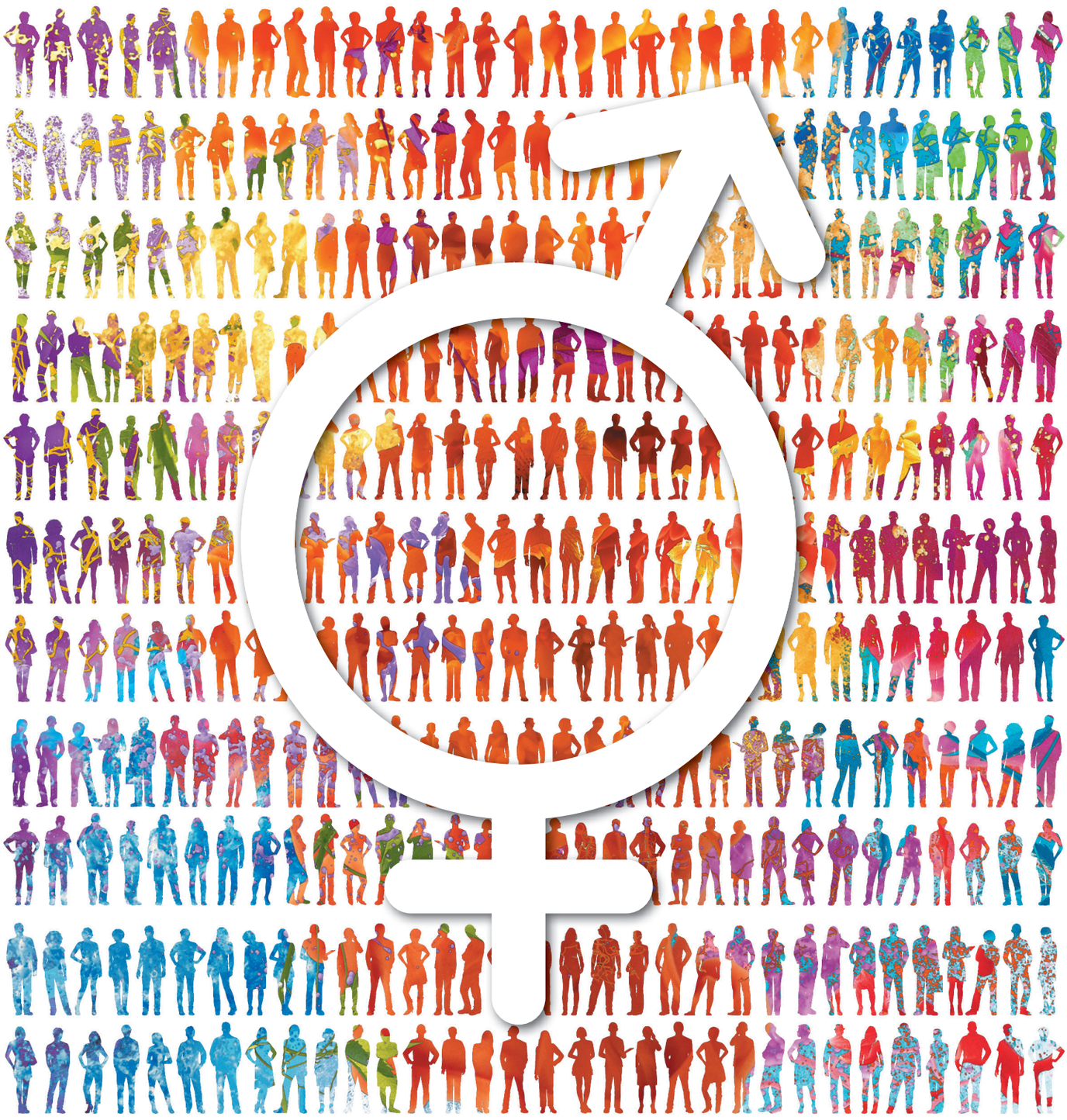
2016 - 2020

PLAN D'ACTIONS POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE



C.C.A.S
VILLE DE NICE

VILLE DE NICE

MÉTROPOLE
NICE CÔTE D'AZUR

Rapport CORRIGÉ Egalité Femmes Hommes 04_2016.indd 1 27/04/2016 14:59

ÉDITO



L'égalité et la justice sont au cœur de la promesse républicaine. Quelle plus grave atteinte à ces deux principes fondateurs que l'inégalité entre l'homme et la femme ?

C'est contre cette extraordinaire injustice que les femmes mais aussi les hommes se dressent aujourd'hui. Un combat est engagé pour une égalité définitive et totale.

En ce début de XXIe siècle, il ne s'agit plus seulement d'affirmer un principe universel, il faut lui trouver des applications partout. Dans la vie privée. Dans la vie sociale. Dans la vie professionnelle.

Cette égalité est une œuvre de longue haleine, une conquête qui requiert une grande obstination et un engagement de tous les instants.

Nos collectivités territoriales ont tout naturellement un rôle majeur à jouer dans ce combat, parce que le souci de l'équité les anime en permanence et parce qu'elles sont l'organe de gouvernance le plus proche des citoyens et donc le plus à même d'entreprendre des actions dont la traduction dans les faits est concrète et quasi immédiate.

Notre territoire métropolitain est fortement engagé dans cette bataille contre les discriminations en général et contre les inégalités entre l'homme et la femme en particulier.

C'est au quotidien que j'engage l'ensemble de nos services dans cette lutte.

A cet effet, j'ai créé en avril 2014 une délégation aux Droits des femmes et à la Parité pour la ville de Nice.

J'ai voulu que nous soyons l'une des premières villes à signer le 8 mars 2012 la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale proposée par le Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE), suivis par la Métropole Nice Côte d'Azur le 17 avril 2012 et par le Centre Communal d'Action Sociale le 27 juillet 2015.

Dans ce cadre, un plan d'actions a été défini pour la période 2016-2020. Ce dernier valorise les bonnes pratiques déjà mises en œuvre issues de nos différentes expérimentations, tout en planifiant d'autres projets toujours plus innovants.

Ce livret expose ces actions qui se veulent l'illustration et la concrétisation des principaux axes de la Charte européenne.

Voici rassemblées ici, liées ensemble comme dans une gerbe d'espérance et de progrès, les mesures, nombreuses, que nous avons déjà prises, celles qui sont en cours, et toutes les autres que nous lançons.

Que l'homme et la femme puissent regarder ensemble vers l'avenir et bâtir un monde enfin meilleur, c'est l'ambition qui inspire ce plan d'actions.

Je crois que cette égalité est une condition de la liberté et une exigence de l'Humanité, telle que nous la voulons, telle que nous la bâtissons tous les jours ensemble.

Christian ESTROSI
Maire de Nice
Président du C.C.A.S de Nice
Président de la Métropole Nice Côte d'Azur
Président de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur

SOMMAIRE

INTRODUCTION ..... p 04

PRINCIPE DE LA CHARTE ..... p 05
l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

AXES STRATÉGIQUES ..... p 06 - 15
Axe 1 : réduire les stéréotypes de genre ..... p 06
Axe 2 : lutter contre les violences liées au genre ..... p 08
Axe 3 : améliorer l'articulation des temps de vie ..... p 10
Axe 4 : favoriser, promouvoir et diffuser ..... p 12
une culture de l'égalité
Axe 5 : développer la mixité ..... p 14

CONTEXTE LÉGISLATIF ..... p 16

CONCLUSION ..... p 17

GLOSSAIRE ..... p 18

Rapport CORRIGÉ Egalité Femmes Hommes 04_2016.indd 3 27/04/2016 14:59

INTRO

L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental, valeur essentielle pour notre société démocratique. Ce droit concerne tous les aspects de la vie : politique, économique, sociale et culturelle. Les collectivités locales et les établissements de coopération intercommunale représentent des niveaux d'intervention pertinents pour combattre les inégalités en agissant en collaboration avec les acteurs locaux, et en entreprenant des actions concrètes.

Qu'apporte la signature de la Charte pour ma commune ?

Comment se déroule sa mise en œuvre ?

La Ville de Nice, la Métropole Nice Côte d'Azur et le Centre Communal d'Action Sociale de Nice s'engagent depuis plusieurs années dans la lutte contre toute forme de discrimination et en faveur de la promotion des droits de la femme et de l'égalité des femmes et des hommes.

Ces trois entités ont fait le choix d'axer leur travail dès l'année 2013 sur des actions concrètes visant à la protection des femmes victimes de violence. Cette volonté politique a été une priorité. Ainsi, un observatoire des violences faites aux femmes a été mis en place sur le territoire de la ville de Nice, afin de créer un réseau de partenaires associatifs, de représentants des administrations et de coordonner les actions. Dans un second temps, il y a eu l'ouverture d'un centre d'accueil de jour pour les femmes victimes de violences avec ou sans enfants.

Durant l'année 2014, la priorité a été d'avoir des collectivités qui s'impliquent, qui soient moteur et donnent l'exemple. Un travail transversal de grande envergure a été développé dans tous les domaines des ressources humaines.

Après délibération et signature officielle de la Charte, il y a un engagement à appliquer les principes de cette dernière.

Par ailleurs, les champs d'intervention de cette Charte se retrouvent dans la circulaire du 8 juillet 2013, qui prévoit la mise en application du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les trois versants de la fonction publique entre le gouvernement et l'ensemble des organisations syndicales.

Au-delà de cette obligation, cette démarche permet de poser un regard différent. Elle est un atout majeur pour les collectivités territoriales, un levier pour amorcer des changements dans un contexte économique où la polyvalence et la complémentarité sont indispensables.

Ce projet nourrit la diversité, fertilise le bien-être au travail, fait éclore la créativité et alimente la performance. Il permet l'intégration des nouvelles générations et leur vision du monde et de la famille.

Les femmes comme les hommes, quelle que soit leur place dans la collectivité, ont tout à gagner d'une égalité réelle entre les sexes. Parce qu'elle favorise un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, une politique d'égalité entre des femmes et des hommes renforce la dimension humaine dans le management, agissant ainsi sur la fidélisation et la motivation des salariés.

Rapport CORRIGÉ Egalité Femmes Hommes 04_2016.indd 4 27/04/2016 14:59

PRINCIPE DE LA CHARTE

La Charte européenne pour l'égalité dans la vie locale a été réalisée par le Conseil des communes et des régions d'Europe. La Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale s'adresse aux collectivités qui souhaitent formaliser leur engagement pour une démarche globale et concrète en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.
Aujourd'hui, près de 1500 villes et régions de 32 pays européens au sein du Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE) agissent sur le terrain pour faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes.
En France, environ la moitié des régions, quelques Conseils départementaux et plusieurs villes sont signataires de la Charte égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale.
La ville de Nice fut l'une des premières collectivités françaises à signer cette charte.
Ce texte identifie les grands champs d'action dans lesquels les collectivités territoriales (en fonction de leurs compétences) peuvent développer et structurer des actions pour parvenir à une réelle égalité entre les femmes et les hommes.
Il impose également aux signataires la définition et la mise en œuvre d'un plan d'action pour l'égalité.

Le texte repose sur 6 principes fondamentaux :

1. L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental
2. L'égalité entre les femmes et les hommes ne peut être atteinte qu'en éliminant tous les autres types de discriminations (ethnique, religieuse, socioéconomique...)
3. Une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans le processus décisionnel est nécessaire dans toute société démocratique
4. Tous les stéréotypes, attitudes et préjugés fondés sur le sexe sont à bannir pour arriver à l'égalité
5. Toutes les activités des collectivités territoriales doivent prendre en compte la perspective femmes-hommes
6. Des plans d'actions dotés de ressources adéquates doivent être mis en place

Les axes stratégiques, les objectifs et les actions ont été choisis à partir des constats observés dans les différentes directions et des données chiffrées recueillies.

Notre démarche s'appuie sur 3 grands principes fondamentaux :

- la transversalité
- la globalité
- la proximité

Afin d'atteindre les principes cités ci-dessus, nous avons choisi de développer deux approches qui se complètent : l'approche intégrée et l'approche spécifique.

Dans ce plan d'actions figurent les actions déjà réalisées ( ), celles à renforcer ( ) et celles en projet ( ).

Rapport CORRIGÉ Egalité Femmes Hommes 04_2016.indd 5 27/04/2016 14:59

AXE 1

RÉDUIRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE

À DESTINATION DES COLLECTIVITÉS

OBJECTIF 1 : avoir une communication interne sans stéréotype

ACTIONS :

- Supprimer la mention « Mademoiselle » sur les invitations et coupons-réponses et les documents administratifs.
- Féminiser ou masculiniser les titres, grades et fonctions notamment pour les offres d'emploi, avis de vacance de poste en mobilité interne, les fiches de poste, les documents et supports produits par la direction des ressources humaines.
- Écrire, illustrer et concevoir le site intranet en pensant égalité et lutte contre les stéréotypes.
- Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur tous les documents internes : livret d'accueil, calendrier, brève...

OBJECTIF 2 : travailler en profondeur sur les mentalités

ACTIONS :

- Mise en place d'un module de formation d'une journée sur l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations et les stéréotypes.
- Former les encadrants à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations.

OBJECTIF 3 : éviter d'orienter le choix d'un recrutement d'une mobilité en fonction du sexe

ACTION :

- Développer la mixité dans les jurys de recrutement.

OBJECTIF 4 : briser le tabou lié à l'emploi dans certains métiers

ACTION :

- Politique de recrutement de femmes à la propreté urbaine et d'hommes dans les services à la personne ou à la petite enfance.

Innovation

- Organisation d'un séminaire d'intelligence collective, paritaire pour les managers « le leadership a-t-il un sexe ? »
- Sensibilisation du personnel par le biais du théâtre interactif.

actions déjà réalisées actions à renforcer actions en projet

Rapport CORRIGÉ Egalité Femmes Hommes 04_2016.indd 6 27/04/2016 14:59

À DESTINATION DU PUBLIC

OBJECTIF 1 : diffuser une culture de l'égalité

ACTIONS :

- Avoir une communication visuelle pour permettre l'acceptation des femmes et des hommes dans les métiers traditionnellement genrés (petite enfance et propreté urbaine).
- Organiser des colloques, conférences spécifiques portant sur le genre.
- Proposer aux bibliothèques d'organiser un espace dédié à l'égalité entre les femmes et les hommes, favorisant la lutte contre les inégalités.
- Prise en compte dans tous les supports de communication de la mixité des métiers.

OBJECTIF 2 : accentuer le partenariat avec les associations luttant contre les stéréotypes en les engageant sur des objectifs précis

ACTION :

- Organiser des colloques, conférences spécifiques portant sur le genre.

OBJECTIF 3 : élargir le nombre d'acteurs concernés par la lutte contre les stéréotypes du genre

ACTIONS :

- Organiser des colloques, conférences spécifiques portant sur le genre.
- Participation des adhérents et/ou des agents du service à différentes manifestations et formations sur la thématique des stéréotypes de genre.

Innovation

- Création d'un quizz « sur le genre » destiné à sensibiliser tous les publics.
- Des stages découvertes pour les collégiens de métiers traditionnellement féminisés ou masculinisés.

OBJECTIF 4 : accompagner la réflexion des élèves sur le principe d'égalité entre les femmes et les hommes et des stéréotypes liés au genre

ACTIONS :

- Animer des ateliers sur le genre dans les écoles et collèges.
- Associer les collèges lors d'un projet rassemblant les classes de 3e autour de la thématique avec remise de prix pour le plus innovant.
- Stages des découvertes des métiers de la collectivité (ville de Nice).
- Groupes d'échanges avec les jeunes autour de leurs représentations.

OBJECTIF 5 : agir dès la petite enfance sur les stéréotypes

ACTIONS :

- Mettre à disposition des jouets asexués, équité dans les budgets d'achats filles et garçons.
- Contes pour enfant traitant du sujet.

OBJECTIF 6 : permettre la pratique des loisirs, dès le plus jeune âge, sans distinction du sexe de l'enfant ou de la personne

ACTION :

- Utilisation du théâtre interactif pour les parents et les enfants.

OBJECTIF 7 : supprimer les stéréotypes terminologiques

ACTION :

- Modifier l'appellation et la communication de l'activité initialement intitulée « maman bébé gym » par « parents bébé gym ».

Rapport CORRIGÉ Egalité Femmes Hommes 04_2016.indd 7 27/04/2016 14:59

AXE 2 LUTTER CONTRE LES VIOLENCES LIÉES AU GENRE

À DESTINATION DES COLLECTIVITÉS

OBJECTIF 1 : lutter contre toutes formes de harcèlement

ACTION :

- Diffusion d'articles sur les violences faites aux femmes dans les supports de communication interne.

OBJECTIF 2 : développer l'accueil, l'écoute et l'orientation des agents en souffrance

ACTION :

- Coordination des services pour la prise en charge d'agents victimes de violence (pôle action sociale, centre d'accueil de jour...).

OBJECTIF 3 : sensibiliser les agents d'accueil sur les situations des violences faites aux femmes

ACTION :

- Favoriser la formation de l'ensemble des professionnels (agent d'accueil, veilleurs, personnel administratif, personnel médical et social, policier...).

Innovation

- Sensibilisation des référents ressources humaines.

actions déjà réalisées actions à renforcer actions en projet

Rapport CORRIGÉ Egalité Femmes Hommes 04_2016.indd 8 27/04/2016 14:59

À DESTINATION DU PUBLIC

OBJECTIF 1 : mettre à disposition un lieu spécifique banalisé et sécurisé

ACTIONS :

- Ouverture d'un lieu d'accueil et d'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales et leurs enfants.
- Affichage des numéros de secours.

OBJECTIF 2 : informer et orienter ces femmes pour les soutenir dans leurs démarches

ACTION :

- Mise à disposition de plaquettes d'informations.

OBJECTIF 3 : démocratiser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des quartiers sensibles par des séquences d'information conduites en lien avec les acteurs associatifs partenaires de nos collectivités signataires

ACTION :

- Identifier et renforcer le partenariat local.

OBJECTIF 4 : favoriser l'accès des femmes victimes de violences à l'hébergement et au logement

ACTION :

- Développer l'offre d'hébergements adaptés, en lien avec les services de l'État.
- Étendre l'intermédiation locative.

OBJECTIF 5 : veiller à la prise en compte des dangers auxquels sont exposées les femmes dans la politique

ACTION :

- Signalement de toutes dérives liées aux violences faites au genre auprès de l'autorité préfectorale en charge des associations pour dissolution de groupement incitant à la discrimination et/ou à la violence directe ou indirecte.

OBJECTIF 6 : assurer un suivi régulier de l'évolution de la situation d'une victime de violences liées au genre

Innovation

- Création d'un observatoire des violences conjugales en 2013 et mise en place d'un tableau de bord.
- Ouverture du centre d'accueil de jour « l'Abri côtier » en 2013.
- Signatures de conventions d'intermédiation avec deux bailleurs sociaux en 2015.

Rapport CORRIGÉ Egalité Femmes Hommes 04_2016.indd 9 27/04/2016 14:59

AXE 3 AMÉLIORER L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

À DESTINATION DES COLLECTIVITÉS

OBJECTIF 1 : respecter l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée du personnel

ACTIONS :

- Ouverture du compte épargne temps aux agents à temps partiel et de fait à une grande majorité de femmes.
- Mise en place d'un groupe de travail sur le télé-travail.

OBJECTIF 2 : soutenir la parentalité

ACTIONS :

- Création d'une plaquette sur le soutien à la parentalité en partenariat avec la Direction de la Famille. Plaquette en cours de réalisation.
- Organisation de groupe de parole « je m'investis dans mon rôle de père ».
- Organisation de réunions d'information sur des thèmes en lien avec la maternité.

OBJECTIF 3 : faire que femmes et hommes disposent des mêmes possibilités d'accès à la formation

ACTION :

- Les formations proposées aux femmes et aux hommes sont organisées le plus proche de leur lieu de travail et respectent les rythmes de travail habituels et notamment les horaires typiques, en évitant les vacances scolaires et les mercredis.

OBJECTIF 4 : favoriser l'articulation des temps de vie

ACTION :

- Mise en place d'un groupe de travail au sein de la DRH, pour favoriser une meilleure articulation des temps de vie.

Innovation

- Rédaction d'une Charte du temps interne.
- Organisation de la Journée de la famille au travail dans les directions afin de reconnaître la fonction parentale au sein du travail.

actions déjà réalisées actions à renforcer actions en projet

Rapport CORRIGÉ Egalité Femmes Hommes 04_2016.indd 10 27/04/2016 14:59

À DESTINATION DU PUBLIC

OBJECTIF 1 : permettre aux parents d'enfants de se retrouver pour échanger sur des problématiques communes liées à leur rôle de parents

ACTIONS :

- Organiser des groupes de parents « café des parents » dans le milieu scolaire.
- Faciliter l'accès des mères et pères de famille lors de leurs démarches administratives.
- Soutenir la fonction parentale auprès des résidents des quartiers sensibles.

OBJECTIF 2 : proposer un plus grand choix et un plus grand nombre de modes de garde

OBJECTIF 3 : accompagner la réflexion des élèves sur le principe d'égalité entre les femmes et les hommes et des stéréotypes liés au genre

OBJECTIF 4 : sensibiliser à la notion d'égalité garçons-filles dès le plus jeune âge

OBJECTIF 5 : favoriser l'articulation des rythmes de vie des familles et accompagner les horaires étendus et atypiques en adaptant les horaires de garde à la vie professionnelle de chacun des parents

Innovation

- Réunion mensuelle « qui va me garder ? »
- Le dispositif Solutions Petite Enfance propose aux familles l'accueil des jeunes enfants à leur domicile en horaires spécifiques.

Rapport CORRIGÉ Egalité Femmes Hommes 04_2016.indd 11 27/04/2016 14:59

AXE 4 FAVORISER, PROMOUVOIR ET DIFFUSER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ

À DESTINATION DES COLLECTIVITÉS

OBJECTIF 1 : être des employeurs qui donnent l'exemple et impulsent la culture d'égalité entre les femmes et les hommes

OBJECTIF 2 : inclure l'égalité entre les femmes et les hommes dans les marchés publics

ACTION :

- Adaptation des marchés d'habillement, modèle homme et modèle femme.

OBJECTIF 3 : accompagner les femmes dans leur évolution professionnelle et à leur prise de responsabilité

OBJECTIF 4 : amener les managers à une réflexion sur l'égalité

ACTIONS :

- Mise en place des cafés du leadership au féminin et au masculin.
- Mise en place des séminaires de réflexion pour les managers sur le thème : la mixité enjeu de performance managériale.

OBJECTIF 5 : impliquer les collectivités à tous les niveaux hiérarchiques

ACTION :

- S'assurer de la composition égale de femmes et d'hommes dans les jurys d'entretien liés au recrutement des agents.

OBJECTIF 6 : communiquer par tous les moyens possibles : intranet, articles, vidéo

ACTIONS :

- Mobiliser autour de la Journée internationale pour les droits des femmes qui a lieu chaque année le 8 mars.
- Communiquer autour de la Journée internationale contre les violences faites aux femmes qui a lieu chaque année le 25 novembre.

OBJECTIF 7 : assurer une représentativité des femmes dans l'encadrement supérieur

ACTION :

- Recrutement des femmes à des postes stratégiques (Adjointe au Directeur, femme responsable de pôle...).

Innovation

- Prendre en considération, pour chaque marché public envisagé, l'égalité, les implications de genre et les opportunités que propose le marché.
- Adresser une documentation sur l'égalité professionnelle aux entreprises titulaires de marchés publics.
- Nomination d'un référent femmes-hommes dans chaque DGA.

actions déjà réalisées actions à renforcer actions en projet

Rapport CORRIGÉ Egalité Femmes Hommes 04_2016.indd 12 27/04/2016 14:59

À DESTINATION DU PUBLIC

OBJECTIF 1 : démocratiser l'égalité entre les femmes et les hommes

ACTION :

- Mobilisation des citoyens autour de la Journée internationale des droits des femmes.

OBJECTIF 2 : sensibiliser les partenaires de la ville en utilisant les espaces de projets

ACTION :

- Sensibiliser les publics dans les établissements scolaires, les centres sociaux et les associations de proximité.

OBJECTIF 3 : organisation d'informations collectives sur les droits des femmes

ACTIONS :

- Faire signer la Charte de l'animation à chaque association intervenant dans un équipement de la direction de l'animation et de la vie associative.
- Sensibiliser les associations et les inciter à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans leurs actions.

OBJECTIF 4 : inscrire dans la programmation des initiatives culturelles sur des thématiques traitant des questions sociétales

OBJECTIF 5 : associer des instances paritaires

ACTION :

- Implication du comité consultatif communal sur la question de l'égalité au sein de la cité.

OBJECTIF 6 : soutenir la fonction parentale auprès des résidents des quartiers sensibles

OBJECTIF 7 : formuler des principes civiques et citoyens pour développer une vie sociale de qualité dans les partenariats avec les associations

ACTION :

- Organisation d'atelier en autogestion, implication bénévole.

OBJECTIF 8 : permettre aux femmes de prendre toute leur place dans la société

ACTIONS :

- Permettre la promotion et le développement du sport féminin dans les meilleures conditions.
- Campagne de valorisation des compétences des femmes.

OBJECTIF 9 : s'assurer que toutes les actions politiques de la ville s'adressent aux femmes et aux hommes sans discrimination quelle que soit la thématique

ACTION :

- Inscrire le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans chaque convention établie entre la Métropole, la Ville et le CCAS de Nice et les opérateurs.

OBJECTIF 10 : financement et suivi d'actions de prévention des discriminations sexistes

OBJECTIF 11 : faire rayonner notre implication en dehors de nos limites communales au niveau national, européen et international

OBJECTIF 12 : promotion de l'égalité par l'implication parentale

ACTIONS :

- Organisation d'espaces d'échanges dans les écoles comme pour le « café des parents ».
- Actions mobilisant les pères de famille.

Innovation

- Contribuer à la mise en valeur du sport féminin.
- Organisation des actions phares sur cette thématique :
  - réunir le bureau du Parlement européen sur notre territoire,
  - organiser une semaine de rencontres, débats, ateliers sur l'égalité,
  - permettre la venue des colloques comme le women's forum.
- Développer des jumelages avec des villes Européennes ayant signés la Charte européenne.

Rapport CORRIGÉ Egalité Femmes Hommes 04_2016.indd 13 27/04/2016 14:59

AXE 5 DÉVELOPPER LA MIXITÉ

À DESTINATION DES COLLECTIVITÉS

OBJECTIF 1 : valoriser la mixité des métiers

ACTIONS :

- Repérer les métiers dits « masculins » au sein des directions et identifier les freins à leur mixité.
- Favoriser l'intégration de personnel féminin dans les métiers et vice-versa.
- Mettre en avant des témoignages de femmes exerçant à ces postes.
- Recruter des hommes dans les métiers de la petite enfance.
- Informer sur la mécanisation et la maniabilité des engins de travaux.
- Mixité des jurys de recrutement.

OBJECTIF 2 : développer les actions de formation et de sensibilisation du personnel sur la lutte contre les discriminations et les stéréotypes

ACTIONS :

- Reportage sur les binômes femmes-hommes effectuant les mêmes métiers.
- Sensibiliser les femmes sur la prise de responsabilité en la matière.

OBJECTIF 3 : établir un diagnostic de la répartition femme-homme au sein des directions afin de mieux définir les pistes d'amélioration

Innovation

- Organisation d'une journée sur la mixité des métiers entre les agents.
- Réaliser une exposition photographique « les métiers ont-ils un sexe ? »

actions déjà réalisées actions à renforcer actions en projet

Rapport CORRIGÉ Egalité Femmes Hommes 04_2016.indd 14 27/04/2016 14:59

À DESTINATION DU PUBLIC

OBJECTIF 1 : diffuser un discours de mixité

ACTION :

- Rendre visible la mixité par des actions sportives et culturelles.

OBJECTIF 2 : encourager et poursuivre l'égal accès des jeunes enfants à l'ensemble des activités sportives indépendamment du sexe

ACTION :

- Encadrement mixte quelle que soit la nature de l'activité.

OBJECTIF 3 : diffuser un discours de mixité dans la pratique sportive

ACTIONS :

- Au travers des interventions mises en place dans les établissements scolaires, en partenariat avec l'inspection académique, par les sportifs de haut niveau (licenciés des clubs niçois) présentant leur parcours et la valeur ajoutée du sport, instaurer un débat sur l'égalité H/F dans la pratique sportive.
- Encourager la pratique sportive féminine dans les clubs.
- Permettre la promotion et le développement du sport féminin dans les meilleures conditions et contribuer à sa valorisation.

OBJECTIF 4 : valoriser la mixité des métiers

ACTION :

- Participer aux semaines de l'égalité et de la mixité des métiers en PACA et à la journée du boy's /girl's day en présentant les métiers mixtes de nos collectivités (hommes auxiliaires de puériculture, éducateurs de jeunes enfants, femmes chauffeurs poids lourds, ingénieurs...).

Innovation

- Développer la mixité dans les activités proposées, notamment dans les loisirs dits « masculin » (musculation, arts martiaux, etc.).

Rapport CORRIGÉ Egalité Femmes Hommes 04_2016.indd 15 27/04/2016 14:59

CONTEXTE LÉGISLATIF

- Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, dispositions relevant du droit européen.
- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires.
- Loi n°2012-347 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.
- Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
- Protocole d'accord du 8 mars 2013 entre l'état et les organisations syndicales des 3 fonctions publiques.
- Décret du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales.

Rapport CORRIGÉ Egalité Femmes Hommes 04_2016.indd 16 27/04/2016 14:59

CONCLUSION

En déclinant une politique de proximité en faveur de l'égalité des genres au plus proche des concitoyens et des 12 000 agents œuvrant au sein de nos trois collectivités territoriales, nous relevons quotidiennement ce défi sociétal qu'est la lutte contre les discriminations.

Compte tenu de leur étendue géographique et de leurs champs de compétences vastes et variés, la Métropole Nice Côte d'Azur, la ville de Nice et le CCAS de Nice ont le devoir de faire évoluer les mentalités en s'inscrivant dans des actions concrètes en faveur des femmes et des hommes.

Le présent plan d'actions prend en compte :

- la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans le processus décisionnel,
- la perspective d'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les activités de la collectivité,
- l'élimination de tous les stéréotypes, attitudes et préjugés femmes-hommes pour arriver à l'égalité, tout en s'attaquant à tous les autres types et formes de discriminations, ainsi qu'au renforcement de la lutte contre les violences sexuelles.

Ce plan a été élaboré en partenariat avec l'ensemble des directions générales adjointes de la ville de Nice, de la Métropole Nice Côte d'Azur et du CCAS.

Chacune des actions présentées dans ce rapport est détaillée dans des fiches disponibles sur les sites internet des différentes institutions.

Ainsi, les actions identifiées permettent de prévoir des phases d'évaluation et d'ajustement par l'atteinte des objectifs fixés par la Charte d'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale et plus largement par les lois républicaines en faveur de l'égalité.

Des données chiffrées, genrées communes à l'ensemble des directions de nos collectivités sont prévues et seront collectées dans un rapport annuel présenté en comité technique, au Conseil municipal, au Conseil communautaire et au C.C.A.S de Nice.

Nos collectivités, en interaction avec les concitoyens, continuent quotidiennement à agir en faveur d'une société plus égalitaire.

Rapport CORRIGÉ Egalité Femmes Hommes 04_2016.indd 17 27/04/2016 14:59

GLOSSAIRE

Discrimination

Une discrimination est le fait d'opérer toute distinction entre les personnes physiques et/ou morales à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes physiques et/ou morales.

Égalité

Relation entre deux choses ne présentant aucune différence de grandeur, ni de qualité.
Principe politique social qui établit les mêmes droits pour tous les citoyens.
Devise républicaine.

Genre

Concept qui se réfère aux différences sociales entre les femmes et les hommes qui ont été apprises, qui sont variables au fil du temps et qui changent selon les cultures.

Mixité

Présence des deux sexes sans forcément nombre égal.

Parité

Égalité similitude parfaite.

Stéréotype

En psychologie sociale, un stéréotype est une représentation caricaturale figée, une idée reçue, une opinion toute faite acceptée et véhiculée sans réflexion, concernant un groupe humain ou une classe sociale.

Rapport CORRIGÉ Egalité Femmes Hommes 04_2016.indd 18 27/04/2016 14:59

Rapport CORRIGÉ Egalité Femmes Hommes 04_2016.indd 19 27/04/2016 14:59

COORDINATION DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTIONS POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA VIE LOCALE :

POUR LA VILLE DE NICE :

Maty DIOUF
Adjointe au Maire de Nice
Déléguée aux Droits des Femmes, à la Parité, à la Lutte contre les Discriminations et à la Francophonie
Conseillère Métropolitaine Nice Cote d'Azur

POUR LA MÉTROPOLE NICE CÔTE D'AZUR :

Nadia LEVI
Conseillère Municipale de Nice
Déléguée aux Ressources Humaines et au Dialogue Social
Conseillère Métropolitaine Nice Cote d'Azur

POUR LE CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE NICE :

Docteur Joëlle MARTINAUX
Vice-Présidente du C.C.A.S de Nice
Adjointe au Maire de Nice
Déléguée à l'Action Sociale, aux Solidarités et aux Handicaps
Conseillère Métropolitaine Nice Cote d'Azur

.....

Dominique RAMIREZ
Responsable du Pôle Action Sociale du Personnel
Référente égalité femmes-hommes
Direction du bien-être et de la santé au travail

MÉTROPOLE NICE CÔTE D'AZUR
35, rue de paris
06000 Nice cedex 4
Tél : 04 97 13 26 77 / Fax : 04 97 13 28 44
dominique.ramirez@nicecotedazur.org

Ville de Nice et Métropole Nice Côte d'Azur - LM - 03/2016

Rapport CORRIGÉ Egalité Femmes Hommes 04_2016.indd 20 27/04/2016 14:59