris les contrats d'achat de produits, le recours à des services et la réalisation de travaux, il est de sa responsabilité de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes ».

### OBJECTIFS

Inciter les opérateurs économiques en lien avec la Ville à prendre connaissance de la Charte européenne et y adhérer.

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Recherche et diffusion de bonnes pratiques auprès des opérateurs économiques dans le cadre de l'exécution des marchés publics, comme vecteur d'égalité femmes/hommes.



AXE 4 : GRAND QUEVILLY - UNE VILLE  
POUR TOUTES ET TOUS

## FICHE ACTION 34

GRAND QUEVILLY  
ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ

**Pôle support :** Direction générale des services

**Direction support :** Direction de la communication

**Pilotes :** Chargée de mission égalités / chargés de communication

# Faire connaître les dates emblématiques de l'évolution des droits des femmes

### DOMAINE D'ACTION

Faire connaître les dates emblématiques de l'évolution des droits des femmes.

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

L'égalité des « droits » entre les femmes et les hommes est constitutionnellement acquise. Toutefois ce sont les combats féministes qui font et feront de l'égalité une réalité.

### OBJECTIFS

Favoriser une communication vectrice d'égalité.

Renforcer la prise en compte de l'égalité femmes/hommes dans la communication interne et externe de la ville.

Communiquer sur les dates clés qui ont fait avancer les droits des femmes.

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Tous les supports de communication numérique, interne et externe.

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Etablir un calendrier annuel autour d'une sélection de dates historiques et d'actions municipales.

### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Nombre d'articles publiés.

Nombre de vues des publications Facebook ou autres.



AXE 4 : GRAND QUEVILLY - UNE VILLE  
POUR TOUTES ET TOUS

## FICHE ACTION 35

GRAND QUEVILLY  
ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ

**Direction support :** Direction générale des services

**Pilote :** Chargé(e) de mission participation citoyenne

# Maintenir la parité dans nos instances de participation citoyenne

### DOMAINE D'ACTION

Maintenir la parité dans les conseils de quartier et les instances participatives.

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

A travers une participation citoyenne active des femmes et un profond changement des représentations stéréotypées, la Ville aspire à reconnaître et à légitimer la place des femmes dans la vie locale.

La Ville veille à ce que les instances participatives mises en place respectent le principe de parité.

### OBJECTIFS

Maintenir la parité dans les instances de participation citoyenne.

Favoriser l'engagement des femmes dans la vie publique.

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Chargé(e) de mission participation citoyenne.

Conseils de quartier grand-quevillais.

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Appliquer le principe de parité dans les conseils de quartier et plus généralement tous les groupes de travail qui peuvent se constituer dans le cadre des processus de participation.

## FICHE ACTION 36

GRAND QUEVILLY  
ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ

**Pôle support :** Ville éducative et dynamique

**Pilote :** Chargé(e) de mission égalités

# Contractualiser avec les associations militantes qui œuvrent pour l'égalité et les droits entre les femmes et les hommes.

### DOMAINE D'ACTION

Favoriser l'action des associations pouvant œuvrer sur le territoire en faveur de l'égalité femmes/hommes.

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

Les associations qui informent, orientent et accompagnent le public sont des acteurs utiles aux citoyens et citoyennes quevillais.

### OBJECTIFS

Accompagner logistiquement ou financièrement les associations agissant en faveur de l'égalité femmes/hommes.

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Campagnes ou actions de sensibilisation.

Mise à disposition de locaux.

Facilitation des échanges entre personnes ressources.

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Sollicitation des partenaires lors des actions proposées par la Ville.

Contribution aux actions menées par les associations qui informent, orientent et accompagnent.

### PARTENAIRES / PERSONNES RESSOURCES

Centre d'Informations sur les droits des femmes et des familles (CIDFF).

Planning familial.

### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Nombre de femmes et d'hommes lors des manifestations.

Enquête de satisfaction qualitative et quantitative lors des événements.

Bilan annuel avec les partenaires.

Nombre de partenaires sollicités.

Nombre de vues des publications Facebook ou autres.



## FICHE ACTION 37

GRAND QUEVILLY  
ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ

**Pôles supports** : Pôle ville solidaire et citoyenne et pôle ville éducative et dynamique

**Pilotes** : CCAS / Police municipale / Chargée de mission égalités

# Poursuivre les actions de sensibilisation et de lutte contre les violences faites aux femmes et les violences intrafamiliales.

## DOMAINE D'ACTION

Prévenir les violences conjugales et intrafamiliales.

Assurer auprès de la population grand quevillaise des permanences d'information juridique anonymisées concernant les droits de la famille (régimes matrimoniaux, filiation, divorce), les droits des victimes de violences intrafamiliales et le droit pénal.

## DIAGNOSTICS / CONTACTS

En 2022, on recense 147 féminicides en France (113 en 2021) (Source Ministère de l'intérieur).

Le diagnostic sécurité réalisé en 2022 par la Ville fait le constat d'une augmentation des violences intrafamiliales et plus particulièrement des violences conjugales.

Le compte-rendu du Centre d'information des droits des femmes et des familles précise que 40% des rencontres ont pour motif la violence.

## OBJECTIFS

Prévenir et combattre les violences à l'égard des femmes. Mener des actions de prévention et de sensibilisation sur les violences à l'égard des femmes.

Lutter contre l'isolement des victimes.

Accompagner l'ensemble des femmes et des familles ayant des difficultés et/ou subissant des violences et les orienter vers les permanences du CIDFF.

## MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Nommer des référents CCAS et police municipale qui représenteront la Ville dans les comités locaux, techniques et/ou dans différents réseaux (Etat-

Département-Métropole-communes).

Convention de partenariat CIDFF-Ville de Grand Quevilly.

Différents services et partenaires pouvant œuvrer dans la mise en place d'actions de prévention et de sensibilisation auprès des publics.

## DESCRIPTIF DE L'ACTION

Mener des temps forts auprès du public quevillais à l'occasion du 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

Poursuivre la formation des personnels de la Ville et du CCAS à l'accueil de victimes de violences intrafamiliales.

Représenter la Ville au Réseau de professionnels du territoire de la rive gauche (REVIF). Permanences d'information gratuites en mairie par le CIDFF.

## INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Nombre d'agents formés à l'accompagnement des victimes de violences intrafamiliales.

Nombre de personnes accueillies lors des permanences du CIDFF.

Nombre et modalités des temps forts réalisés.

## FICHE ACTION 38

GRAND QUEVILLY  
ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ

**Pôle support** : Ville solidaire et citoyenne

**Direction support** : CCAS / action sociale / Police municipale

**Pilotes** : Conseillères action sociale / Police municipale

# Faciliter la mise à l'abri et le relogement des femmes victimes de violences

## DOMAINE D'ACTION

Apporter une réponse adaptée dans un délai raisonnable, voire dans l'immédiateté, pour que les femmes victimes de violence (FVV) puissent être mises à l'abri.

## DIAGNOSTICS / CONTACTS

L'accueil des femmes victimes de violences se fait sur des places d'hébergement « généralistes ».

L'offre d'hébergement dédiée aux femmes victimes de violences (FVV), conditions de mise à l'abri et les possibilités de relogement qui leur sont offertes, sont des clés indispensables dans le parcours de sortie des violences.

## OBJECTIFS

Créer les conditions d'une mise à l'abri rapide des FVV en identifiant tous les dispositifs possibles de mise à l'abri et d'hébergement.

Trouver des places d'hébergement.

## MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Services du Département (CMS – PMI).

Accompagnement social.

Réseau de partenaires dédiés selon la situation de la famille.

## DESCRIPTIF DE L'ACTION

Réalisation d'un état des lieux des centres disponibles.

Veille active des consignes départementales et nationales.

## INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Un suivi du dispositif existant et de son fonctionnement.



## FICHE ACTION 39

GRAND QUEVILLY  
ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ

**Pôle support :** Pôle ville solidaire et citoyenne

**Service support :** Police municipale

**Pilote :** Responsable du service police municipale

# Proposer sur le territoire Grand Quevillais l'accès à l'application contre le harcèlement et les violences de rue - UMay

### DOMAINE D'ACTION

Sécuriser Grand Quevilly avec l'application gratuite «UMAY» luttant contre le harcèlement et les violences de rues.

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

Les violences sexistes et sexuelles dans l'espace public sont symptomatiques des rapports entre les femmes et les hommes et montrent combien ce phénomène est diffus dans la société. Les femmes sont les premières victimes de ce type de violence.

Depuis 2022, une mobilisation d'ampleur contre le harcèlement de rue est engagée. Une application mobile gratuite « UMay » a ainsi été définie comme référence. Le dispositif est déjà existant sur Rouen et certains lieux identifiés sur la commune (via Quevilly Habitat).

### OBJECTIFS

Contribuer à la sécurité des femmes à travers la constitution d'un réseau recensé comme « lieux sûrs » sur l'application UMay pour les usagers de la commune.

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Application gratuite et complémentaire à d'autres dispositifs financés par le Fonds Interministériel de prévention de la délinquance.

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Recensement de « lieux sûrs » prêts à accueillir toute personne se sentant en insécurité sur la commune.

Formation gratuite délivrée par l'équipe d'UMAY pour tous les partenaires volontaires.

Signer une convention de labellisation « Safe Place » sur la commune

### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Nombre de « lieux sûrs » répertoriés sur la commune.

Nombre de faits de harcèlement de rue et lieux où ils se sont produits.

Nombre de téléchargements de l'application.

## FICHE ACTION 40

GRAND QUEVILLY  
ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ

**Pôle support :** Pôle ville éducative et dynamique

**Direction support :** CCAS / Direction des solidarités

**Pilote :** Chargée de mission égalités

# Faire reculer la précarité menstruelle

### DOMAINE D'ACTION

Faire reculer la précarité menstruelle.

Distributions des produits collectés aux partenaires accueillant un public en situation de précarité

### DIAGNOSTICS / CONTACTS

Les protections menstruelles constituent pour les femmes un produit de première nécessité. Toutefois, certaines d'entre elles n'y ont pas accès en quantité suffisante.

La précarité menstruelle concerne principalement les jeunes. Près d'une jeune française sur 2 (44% des françaises interrogées de 18 à 24 ans) connaissent des difficultés à se fournir en protections.

### OBJECTIFS

Lutter contre la précarité menstruelle.

Contribuer à lever les tabous et la stigmatisation relatifs aux menstruations.

Lutter contre les pathologies liées à un manque d'hygiène en facilitant l'accès aux protections adaptées.

### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Communication - Collecte et redistribution.

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Sensibilisation à l'hygiène intime et à l'utilisation de différentes protections périodiques.

Information sur les pathologies associées aux cycles menstruels et leur prise en charge.

Organiser des collectes sur le territoire de Grand-Quevilly et s'adresser à un public ciblé, notamment les personnes en grande situation de précarité.

### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Nombre de protections collectées et redistribuées par an.

Nombre d'initiatives de sensibilisation.



AXE 5 : POURSUIVRE L'ACCUEIL ET L'ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES



AXE 6 : PLACER LA RÉDUCTION DES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU CŒUR DE LA DÉMOCRATIE SANITAIRE

## FICHE ACTION 41

GRAND QUEVILLY  
ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ

**Pôle support :** Ville éducative et dynamique

**Direction support :** Education enfance jeunesse

**Pilotes :** SIJ / CCAS / Chargée de mission égalités

### Renforcer la prévention des addictions et en particulier des risques liés à l'alcool et au tabac dont les consommations se développent plus rapidement chez les femmes, notamment chez les jeunes filles

#### DOMAINE D'ACTION

Sensibiliser les femmes notamment les jeunes filles et les professionnels aux questions liées aux addictions pour prévenir de l'isolement, du burn-out et du basculement dans la pauvreté.

#### DIAGNOSTICS / CONTACTS

Il est impératif de maintenir une vigilance à ce que l'accès aux soins des femmes ne soit pas uniquement axé sur les questions de contraception et de maternité. La maladie alcoolique chez les femmes est restée longtemps négligée. La consommation continue d'augmenter, avec une montée en puissance des alcools forts.

#### OBJECTIFS

Promouvoir l'accès à la santé en prenant mieux en compte les besoins des femmes.

Prévenir les conduites addictives en proposant des campagnes de prévention, d'information aux addictions.

#### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

Documentation.

Campagnes ou actions de sensibilisation.

#### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Mise en place de temps d'information et/ou d'échanges à destination des femmes et notamment des jeunes filles.

Être le relais des campagnes nationales.

Mise à disposition d'une documentation.

#### PARTENAIRES

Promotion santé.

Associations de prévention (équipe nationale d'intervention en prévention et santé (Enipse),

Association des professionnels de santé de l'agglomération rouennaise (APSAR).

La Boussole – Vie Libre - Tous partenaires œuvrant contre les addictions.

#### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Nombre de personnes reçues.

Nombre de personnes redirigées vers d'autres associations.

Nombre de temps d'information et/ou échanges.

## FICHE ACTION 42

GRAND QUEVILLY  
ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ

**Pôle support :** Ville éducative et dynamique

**Direction(s) support :** Education enfance jeunesse - sport et vie associative

**Pilote :** Chargée de mission égalités

### Améliorer la prévention et le dépistage des maladies chroniques / des cancers qui touchent particulièrement les femmes

#### DOMAINE D'ACTION

Augmenter le nombre de dépistage des cancers féminins, comme masculins.

#### DIAGNOSTICS / CONTACTS

Le cancer du sein fait l'objet d'un développement accru ces dernières années chez les femmes. Les taux de participation au programme de dépistage stagnent et sont très insuffisants pour les catégories sociales les plus défavorisées.

On considère par ailleurs que 90 % des cancers du col de l'utérus et 80 % des maladies cardiovasculaires pourraient être évités.

Cela est également vrai pour les pathologies comme le cancer colorectal de la prostate ou des testicules.

#### OBJECTIFS

Développer des actions autour des campagnes de prévention pour le dépistage précoce de certains cancers et/ou de pathologies diverses.

#### MOYENS ET BUDGET MOBILISABLE

L'ensemble des services de la Ville et du CCAS grâce à des actions menées localement et/ou nationalement.

#### DESCRIPTIF DE L'ACTION

S'inscrire dans les temps forts tels que « Octobre rose », « Movember » et les journées thématiques autour de différentes pathologies ou l'information et la prévention trouvent toute leur place. Valoriser le sport-santé.

#### PARTENAIRES

Centre de coordination Normandie – Dépistage des cancers.

Ligue contre le cancer.

Agir avec Becquerel pour la vie.

CPAM – MSA ou autres.

Association Ruban rose.

Comité féminin 76.

#### INDICATEURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Nombre d'acteurs mobilisés.

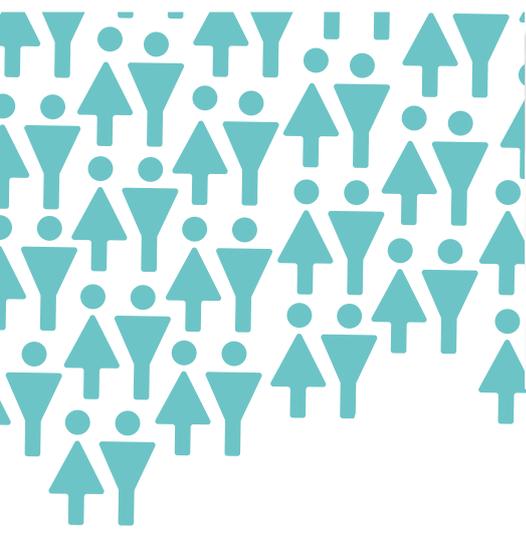
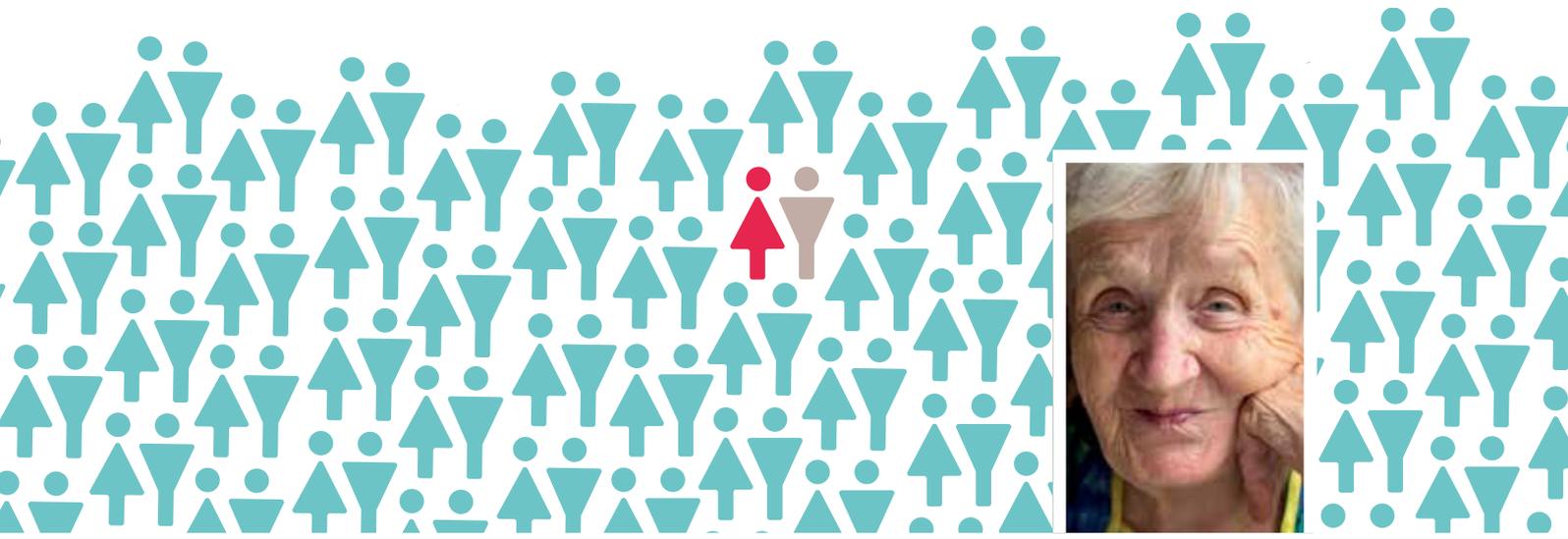
Nombre d'outils utilisés.

Nombre de participants aux actions.









Agnès Varda commence une carrière de photographe indépendante après ses études. En 1954, elle écrit, réalise et produit son premier long métrage, *La pointe courte*. En 1961, avec *Cleo de 5 à 7*, elle est unanimement saluée, devenant l'une des rares figures féminines de la Nouvelle Vague. Elle ne cesse de se réinventer, guidée par un désir constant d'expérimentation. Féministe, elle signe le *Manifeste des 343* en 1971 et milite pour le droit à l'avortement. Parallèlement au cinéma, Agnès Varda est artiste pluridisciplinaire. Elle est régulièrement invitée à exposer en France et à l'étranger, jusqu'à son décès en 2019.

