

CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 7 février 2024

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

DEL20240207_3 : Présentation du rapport 2023 de situation comparée entre les femmes et les hommes à Montreuil

Nombre de membres composant le conseil: 55

Présents : 41

Absents : 2

Pouvoirs : 12

L'an 2024, le 7 février, à 19h03, les membres du conseil municipal se sont réunis en séance publique Salle des fêtes de l'Hôtel de Ville, sur convocation en date du 29 janvier 2024.

Sont présents : Madame BENSAID, Madame BERTIN, Monsieur BESSAC, Madame YONIS, Madame HEUGAS, Monsieur DI GALLO, Monsieur GALERA, Monsieur GUEGUEN, Madame HEDHUIN, Monsieur ABDOULBAKI, Monsieur VIGNERON, Madame HRISTACHE, Madame KA, Madame LANA, Monsieur METTEY, Monsieur PERREAU, Monsieur LAMARCHE, Madame POULARD, Madame MENHOUDJ, Madame CREACHCADEC, Monsieur BELTRAN, Madame KEITA, Madame ATTIA, Madame LORCA, Monsieur MOLOSSI, Monsieur LE CHEQUER, Madame BONNEAU, Madame GUERIN, Monsieur MADAULE, Monsieur MOLOSSI, Monsieur SERNE, Madame SERRES, Monsieur LEGHMIZI, Monsieur CHARLES, Monsieur CONSALVI, Madame DOUCOURE, Monsieur LEROY, Monsieur MBARKI, Madame PREVIATO, Monsieur REBELLE, Monsieur REZIG.

Absents donnant pouvoir : Monsieur Olivier STERN à Madame Michelle BONNEAU, Monsieur Belaïde BEDREDDINE à Monsieur Philippe LAMARCHE, Madame Mireille ALPHONSE à Monsieur Djamel LEGHMIZI, Monsieur Thomas CHESNEAUX à Madame Nathalie LANA, Madame Nassera DEFINEL à Monsieur Baptiste PERREAU, Madame Catherine DEHAY à Monsieur Julien CONSALVI, Monsieur Romain DELAUNAY à Monsieur Frédéric MOLOSSI, Madame Dominique GLEMAS à Madame Paule GUERIN, Madame Méline LE GOURRIEREC à Monsieur Yann LEROY, Madame Nathalie LELEU à Madame Catherine SERRES, Madame Sidonie PEYRAMAURE à Monsieur Richard GALERA, Madame Anne TERNISIEN à Monsieur Olivier CHARLES.

Absents : Madame MAZE, Monsieur GUILLOT.

Les membres présents forment la majorité des conseillers municipaux en exercice et peuvent délibérer valablement en exécution des articles L. 2121-17, 20 et 21 du code général des collectivités territoriales.

L'appel nominal effectué, il a été procédé en conformité avec l'article L. 2121-15 de ce même code à la désignation d'un secrétaire de séance au sein du conseil municipal.

À la majorité des voix, Julien CONSALVI a été désigné pour remplir ces fonctions et les a acceptées.

Ces formalités remplies, la séance est ouverte à 19h03.

DEL20240207_3 : Présentation du rapport 2023 de situation comparée entre les femmes et les hommes à Montreuil

LE CONSEIL MUNICIPAL

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L. 2121-29, L 2311-1-2 et D. 2311-16 ;

Vu la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, notamment son article 61 ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son titre V visant à renforcer l'égalité professionnelle ;

Vu le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales ;

Vu la délibération n° DEL20131214_5 du conseil municipal du 14 décembre 2013 portant approbation du plan d'action pour l'égalité des femmes et des hommes 2014 - 2017 et approbation de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale ;

Vu le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour 2023, annexé à la présente délibération ;

Vu la tenue de la commission technique permanente en date du 05 février 2024 ;

Considérant que le rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes est présenté préalablement aux débats sur le budget de l'exercice ;

Considérant que le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, contribue à la définition des politiques, orientations et programme de nature à améliorer cette situation ;

Considérant la volonté de la Ville de poursuivre son engagement en faveur des droits des femmes et de l'égalité femmes - hommes ;

Après en avoir délibéré

Prend acte

DÉCIDE

Article 1 : Prend acte de la présentation du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes au sein de la Ville de Montreuil pour l'année 2023.

Le maire :

- Certifie le caractère exécutoire de cette délibération compte-tenu de sa transmission en préfecture, de sa publication ou de sa notification.
- Informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours administratif devant Monsieur le Maire de Montreuil dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou de sa notification ; l'absence de réponse dans un délai de deux mois vaut décision implicite de rejet. Un recours pour excès de pouvoir peut également être introduit devant le tribunal administratif de Montreuil dans un délai de deux mois à compter de la notification ou de la publication ou, si un recours administratif a été préalablement déposé, à compter de la décision expresse ou implicite de rejet de l'administration. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique Télérecours citoyens accessible par le site Internet www.telerecours.fr.

Fait et délibéré en séance, les jours, mois et an susdits
et ont signé les membres présents
Pour extrait conforme au registre,
Le Maire, pour le Maire et par délégation
Le directeur des démarches, du droit et du document



Thibaud-MATHYS

SITUATION EN MATIÈRE D'**ÉGALITÉ**
ENTRE LES **FEMMES**
ET LES **HOMMES**
AU SEIN DE LA VILLE DE **MONTREUIL**

RAPPORT 2024

+ d'infos sur
www.montreuil.fr



SOMMAIRE

Cadre juridique et précisions méthodologiques.....	3
PARTIE 1 : LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES.....	4
1. La représentation au sein des instances du personnel.....	4
2. La collectivité en tant qu'employeuse.....	6
3. La mise en œuvre du Plan d'égalité professionnelle.....	17
PARTIE 2 : LA POLITIQUE MUNICIPALE.....	24
Introduction.....	24
CHAPITRE 1 :	
LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES.....	25
1) Les outils et dispositifs pour les femmes victimes de violences.....	26
2) La coordination du Réseau local.....	31
3) Les conventions associatives.....	33
4) La participation de la ville aux dispositifs départementaux.....	34
5) La journée internationale contre les violences faites aux femmes.....	34
CHAPITRE DEUX :	
L'ÉGALITÉ DES DROITS / FEMMES-HOMMES.....	39
1) La mission Droits des femmes, au sein de la Direction Citoyenneté...	39
a. Les partenariats associatifs – le collectif Les Montreuilloises	
b. Le 8 mars	
c. Les projets partenariaux de la mission Droits des femmes.	
2) Une approche intégrée.....	42
a. La direction de la Santé	42
b. La Direction de la Prévention Sécurité et de la Tranquillité Publique	45
c. La direction des sports	46
d. La direction de la Petite Enfance	47
e. La direction de la Jeunesse et de l'Education Populaire	48
f. La direction du développement culturel	50
g. Le service des Solidarités et le CCAS	51
h. La direction citoyenneté et vie des quartiers	

Envoyé en préfecture le 13/02/2024

Reçu en préfecture le 13/02/2024

Publié le 13/02/2024



ID : 093-219300480-20240207-DEL20240207_3A-DE

CADRE JURIDIQUE ET PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

Cadre juridique

En 2011, la Ville de Montreuil signait la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, puis commençait l'élaboration de son Plan Egalité femmes-hommes 2014-2016. Depuis, cet engagement perdure.

Un travail commun, mené par la Direction des Ressources humaines et la mission Droits des femmes, en lien avec les adjoint·e·s de la Ville, produit chaque année un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire, en application de dispositions législatives.

L'article 61 de la Loi du 4 août 2014 modifie le Code général des collectivités territoriales et dispose que dans les communes de plus de 20 000 habitant·e·s, et préalablement aux débats sur le projet de budget, le ou la maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 en précise le contenu et les modalités d'élaboration de ce rapport.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment son titre V dispose l'élaboration d'un plan pluriannuel d'actions renforçant l'égalité professionnelle.

Le rapport annuel de la collectivité doit comporter deux grandes parties :

- L'une s'attache à présenter **la politique des ressources humaines en matière d'égalité professionnelle** entre les agent.es femmes et hommes de la commune, en tant qu'employeur : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle – vie personnelle.
- L'autre concerne **les politiques menées sur le territoire en faveur de l'égalité femmes - hommes** : cette partie dresse le bilan des actions conduites sur le territoire, fait état des moyens mobilisés à cette fin et présente les orientations de la municipalité en matière de droits des femmes et de lutte contre les violences faites aux femmes.

Précisions méthodologiques

La direction des Ressources Humaines a réalisé la première partie du rapport relative à la politique des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. **Les données présentées dans le présent rapport de situation comparée femmes/hommes sont issues du dernier Rapport social unique (RSU), à partir de données de 2022.**

La mission Droits des femmes a rédigé, en collaboration avec les différents services de la Ville, la deuxième partie du rapport relative aux politiques menées sur le territoire en faveur de l'égalité femmes-hommes. **Les éléments transmis par les directions municipales concernent l'année 2023.**

PARTIE 1 : LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ (DONNÉES 2022)

Le **Rapport Social Unique (RSU)** a agrégé, à partir des données 2021, celles du rapport sur l'état de la collectivité et du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes. Le dernier RSU, à compléter en lien avec le CIG et la DGCL, concerne les données 2022. Par conséquent, les données présentées dans le présent rapport de situation comparée femmes/hommes sont issues du RSU 2022.

1- La représentation au sein des instances du personnel

Les femmes sont majoritairement représentées dans les instances du personnel

Ci-dessous la répartition des représentants du personnel et de la municipalité :

→ au Comité Technique :

				Situation 2022			
	Représentants	Statut	Nombre de sièges	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Comité Technique	Personnel	Titulaires	12	8	4	12	67 %
		Suppléants	12	6	6	12	50 %
	Municipalité	Titulaires	12	7	5	12	58 %
		Suppléants	12	10	2	12	83 %
TOTAL			48	31	17	48	64 %

→ au CHSCT :

				Situation 2022				
Représentants		Statut	Nombre de sièges	Femmes	Hommes	Total	% femmes	
CHSCT	Personnel	Titulaires	8	5	3	8	62 %	
		Suppléants	8	6	2	8	75 %	
	Municipalité	Titulaires	8	2	6	8	25 %	
		Suppléants	8	3	5	8	37 %	
	TOTAL			32	16	16	32	50 %

→ Répartition des élus au COS :

			Situation 2022			
Élus		Nombre de sièges	Femmes	Hommes	Total	% femmes
COS	Titulaires	13	6	7	13	46%
	Suppléants	13	7	6	13	54 %
	TOTAL	26	13	13	26	50%



2- La collectivité en tant qu'employeur

La collectivité emploie une majorité de femmes

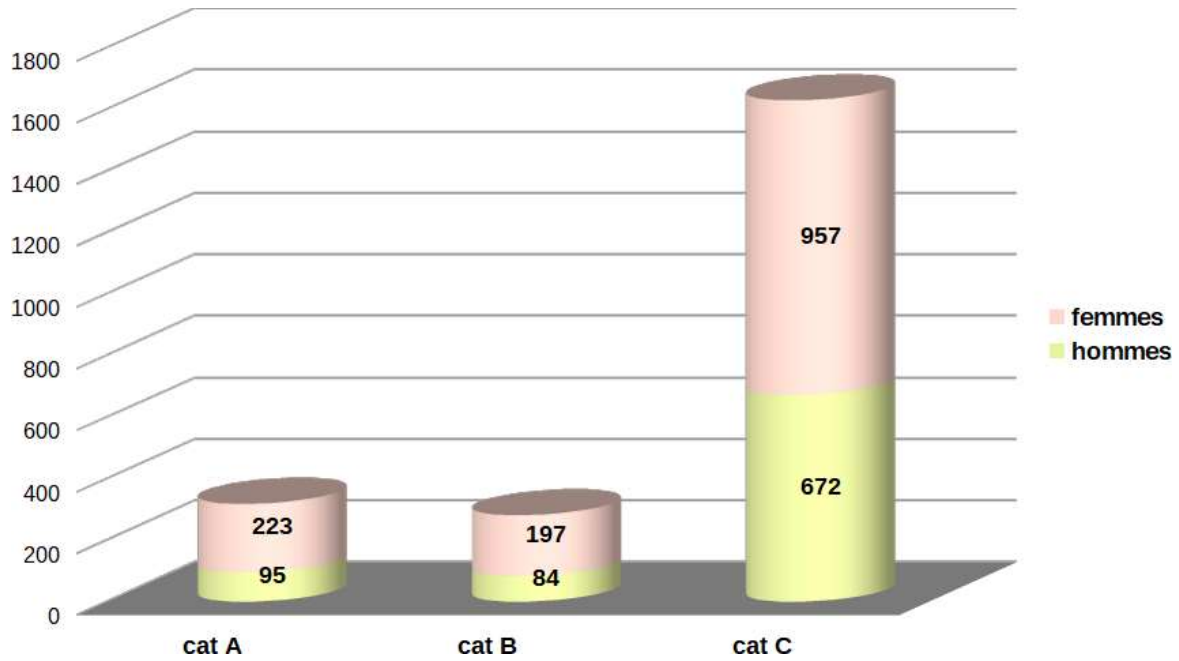
Les femmes sont majoritairement représentées dans les effectifs de la Ville

L'**effectif total** des agents de la Ville (agents permanents et non permanents) s'élève à 2897 agents dont 62,93 % de femmes.

Emplois	Statut	hommes	femmes	TOTAL	Part des femmes
permanents	fonctionnaires	625	926	1551	59,70 %
	contractuels	226	451	677	66,62 %
non permanents	autres agents	223	446	669	66,67 %
TOTAL		1074	1823	2897	
		37,07 %	62,93 %	100,00 %	

L'**effectif des agents permanents** de la Ville s'élève à 2228 agents dont 61,80% de femmes.

catégorie des agents	sexe				Total général	
	nombre de femmes	% femmes	nombre d'hommes	% hommes		
Cat. A	223	70,13 %	95	29,87 %	318	14,27 %
Cat. B	197	70,11 %	84	29,89 %	281	12,61 %
Cat. C	957	58,75 %	672	41,25 %	1629	73,11 %
Total général	1377	61,80 %	851	38,20 %	2228	



Si elle tend à augmenter légèrement vers les 62%, la répartition des effectifs entre les femmes et les hommes sur la Ville est relativement stable depuis des années dans la proportion 60 /40.

Evolution de la proportion femmes/hommes

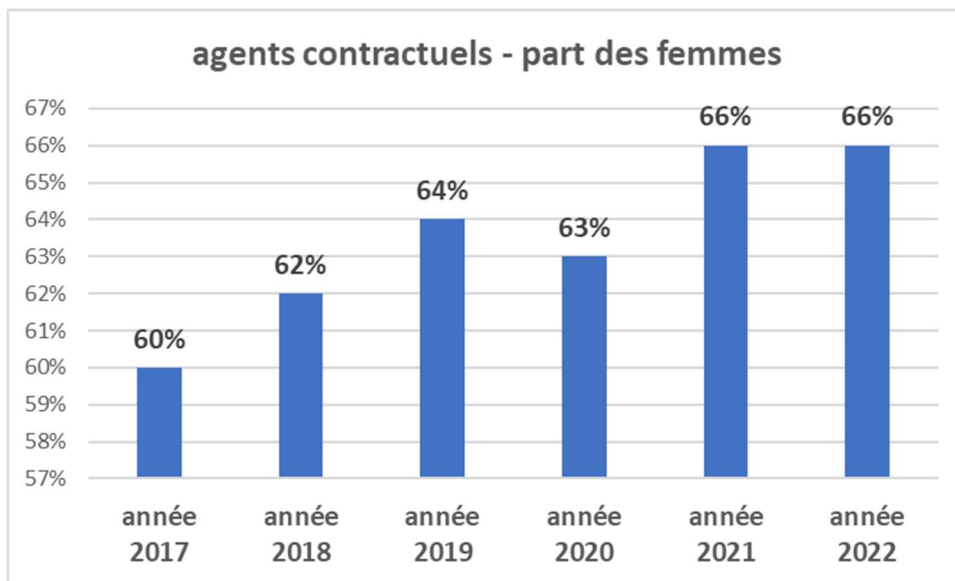
-> Effectifs permanents

	femmes		hommes		TOTAL agents
	nbre agents	%	nbre agents	%	
année 2017	1328	59,02%	922	40,98%	2250
année 2019	1318	59,88%	883	40,12%	2201
année 2020	1308	59,78%	880	40,22%	2188
année 2021	1378	60,92%	884	39,08%	2262
année 2022	1377	61,80%	851	38,20%	2228

-> Effectifs non permanents (en ETP)

	2018	2019	2020	2021	2022
femmes	128,76	140,47	149,15	155,62	146,18
%femmes	63,27%	62,14%	62,28%	62,27%	62,38%
hommes	74,75	85,6	90,35	94,3	88,16
%hommes	36,73%	37,86%	37,72%	37,73%	37,62%
TOTAL ETP	203,51	226,07	239,5	249,92	234,34

On constate également une répartition femme / homme assez stable par statut, bien qu'on observe une féminisation croissante de la part des agents contractuels permanents.

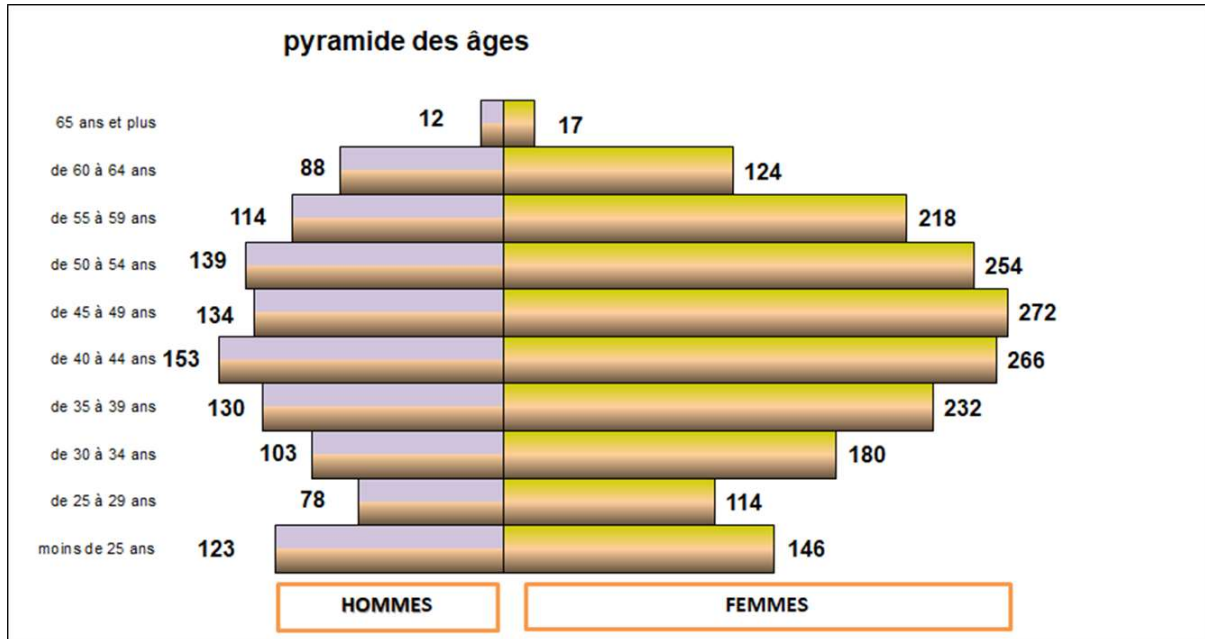


Les femmes continuent à être en moyenne un peu plus âgées que les hommes au sein de la collectivité

L'âge moyen global des agents dans la collectivité est de 42 ans et 11 mois (contre 42 ans et 7 mois en 2021), soit une population qui vieillit légèrement dans sa globalité.

Cette évolution est à mettre en lien avec l'âge des départs à la retraite qui se fait de plus en plus tard.

Les femmes sont surreprésentées dans toutes les tranches d'âge.



L'âge moyen des femmes est plus élevé que celui des hommes, quel que soit le statut.

STATUT	HOMMES	FEMMES
fonctionnaires	47 ans et 4 mois	48 ans et 2 mois
contractuels	38 ans et 3 mois	40 ans

La répartition des femmes et des hommes selon les filières indique la persistance des représentations genrées des métiers

Comme les années précédentes, dans la population des agents permanents, les femmes restent majoritaires dans les filières médico-sociale (93 %), administrative (77 %) et animation (64 %), et les hommes dans les filières police (77 %), sportive (67 %), et technique (52 %).

On peut noter également une représentation très majoritairement féminine à la Direction Générale :

- > 1 femme DGS
- > 1 homme DGST
- > 3 femmes DGA.

Filière	HOMMES	FEMMES	
ADMINISTRATIVE	23,23 %	76,77 %	100,00 %
ANIMATION	35,76 %	64,24 %	100,00 %
CULTURELLE	66,67 %	33,33 %	100,00 %
MEDICO-SOCIALE	7,24 %	92,76 %	100,00 %
POLICE MUNICIPALE	76,92 %	23,08 %	100,00 %
SPORTS	60,00 %	40,00 %	100,00 %
TECHNIQUE	51,95 %	48,05 %	100,00 %
TOTAL	38,20 %	61,80 %	100,00 %

Ce phénomène s'explique par la persistance d'une distribution relativement genrée des métiers. Pour exemple, la part de femmes atteint 82% au service Propreté des Bâtiments, 94% au sein de la direction Petite enfance et 61% au sein de la direction de l'Enfance. Ces trois directions représentant la moitié des effectifs permanents de la collectivité.

Filière	Nombre d' HOMMES	% des hommes	nombre de femmes	% des femmes
ADMINISTRATIVE	128	15,04 %	423	30,72 %
ANIMATION	118	13,87 %	212	15,40 %
CULTURELLE	2	0,24 %	1	0,07 %
MEDICO-SOCIALE	16	1,88 %	205	14,89 %
POLICE MUNICIPALE	10	1,18 %	3	0,22 %
SPORTS	3	0,35 %	2	0,15 %
TECHNIQUE	574	67,45 %	531	38,56 %
TOTAL	851	100,00 %	1377	100,00 %

Les femmes ont une ancienneté à la Ville moins importante que les hommes.

En 2022, l'ancienneté moyenne à la ville des agents permanents est de 13 ans et 7 mois.

-> pour les femmes : 13 ans

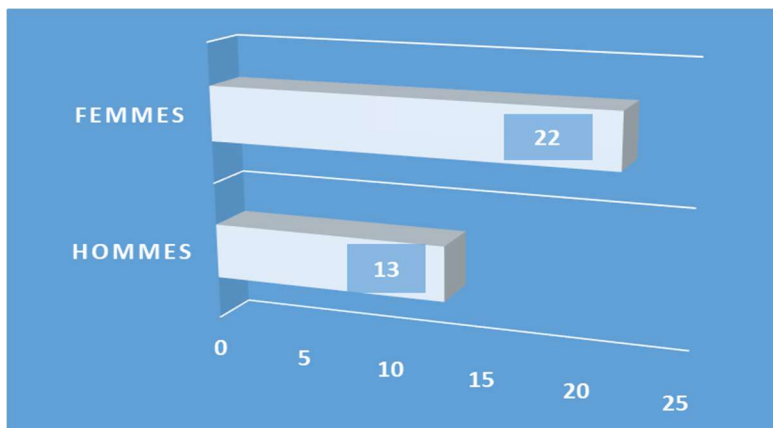
-> pour les hommes : 14 ans et 8 mois

	femmes	hommes
catégorie A	6 ans et 6 mois	8 ans
catégorie B	4 ans et 1 mois	7 ans
catégorie C	3 ans et 10 mois	4 ans et 1 mois

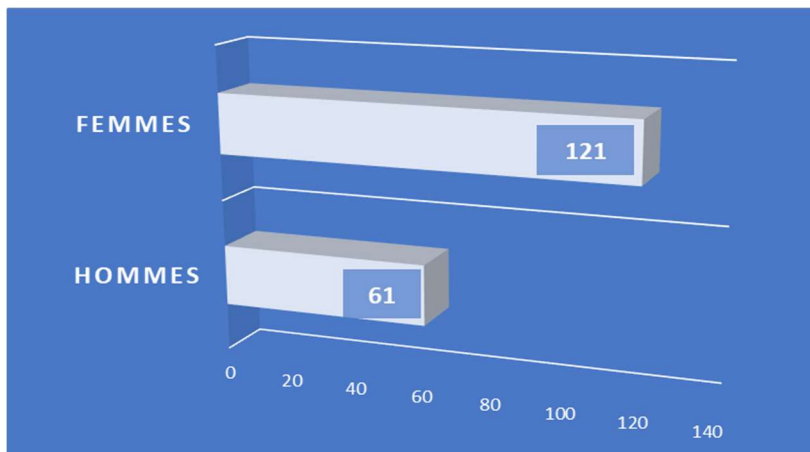
Les femmes sont majoritairement recrutées sur la Ville

217 recrutements externes ont été effectués en 2022, dont 35 fonctionnaires, 182 agents contractuels dont 30 remplaçants (sans comptabiliser les 11 agents déjà présents dans la collectivité en tant que contractuels lauréats d'un concours, titularisés suite à un contrat article 38 ou mis en stage dans un grade d'accès sans concours de catégorie C en recrutement direct).

- Pour les 35 fonctionnaires la répartition Femme / Homme est la suivante :



- Pour les 182 agents contractuels la répartition Femme / Homme est la suivante :



En 2022, 18 agents ont été titularisés à l'issue de leur stage et 11 agents ont été mis en stage suite à réussite à concours/ et ou mise en stage direct sur grade d'accès.

	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	4	14
Prolongation de stage	0	0
Titularisations prononcées en application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (travailleurs en situation de handicap)	0	0
Refus de titularisation	0	0
Nouveaux arrivants directement nommés stagiaires dans l'année 2022	0	0
Agents contractuels permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2022	3	8
Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2022	0	0

Les femmes sont majoritairement concernées par le temps partiel

Au 31 décembre 2022, 130 agents travaillent à temps partiel (96 fonctionnaires et 34 contractuels).

77% des agents (100 agents) ont un temps partiel de droit.

Agents fonctionnaires occupant un emploi à temps complet et exerçant à temps partiel

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes	0	1
	Femmes	15	2
	Total	15	3
Catégorie B	Hommes	1	0
	Femmes	8	1
	Total	9	1
Catégorie C	Hommes	5	2
	Femmes	47	14
	Total	52	16

Agents contractuels sur un emploi permanent à temps complet exerçant à temps partiel

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
		2.3.5(1)	2.3.5(2)
Catégorie A	Hommes	1	3
	Femmes	3	2
	Total	4	5
Catégorie B	Hommes	1	0
	Femmes	6	1
	Total	7	1
Catégorie C	Hommes	0	1
	Femmes	13	3
	Total	13	4

En 2022, 37 demandes (demandes initiales et de renouvellement) ont été présentées et ont reçu un avis favorable : 6 sont formulées par des hommes et 31 par des femmes.

Parmi ces demandes, 23 sont des premières demandes : 3 sont formulées par des hommes et 20 par des femmes.

Le recours au temps partiel est majoritairement féminin. Il traduit une culture persistante autour de la prise en charge des enfants par les femmes.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir au moins un jour d'absence dans l'année, tout motif confondu.

Nombre de fonctionnaires absents au moins un jour dans l'année pour motif et par sexe

			Nombre de fonctionnaires (titulaires et stagiaires) *	
			Hommes	Femmes
Médical	Compressible	Pour maladie ordinaire	325	632
		Pour accidents du travail imputables au service	49	58
		Pour accidents du travail imputables au trajet	9	26
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	7	28
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	14	33
		Pour congé de maladie de longue durée	8	7
		Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0	0
Autres raisons		Pour maternité ou adoption	0	34
		Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	28	0
		Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	174	367

Nombre de contractuels sur emploi permanent absents au moins un jour dans l'année par motif et par sexe

			Nombre de contractuels sur emploi permanent *	
			Hommes	Femmes
Médical	Compressible	Pour congé maladie	91	287
		Pour accidents du travail imputables au service	19	27
		Pour accidents du travail imputables au trajet	4	10
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0	0
		Pour congé de grave maladie	1	3
		Pour congé sans rémunération pour maladie	0	0
		Pour maternité ou adoption	0	27
Autres raisons	Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	14	0	
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	42	143	
Total			171	497

Les congés parentaux

- 61 congés maternité en 2022 (27 contractuelles et 34 fonctionnaires)
- 39 congés de paternité pris en 2022 : 1 agent de catégorie A, 3 agents de catégorie B, et 36 agents de catégorie C contre 32 en 2021.

Focus sur les absences pour Enfant Malade

Nombre de jours d'absence en 2022 par sexe

	nombre de jours d'absence 2022	%
femmes	970,5	82%
hommes	213	18%
TOTAL	1183,5	100%

Nombre de jours d'absence en 2022 par sexe et par catégorie :

	femmes	hommes	TOTAL
CS_A	112	23	135
CS_B	93	33	126
CS_C	765,5	157	922,5
TOTAL	970,5	213	1183,5

Les rémunérations dans la collectivité

Base :

- Agents permanents présents durant 12 mois à temps complet en 2022 (soit 1532 agents concernés)
- Salaire net = salaire avant PAS (prélèvement à la source)

	année 2021	année 2022
salaire net	montant en €	
salaire mini	1481	1488
salaire médian	1890	1998
salaire moyen	2033	2170

L'augmentation constatée entre 2021 et 2022 s'explique par les mesures gouvernementales de 2022, à savoir :

- Les augmentations du SMIC (+0.9% au 1er janvier 2022 et +2.65% au 1er mai 2022 et +2.01% au 1er août 2022)
- L'augmentation du point d'indice de 3.5% au 1er juillet 2022

Répartition par quartile en 2022 des salaires nets avant PAS :

	femmes	hommes	Total général	% femmes	% hommes
inférieure ou égale à 1789 €	266	116	382	69,63%	30,37%
de 1790 à 1999 €	232	152	384	60,42%	39,58%
de 1999 à 2319 €	184	199	383	48,04%	51,96%
supérieure à 2317 €	174	209	383	45,43%	54,57%
Total général	856	676	1532	55,87%	44,13%

IFSE : Montant mensuel moyen en 2022

Ci-dessous les montants en euros par filière et par sexe :

Moyenne de IFSE moyen mensuel (en €)	année 2021		année 2022	
	femmes	hommes	femmes	hommes
ADMINISTRATIVE	449	543	450	564
ANIMATION	252	289	301	316
CULTURELLE	297	550	297	550
MEDICO-SOCIALE	343	-	330	-
SPORTIVE	366	487	357	838
TECHNIQUE	236	269	271	294
POLICE MUNICIPALE	692	706	684	705

3- La mise en œuvre du plan d'égalité professionnelle

Ce plan vient en application de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983, introduit par les articles 80 et suivant de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui prévoit l'élaboration de plans d'action pluriannuels relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article	Disposition	Date d'application	Etat d'avancement à Montreuil
Art. 80	Généralisation de dispositifs de signalement destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes	Décret en Conseil d'État n° 2020-256 du 13 mars 2020	Adoption et mise en œuvre à compter de juin 2021
Art. 80	Adoption d'un plan d'action	Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique	Comité technique du 24 juin 2021 Conseil municipal du 7 juillet 2021
Art. 81	Ajout de l'état de grossesse aux critères ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires	Loi du 6 août 2019	Appliqué
Art. 82	Nominations équilibrées au sein des emplois de direction	la loi du 6 août 2019	Appliqué (voir 2.6)
Art. 83	Harmonisation des règles de composition équilibrée des jurys		Pas d'application sur la ville (concerne les concours organisés par les CDG et le CNFPT)
Art. 84	Inapplication du jour de carence pour les	Loi du 6 août 2019	Appliqué

	congés maladie liés à l'état de grossesse et fausse couche		
Art. 85	Maintien des droits à avancement durant 5 ans maximum des fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit	Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant	Appliqué
Art. 85	Situation respective des femmes et des hommes dans l'élaboration des lignes directrices de gestion		Tous les documents concernant le déroulement de carrière disposent d'une répartition entre hommes et femmes.
Art.90	Clarification et modernisation du droit applicable aux agents en situation de handicap Favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap		

La mise en œuvre de ce plan s'articule autour de 6 axes :

Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Axe 3 : Evaluer, prévenir et supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière entre femmes et homme

Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et favoriser les conditions d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et personnelle

Axe 5 : Lutter contre les discriminations ainsi que les différentes formes d'agissements et violences sexuelles et sexistes

Axe 6 : Améliorer la prévention de l'usure professionnelle notamment chez les femmes

Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

La présentation du plan d'action relative à l'égalité professionnelle lors du comité technique du 24 juin 2021 et son adoption au conseil municipal du 7 juillet 2021 a permis de clarifier les orientations de la Direction des Ressources Humaines (DRH), de prévoir un calendrier prévisionnel et d'arrêter la gouvernance du plan.

Le pilotage du plan d'actions relatives à l'égalité professionnelle est rattaché à la Mission relations sociales. Cette décision permet d'assurer la coordination entre les services de la DRH (recrutement, formation, gestion administrative du personnel), la direction générale, le comité de direction et ainsi d'initier une politique transversale et intégrée en matière d'égalité professionnelle.

Ce pilotage par la Mission Relations sociales permet aussi d'assurer l'information et l'implication des différentes organisations syndicales. Ainsi, elles ont pu :

- Participer à l'élaboration du plan d'action relative à l'égalité professionnelle dans le cadre de réunions préalables à sa rédaction.
- Intégrer la cellule d'analyse du dispositif de signalement des actes de violences en bénéficiant d'une formation spécifique sur le sujet.
- Participer à la session de formation relative aux violences au travail.

L'arrivée de la nouvelle chargée de mission Relations sociales en décembre 2022, marque l'occasion d'une nouvelle communication autour de ce plan, avec l'intention de renforcer le travail nécessaire en transversalité. Les objectifs sont :

- Continuer d'associer les représentants du personnel au suivi régulier de la mise en œuvre du plan d'actions ;
- Maintenir et développer le niveau de connaissances statistiques de la situation comparée des femmes et des hommes.

Le bilan ci-dessous est celui de l'année 2022.

Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités

Différentes actions ont été menées afin de garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.

La promotion de l'égalité professionnelle se décline aux différents échelons de l'encadrement et dès l'entrée dans la collectivité.

L'arrivée d'une nouvelle responsable de pôle recrutement – mobilité va permettre de poursuivre les objectifs :

- Déconstruire les stéréotypes et encourager l'ouverture des métiers à tous les sexes.
- Intégrer la mixité professionnelle comme un axe important de la mobilité.

Axe 3 : Evaluer, prévenir et supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière entre femmes et homme

L'élaboration du rapport d'analyse comparée des situations femmes / hommes et celle du RSU permettent de consolider la méthodologie sur les indicateurs d'analyse d'écarts de rémunération.

Chiffres clés (RSU 2022) :

- La part du salaire brut annuel pour les agentes permanentes représente 59% des salaires bruts globaux sur la Ville des agents permanents – à mettre en lien avec la représentativité féminine dans la collectivité de presque 62% de femmes sur les postes permanents en 2022
- Le salaire brut moyen annuel pour les agentes permanentes **fonctionnaires** est 3.47% plus faible que pour les hommes fonctionnaires sur postes permanents, et à contrario, celui des femmes permanentes **contractuelles** est 4.75% plus haut que pour les hommes contractuels sur postes permanents.
- Le montant des heures supplémentaires rémunérées est consommé à 80 % par des hommes et 20% par des femmes.

L'objectif en 2023-2024 est de poursuivre la consolidation de ces indicateurs et de les suivre afin de :

- Affiner la mesure des écarts de rémunération ;
- Prévenir et supprimer les écarts de rémunération et de déroulement de carrière.

Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et favoriser les conditions d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et personnelle

Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

1) *La sensibilisation des agents*

Dans le cadre de son Plan d'actions pour l'égalité professionnelle, la direction des Ressources humaines a posé en juin 2021 des objectifs d'information, de sensibilisation et de formation à destination des agent·e·s sur différentes thématiques dont cet équilibre entre les différentes sphères de la vie (personnelle et professionnelle). C'est dans ce contexte qu'un **temps de sensibilisation et d'échanges à destination des agent·e·s** a été organisé par la mission Droits des Femmes et la Direction des Ressources Humaines, sur la **question de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle**, le jeudi 9 juin 2022 au cinéma le Méliès. 60 personnes ont assisté à cette matinée. Deux spécialistes de la thématique sont venues partager leur expérience et échanger avec les agent·e·s :

- Ambre ELHADAD, chargée d'accompagnement des collectivités au Centre Hubertine Auclert qui a présenté l'étude réalisée sur le télétravail et les inégalités de genre.

- Marianne LE GAGNEUR, doctorante en sociologie (IRIS/EHESS) et membre d'un collectif de chercheuses spécialisées sur la thématique des inégalités de genre et de classe pendant le confinement, dont la recherche porte sur les transformations du travail à l'aune du télétravail notamment.

2) *Des mesures spécifiques pour les agents en ou au retour de congé maternité ou congé parental*

Chiffres clés :

- 61 congés maternité en 2022 (27 contractuelles et 34 fonctionnaires)
- 39 congés de paternité pris en 2022 1 en catégorie A, 3 Catégorie B et 36 en catégorie C) contre 32 en 2021

L'objectif en 2023-2024 est d'élaborer un guide de la parentalité à destination de tous les agents parents ou futurs parents afin de :

- Informer les agents de leurs droits et des règles applicables à la grossesse et à la parentalité ;
- Sensibiliser agents et encadrants sur les bonnes pratiques ;

Axe 5 :

Lutter contre les discriminations ainsi que les différentes formes d'agissements et violences sexuelles et sexistes

Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes et création d'un dispositif de signalement adapté

1) *Création d'un dispositif de signalement et prévention et traitement des discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes*

Le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, pris en application de la loi du 6 août 2019, fait obligation aux employeurs publics de mettre en place trois procédures visant à :

- Recueillir les signalements des agents victimes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes ;
- Orienter les agents victimes vers les personnes compétentes pour les accompagner et les soutenir ;
- Orienter les agents victimes vers les personnes compétentes pour prendre toutes les mesures de protection appropriée.

Ce dispositif a été présenté en Comité Technique le 20 mai 2021 et mis en place en juin 2021.

En 2022, 25 saisines sont recensées. La majorité d'entre-elles sont liées à des problématiques relationnelles (management ou collègues).

On note néanmoins :

- Une saisine pour des faits relevant d'une agression à caractère sexuelle par une personne extérieure à la collectivité ;
- Une saisine pour violence physique ;
- Une saisine pour discrimination en lien avec l'état de santé.

La majorité des signalants sont des femmes.

2) *Bilan du dispositif AVDHAS depuis sa mise en œuvre*

Il permet le repérage de facteurs organisationnels générateurs de tensions. Il est également un levier en matière de prévention qui permet :

- le développement d'une doctrine des violences au travail articulant des logiques individuelles, organisationnelles, juridiques et RH
- la réflexion sur des réponses à des besoins métiers non identifiés

Le dispositif tire sa force du fonctionnement collégial et pluridisciplinaire de la commission.

En 2023-2024, la commission s'est fixée des axes d'amélioration :

- L'organisation et la mise en place d'un suivi des actions préconisées par la commission d'analyse et de traitement ;
- Une information continue autour de ce dispositif pour les encadrants et les organisations syndicales ;
- Une communication continue à destination des agents ;
- Une formation des membres de la cellule de la commission d'analyse et de traitement à la prévention de toutes les formes de violences au travail

Axe 6 : Améliorer la prévention de l'usure professionnelle notamment chez les femmes – une orientation spécifique sur la Ville

Améliorer la prévention des métiers à usure précoce, notamment à prédominance féminine

1) Conduire l'évaluation sur les risques de chute et de glissades (méthode 5S)

Une évaluation des risques professionnels (mise à jour du document unique) a été enclenchée à la direction de la petite enfance en septembre et novembre 2023. La démarche reste à poursuivre en 2024.

2) Maintenir dans l'emploi et anticiper les parcours professionnels

- Le dispositif de maintien dans l'emploi permet à ce jour d'accompagner 70 agent·e·s bénéficiant d'un PV de reclassement : 66 femmes et 4 hommes sont dans le dispositif.
- Outre les éléments sur la pénibilité des métiers majoritairement féminins, les études au niveau national tendent à montrer que les femmes sont plus vigilantes à leur santé et donc susceptibles d'entrer plus vite dans un parcours de soins.

L'enjeu pour la collectivité est de réussir à travailler en amont, avant que les agent·es soient reclassé·es pour raisons de santé en réduisant la pénibilité mais aussi en construisant les parcours professionnels de ces agent·es qui ne pourront pas faire toute leur carrière sur le même poste.

PARTIE 2 : LA POLITIQUE MUNICIPALE (DONNÉES 2023)

Introduction

La politique municipale de Montreuil pour l'égalité entre les femmes et les hommes se décline de deux manières :

1. La politique intégrée de l'égalité : il s'agit de prendre en compte les enjeux de stéréotypes de genre, de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, de promotion des droits des femmes et de l'égalité des genres dans la conduite des politiques publiques à l'échelle communale.
2. Une mission spécifique dédiée aux Droits des femmes : en plus d'impulser ou de soutenir les projets des autres directions municipales, elle organise des actions spécialisées. Deux grands chantiers organisent la mission : celui des violences faites aux femmes et aux jeunes filles et celui de la promotion de l'égalité des droits.

Contexte

En 2014, la municipalité a nommé une élue déléguée spécifiquement à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les violences faites aux femmes. Cette délégation a été confirmée lors du renouvellement du mandat en 2020.

Un poste de chargé·e de mission aux droits des femmes existe au sein de l'administration, il est rattaché à la direction Citoyenneté et Vie des Quartiers depuis 2012.

La désignation d'une élue référente et la création d'une mission "Droits des femmes", dotée d'un personnel dédié ainsi que d'un budget propre, constituent un acte politique et marque l'engagement indispensable de la municipalité à la mise en place de politiques publiques pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes sur le territoire montreuillois.

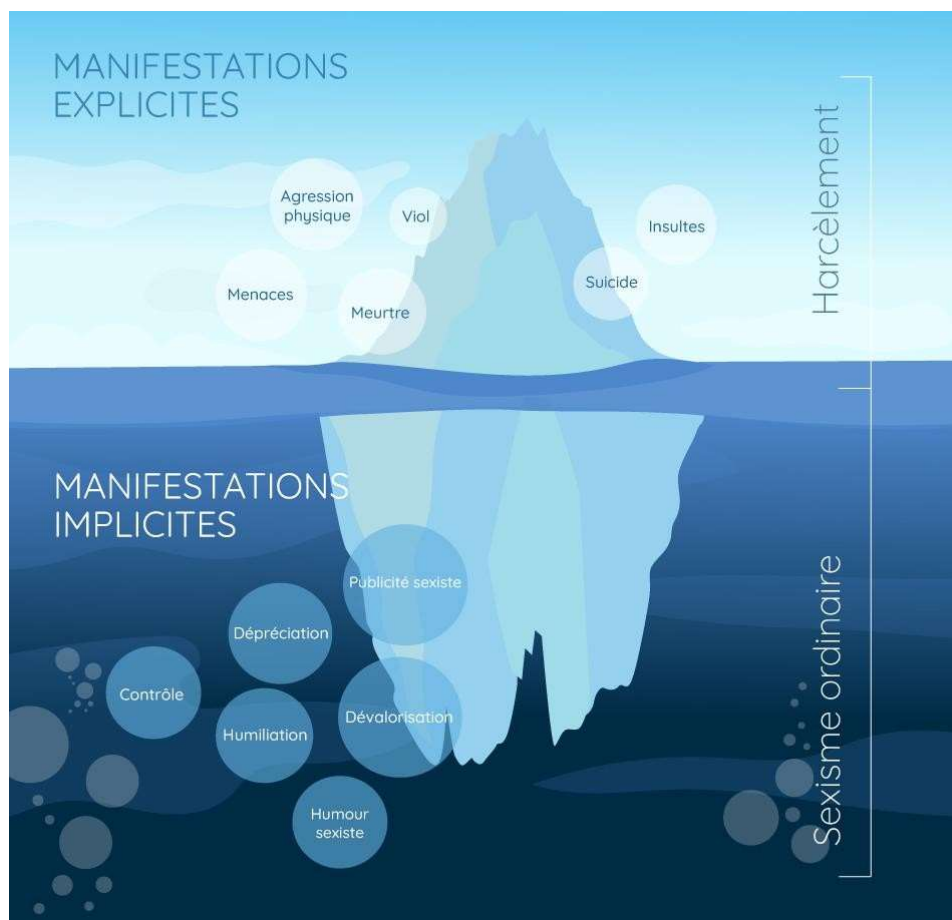
Dès 2011, la Ville avait signé la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et concrétisé son engagement par l'élaboration collective d'un Plan d'actions 2014-2016. Ce Plan, composé de 4 axes, de 24 fiches actions et de 62 sous-actions, a été élaboré en cohérence avec le reste de l'action municipale.

En 2021, la Ville de Montreuil a, à nouveau, adhéré au Centre Hubertine-Auclert. Ce Centre est un organisme associé de la Région Ile-de-France. Il apporte de l'expertise et des ressources précieuses pour la mise en œuvre de politiques publiques en faveur de l'égalité dans les collectivités territoriales.

CHAPITRE 1 : LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Introduction

Les violences sexistes et sexuelles concernent de nombreuses personnes et de nombreuses situations. Longtemps placées dans la sphère de l'intimité ou des affaires personnelles, elles sont aujourd'hui largement étudiées et analysées. Leurs traitements se trouvent résolument dans la sphère publique : prévention contre le sexisme dit "ordinaire", législations contre les violences, dispositions juridiques et judiciaires...



La compréhension du continuum des violences sexistes et sexuelles ainsi que celle des mécanismes spécifiques à la violence dite conjugale permettent d'intervenir avec plus de pertinence. Pour une plus grande efficacité, la Fondation des Femmes a remis un nouveau rapport à l'automne 2023 décrivant minutieusement les besoins en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les évaluant entre 2,6 et 5,4 milliards d'euros (alors que l'Etat en a dépensé 184,4 millions).

Le sexisme "ordinaire" est identifié comme le socle légitimant les crimes dont sont victimes les femmes. En lien direct, le traitement des violences nécessite néanmoins une approche bien spécifique. La connaissance des comportements de déni ou de rejet, celle des mécanismes d'emprise ou de domination, ainsi que celle des

phénomènes de dissociation ou de sidération appliqués aux violences sexistes et sexuelles, permettent un accompagnement adapté par des professionnel·les formé·es spécialement à ces enjeux.

C'est pour toutes ces raisons que la municipalité développe la lutte contre les violences faites aux femmes comme un axe spécifique d'actions.

1) **Les outils et dispositifs pour les femmes victimes de violences**

La Ville de Montreuil dispose d'un certain nombre d'outils pour agir en faveur des femmes victimes de violences sexistes et sexuelles : communication, accueil, accompagnement, ...

Sur son territoire, il existe diverses structures d'accueil, d'orientation et d'accompagnement des adolescent·es, des femmes victimes de violences et de leurs enfants. Ces dispositifs répartis dans tous les quartiers ne dépendent pas tous de la municipalité. Les permanences d'accueil et d'accompagnement sont complètes, avec, parfois, des temps d'attente trop longs. Comme au niveau national, la demande est en constante augmentation.

a. Outils de communication

Un Guide-annuaire à destination des professionnel·les de Montreuil avait été réalisé en 2016, mis à jour et réédité en novembre 2017, réimprimé en 2018. Alliant outils de compréhension et répertoire des dispositifs, des procédures et des partenaires présent·es sur le territoire, ce guide-annuaire ne correspondait plus aux usages des professionnel·les et nécessitaient une mise à jour trop régulière. Une version numérique reste néanmoins disponible sur le site de la Ville.

Un Mémo-pratique à destination du grand public, intitulé « Femmes, victimes de violences - Comment agir ? », avait été remis à jour en 2019. Il regroupait les informations essentielles en cas de violences, sous un format discret et disponible dans la plupart des lieux publics de la Ville. Le format de ce Mémo-pratique a été revu en privilégiant le format numérique, actualisé plus régulièrement.

En 2023, la création d'un QR Code a permis :

- La réorganisation entière d'une page dédiée aux violences sexistes et sexuelles : création d'entrées par public (je suis victime / je suis témoin / je suis auteur) et par besoin thématique (juridique, social, médical...). Avec l'objectif de faciliter la navigation et de retrouver toutes les informations pratiques plus facilement.
- Une déclinaison dans le cadre d'une campagne de communication du 13 novembre au 3 décembre 2023 sur de nombreux panneaux Decaux, ainsi que sur tous les affichages et accueils municipaux.



Une importante mise à jour des informations pratiques a été réalisée en 2023. Une nouvelle édition du Mémo est sortie et a été diffusée auprès des partenaires, ainsi que dans les accueils municipaux. Cette nouvelle édition est une version très simplifiée, facilitant son usage pour le grand public (victimes et témoins). Ce nouveau Mémo reprend le QR Code créé pour renvoyer aux informations plus complètes.



À Montreuil
TOUTE UNE VILLE MOBILISÉE
 contre les **VIOLENCES**
FAITES AUX FEMMES

Vous êtes reçue et accompagnée dans votre parcours et vos démarches par des **dizaines de professionnelles**, réunies au sein d'un réseau local **contre les violences faites aux femmes**.

-  **Maison des femmes de Montreuil**
→ 01 48 58 46 59
-  **Conseillères conjugales et familiales des centres municipaux de santé**
→ ccf@montreuil.fr
-  **Assistante sociale au commissariat**
→ 06 19 53 35 01
-  **CIDFF 93 aide juridique**
→ 01 48 36 99 02
-  **Service social départemental**
→ 01 71 29 56 65 ou
Dpas-cssmontreuil@seinesaintdenis.fr
-  **Consultation médicale à l'hôpital André-Grégoire**
→ 01 49 20 30 40
-  **LAO de Bagnolet accompagnement des jeunes filles**
→ 01 71 29 50 02 ou
lao@associationfit.org

Un projet de traduction de ces informations pratiques est en cours de réalisation avec l'association CLEME. Des vidéos de Montreuilloises seront disponibles sur la page dédiée dans de nombreuses langues parlées à Montreuil. Ces traductions pratiques s'accompagnent d'un message de bienveillance et de sortie de l'isolement pour les femmes victimes de violences. Un partenariat s'établit également avec le service Intégration sur ce point.

b. Dispositifs d'accueil et d'accompagnement

Les femmes victimes de violences peuvent être accueillies et accompagnées au sein de plusieurs structures du territoire, dont certaines sont soutenues par convention par la Ville. Toutes travaillent en cohérence, avec une mise en réseau facilitée par la Ville. Il s'agit de :

- **L'accueil au sein de la Maison des Femmes – Thérèse Clerc**
 Au fil du temps, la Maison des femmes est devenue la principale structure associative vers laquelle les femmes victimes de violences sont orientées. L'accueil du public se fait sans rendez-vous deux fois par semaine.
 La Plateforme d'écoute et d'accompagnement des femmes victimes de violences est une permanence collective. Elle permet le partage d'informations entre les professionnelles bénévoles et les femmes victimes de violences. Il s'agit aussi de partager les expériences dans une démarche d'horizontalité. Ce travail d'accueil et de soutien se déroule sur rendez-vous, une fois par semaine, tout au long de l'année. Une permanence individuelle d'accès aux droits (juridiques, titres de séjour, psy) est organisée sur rendez-vous.

- **Les permanences juridiques du Centre d'Information Droits des Femmes et des Familles (CIDFF 93)**

Depuis 2016, la Ville soutient la tenue de permanences juridiques hebdomadaires dédiées spécifiquement aux femmes victimes de violences. Ces dernières y trouvent de l'information juridique, une évaluation de leur situation et un accompagnement spécifique afin de les orienter auprès des partenaires formé·es à ces enjeux. Cette information juridique est une étape incontournable dans la grande majorité des parcours de victimes. Une part de ces permanences est co-financée dans le cadre de la Politique de la Ville.

- **Les Consultations en victimologie**

Depuis 2016, la Ville soutient la tenue de deux consultations hebdomadaires de victimologie au Centre de santé Daniel Renoult, l'une destinée aux femmes et l'autre aux enfants victimes de violences. Ce sont les seules consultations spécialisées en psycho-trauma sur le territoire à destination des femmes victimes et de leurs enfants. Ces permanences bénéficient d'un co-financement dans le cadre du contrat de Ville.

- **Les rendez-vous avec les Conseillères conjugales et familiales**

La Ville de Montreuil emploie trois Conseillères Conjugales et Familiales. Une partie de leurs missions réside dans les temps d'entretiens qu'elles assurent au sein des CMS et de certaines PMI. Dans ce cadre, elles reçoivent un grand nombre de femmes victimes de violences (environ 80 % des entretiens) orientées par les professionnel·les. Cela les amène à travailler de façon étroite avec la juriste du CIDFF 93 qui intervient sur le CMS Savattero, mais aussi avec les avocates spécialisées des violences faites aux femmes, les psychologues spécialisées en psycho-trauma tenant des permanences au CMS Daniel Renoult, ainsi qu'avec les professionnel·le·s du réseau local.

- **L'assistante sociale du commissariat**

En collaboration étroite avec les services municipaux, les associations spécialisées, les travailleur·euses sociales, les avocat.es du territoire, ainsi qu'en lien d'équipe avec les Policiers et Policières du pôle "Plaintes", de la Brigade Locale de Protection des Familles ou de la permanence "flag", l'assistante sociale de la Direction Prévention Sécurité Tranquillité Publique de la Ville, reçoit sur rendez-vous, principalement au sein du commissariat.

Elle intervient dans le cadre d'une procédure judiciaire, même si elle peut intervenir en amont, notamment pour accueillir les peurs, les appréhensions, les questionnements avant le dépôt de plainte. Cela permet d'expliquer le déroulement des procédures pénales et civiles auprès du Juge aux affaires familiales.

L'AS intervient également en cours de procédure, par exemple pour assister aux auditions, accompagner aux Unités Médico-Judiciaires, s'assurer du soutien psychologique et de la sécurité nécessaires et adaptés.

L'AS intervient également concernant les mises en sécurité si l'auteur des violences n'est pas interpellé en cas de violences avérées et/ou de danger de mort.

Enfin, après la procédure, l'AS peut encore accompagner lors des audiences correctionnelles et veiller à la continuité des démarches engagées notamment au regard du logement et de l'indépendance financière.

Concernant les situations de protection de l'enfance, en lien avec la Cellule de Recueil d'Information Préoccupante, l'ASE et les associations spécialisées, l'AS peut être

amenée à accueillir les enfants et les adolescent.es qui le souhaitent et à participer aux procédures.

Concernant l'année 2023, l'AS a suivi 170 situations différentes, dont 141 nouvelles, au cours de 429 entretiens spécifiques. Sa pratique professionnelle l'amène à se rendre disponible en fonction des besoins exprimés par les femmes en situation de violences.

- **Une permanence d'accueil et de prise de plainte au CHI André Grégoire**

En novembre 2021, le Centre Hospitalier Intercommunal (CHI) André Grégoire et la Direction Territoriale de la Sécurité de Proximité de Seine-Saint-Denis (DTSP93) ont signé une convention qui les engage dans la lutte contre toutes les formes de violences envers les femmes. Concrètement cette convention se traduit par la mise en place d'une permanence hebdomadaire assurée par des adjoint·es et des officiers de police judiciaire au sein de l'hôpital afin de permettre aux femmes victimes de violences de porter plainte sur site.

- **Une unité de prise en charge des mutilations sexuelles au CHI André Grégoire**

L'hôpital intercommunal de Montreuil dispose d'une unité visant à accompagner les femmes victimes de mutilations génitales et, si elles le souhaitent, procéder à une chirurgie de reconstruction. Au-delà de l'acte chirurgical, cette unité propose une prise en charge globale (médico-sexo-chirurgicale) avec une équipe composée de psychologues, sexologues, médecin-légistes et sage-femmes.

- **Une permanence d'accompagnement par l'association Femmes solidaires 93**

Située à la Maison de quartier du Grand Air, cette permanence qui a démarré en novembre 2017 se tient sur rendez-vous toutes les semaines.

- **Les permanences du LAO – Pow'Her de Bagnolet**

Le Lieu d'Accueil et d'Orientation (LAO) de Bagnolet accompagne spécifiquement les jeunes femmes victimes de violences sexistes et sexuelles de 15 à 25 ans, avec ou sans enfants, avec une équipe pluridisciplinaire (éducatrice, animatrice, conseillère conjugale et familiale, psychologue, juriste, avocate, intervenante en développement personnel et professionnel). Les permanences peuvent être téléphoniques ou présentes, collectives ou individuelles.

- **Le Protocole municipal d'astreinte**

Une importante mise à jour du protocole de mise à l'abri, à destination des élu·es et des services de la Ville a été réalisée en mars 2023. Elle a permis de clarifier en interne le processus d'orientation des femmes victimes de violences en cas d'urgence, de jour comme en dehors des horaires d'ouverture des services municipaux. Ce protocole a également été présenté aux professionnel·les locaux pour rendre visible les procédures municipales.

- **L'accompagnement vers le relogement des femmes victimes de violences**

Une chargée de mission au service Logement est mandatée particulièrement sur la question du relogement des femmes victimes de violences (FVV). Les violences identifiées dans le cadre d'un besoin urgent de relogement sont prioritairement liées à des violences physiques, sexuelles, psychologiques, plus rarement à des violences administratives et économiques.

En 2022, 80 demandes de logement sociales actives étaient codifiées FVV avec des procédures en cours liées aux violences toutes catégories. Pour ces demandes, des procédures sont mises en place afin que les dossiers puissent être présentés en Commission d'Attribution Logement avec le maximum d'éléments permettant l'aboutissement au relogement pérenne sur le parc social de la Ville.

Le partenariat entre les différents acteurs et actrices de la Ville constitue un axe de travail solide, efficace et précieux. En la matière, le service travaille étroitement avec les juristes du CIDFF 93, les conseillères conjugales et familiales des CMS/PMI, l'assistante sociale du commissariat de Montreuil, la maison des Femmes-Thérèse-Clerc, les assistantes sociales du service social départemental et Est-Ensemble Habitat.

Ce travail concret a permis en 2022 le relogement de 8 femmes et 10 enfants sur du relogement pérenne et d'une femme et 3 enfants en logement temporaire (pension de famille).

On constate une baisse du nombre de relogements effectués en 2022 par rapport à 2021. Celle-ci s'explique par la faible rotation de la vacance des logements du parc social en général et celui d'EEH plus particulièrement (partenaire majoritaire du service).

2) La coordination du Réseau local

Pour soutenir les actrices et acteurs locaux qui interviennent sur la problématique des violences faites aux femmes, un groupe de travail puis un réseau s'est constitué sur le territoire montreuillois.

Initié en 2009, ce réseau local est animé par la chargée de mission Droits des femmes sous l'impulsion et la responsabilité de l'élue. Il regroupe les professionnel·les de diverses structures, associations et services de la Ville de Montreuil, parmi lesquels : la Maison des Femmes-Thérèse-Clerc, le CIDFF 93, SOS Femmes 93, le Service social départemental, le Commissariat de Montreuil, le Centre Communal d'Action Sociale, le service médico-social de l'Éducation nationale, les Centres de PMI, la Direction de la Santé ou encore la Direction de l'Urbanisme et de l'Habitat de la Ville, la Direction de la Tranquillité Publique, l'institut de Victimologie, l'Observatoire départemental des violences envers les femmes, etc.

Ce réseau local rassemble plus de **100 professionnel·les** du territoire. Il se réunit 3 à 4 fois par an, en séance plénière. En 2023, du fait de la vacance de poste sur la mission Droits des femmes, le réseau s'est réuni deux fois en plénière, en juin et en septembre.

Le réseau se donne plusieurs objectifs :

- Construire une culture professionnelle commune : cerner la problématique des violences et réfléchir ensemble aux moyens à mettre en place pour lutter contre les violences faites aux femmes en cohérence sur le territoire ;
- Améliorer l'interconnaissance et la confiance mutuelle : informer et identifier les missions et les modalités d'accompagnement de chaque structure.

- Former et se co-former sur les problématiques et les dispositifs de lutte contre les violences faites aux femmes ; mieux définir les postures professionnelles selon les missions et les compétences ;
- Développer des outils de formation et de sensibilisation à destination de tou·tes les professionnel·les et personnes susceptibles de recueillir la parole des femmes ;
- Mener des projets collectifs de sensibilisation et de formation sur le territoire ;
- S'inscrire dans une dynamique professionnelle locale, départementale et régionale.

En 2018, les membres du Réseau avait identifié la nécessité de créer une Cellule de coordination du suivi administratif et social des femmes victimes de violences. Son objectif était d'améliorer le suivi des situations jugées complexes par les professionnel·les qui les accompagnent.

Depuis, les professionnel·les se sont réunis à de nombreuses reprises pour résoudre des blocages ou des difficultés sur des cas bien précis. Avec la crise du Covid et les changements de postes, les modalités de travail ont évolué : les professionnel·les ont développé leurs interconnaissances et ont trouvé d'autres process de travail. La possibilité de réunir cette Cellule de coordination sur demande d'un·e de ses membres reste ouverte.

- **Le groupe de travail sur la prostitution des mineur·es**

Depuis 2018, la problématique des conduites à risque prostitutionnel chez les adolescent·es à Montreuil a émergé.

Suite à une étude menée par les chercheuses Katia Baudry et Beate Collet en partenariat avec l'association Astheriia, la Ville a peu à peu constitué un groupe de travail pluriprofessionnel de prévention de la prostitution des mineur·es, dans le cadre du Réseau local contre les violences faites aux femmes et aux jeunes filles. Il est constitué d'agent·es de la Ville de Montreuil au contact des jeunes, de personnel·les soignant·es, de personnel·les éducatifs et associatifs.

Il a pour objectifs d'appréhender le phénomène, d'améliorer l'accompagnement et l'orientation des familles, de faciliter l'accès aux soins, de développer les échanges de pratiques, de mettre en place des formations, et enfin de développer des actions de prévention. Le groupe de travail s'est réuni quatre fois en 2022.

En 2023, le Groupe de travail s'est réuni 4 fois également, accompagné par l'expertise de la Mission Métropolitaine de Prévention des Conduites à Risque et de l'association Astheriia. Au fil des réunions, les professionnel·les ont acquis des connaissances solides du phénomène, portant tant sur les nouvelles formes organisées, que sur les signaux d'alerte difficiles à appréhender, ou encore sur les ressorts mobilisés pour exploiter certains leviers chez des mineur·es.

A ce jour, une véritable équipe pluriprofessionnelle se dessine autour d'une culture commune. Les perspectives de travail pour 2024 sont de renforcer la formation chez d'autres professionnel·les confrontés à ces problématiques, de partager les ressources théoriques et pratiques pour intervenir sur les situations, de lancer des actions de sensibilisation et de prévention.

3) Les conventions associatives

La Ville de Montreuil apporte un **soutien financier à plusieurs associations spécialisées** dans la lutte contre les violences faites aux femmes, qui exercent sur le territoire. Trois d'entre elles sont conventionnées sur des objectifs, dont deux le sont aussi sur des mises à disposition de locaux.

- **Maison des Femmes – Thérèse-Clerc**

La ville de Montreuil est le premier partenaire institutionnel de la Maison des Femmes – Thérèse-Clerc, association féministe qui a ouvert ses portes à Montreuil en 2000. Face à l'augmentation constante des demandes concernant les violences envers les femmes, la Maison des femmes - Thérèse-Clerc a développé ses actions en proposant un accompagnement global des femmes victimes de violences. Lieu d'accueil et d'orientation, la Maison des Femmes est également un lieu d'expertise et un lieu ressource sur les droits des femmes et la lutte contre les violences de genre. Tout cela fait de la Maison des femmes, un espace central dans le parcours des femmes victimes de violences et pour les professionnel·les qui les accompagnent. Ainsi, la Ville a renouvelé la Convention pluriannuelle d'objectifs, lors du Conseil municipal du 30 mars 2022 pour poursuivre le travail partenarial contre les violences sexistes et sexuelles. La Ville attribue également une subvention de fonctionnement à l'association. La fin de la convention triennale en 2024 sera l'occasion de dresser un bilan précis des actions menées.

- **Le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles - CIDFF 93**

Depuis le Conseil municipal du 12 décembre 2018, le CIDFF 93 bénéficie d'une hausse de sa subvention qui lui a permis d'augmenter la fréquence de ses permanences juridiques, spécialisées dans l'accueil des femmes victimes de violences. Depuis janvier 2019, les Montreuillois·es victimes de violences sexistes et sexuelles peuvent accéder plus facilement à l'information juridique, lors des permanences ouvertes hebdomadairement à la Maison des Femmes-Thérèse-Clerc ou au Centre municipal de santé Savattero. De plus, pour assurer cette seconde permanence dans de bonnes conditions, un local est mis à disposition du CIDFF. D'autres permanences sont assurées par le CIDFF 93 à Montreuil via des financements d'Est Ensemble, de la Politique de la Ville, et du FIPDR. Ce partenariat s'inscrit dans le cadre d'une convention pluriannuelle qui a été renouvelée en 2022, et qui garantit le soutien financier de la Ville ainsi que la mise à disposition du local.

- **Institut de Victimologie**

La Municipalité soutient aussi financièrement la tenue de deux consultations hebdomadaires de victimologie au Centre de santé Daniel-Renoult, l'une spécifique aux femmes et l'autre spécifique aux enfants victimes de violences. Il s'accompagne de la mise à disposition d'un bureau au sein de ce centre municipal de santé pour la tenue de ces consultations en psycho-traumatologie.

Le partenariat a été renouvelé en 2022 par la signature d'une convention triennale, réaffirmant l'engagement de la Ville à contribuer financièrement et par la mise à disposition gracieuse de locaux pour la tenue de ces consultations sur le territoire. L'Institut de victimologie bénéficie également d'un financement dans le cadre du Contrat de Ville.

4) **La participation de la ville aux dispositifs départementaux**

La ville de Montreuil participe au réseau des « correspondants-villes » de l'Observatoire départemental de Seine Saint-Denis contre les violences envers les femmes. Ce réseau qui rassemble les professionnel·le·s des Villes de la Seine-Saint-Denis autour de la thématique des violences envers les femmes est une opportunité d'échanger sur les pratiques, dispositifs et expériences de chaque Ville dans la lutte contre les violences.

Le dispositif « Un toit pour elle » porté par l'Observatoire départemental contre les violences envers les femmes et les associations Amicale du Nid 93 et SOS Femmes 93 a fait l'objet d'une convention pluriannuelle avec la Ville de Montreuil. Reconduite jusque 2024, cette convention prévoit la mise à disposition par la Ville, chaque année, de 3 logements sociaux pris sur son contingent, en vue de permettre l'accès à un logement pérenne aux femmes victimes de violences du département et de faciliter leur sortie des centres d'hébergement.

Depuis 2010, 9 candidates au dispositif étaient originaires de Montreuil, 3 d'entre elles ont été relogées. Ce dispositif a permis à 12 femmes d'être relogées à Montreuil. Il n'y a pas eu de relogement en 2022, et une seule sollicitation reçue en décembre.

5) La journée internationale contre les violences faites aux femmes

Cette année 2023, pour le 25 novembre, les appréciations des professionnel·les du Réseau local contre les violences faites aux femmes et les opportunités de travail partenarial ont conduit à :

- Choisir le thème de "l'éducation à l'égalité dès le plus jeune âge".
- Travailler l'enjeu de la prévention contre les violences sexistes et sexuelles dès le plus jeune âge.
- Aider à outiller les professionnel·les sur la sensibilisation contre les violences à tous les âges.
- Axer l'information auprès des victimes sur la connaissance des partenaires du Réseau local et la sortie de l'isolement.
- Faire plus et mieux connaître les partenaires membres du Réseau auprès des témoins.
- Faire apprécier la mesure des difficultés rencontrées par les professionnel·les dans le cadre de leurs missions d'accompagnement des femmes victimes de violences.
- Relayer le manque de moyens dénoncé par l'ensemble des structures accompagnant les femmes victimes de violences (en appui du Rapport 2023 de la Fondation des Femmes).

A partir de là, ont été déclinées les actions suivantes :

- La communication grand public avec la création d'un QR Code, la mise à jour du Mémo des informations pratiques, la mise à jour de la page dédiée aux violences sexistes et sexuelles et les traductions plurilingues.
- **Sensibilisation et formation des professionnel·les**

Le Lundi 20 novembre a eu lieu la Rencontre des professionnel·les du Réseau local autour du thème “L’éducation contre les violences sexistes et sexuelles de la petite enfance à l’adolescence”.

La présentation générale a porté sur “Le développement psycho-affectif de la petite enfance à l’adolescence” et a été animé par Mme Caroline JANVRE, psychologue, sexologue, intervenante et formatrice au CRIPS (Centre régional d’information et de prévention du sida et pour la santé des jeunes).

Cette première séance en plénière a permis de partager des outils de compréhension du développement psycho-affectif en mettant en regard le développement “classique” à chaque âge avec l’identification de signaux devant alerter les professionnel·les. Elle a abordé les enjeux d’éducation à l’égalité avec la prévention contre les violences sexistes et sexuelles selon les âges. La notion de consentement a été au cœur des problématiques de sensibilisation, y compris chez les tout-petit·es. Enfin, nous avons abordé les obligations professionnelles.

S’en sont suivis 4 ateliers :

Atelier 1 : Regard sur ses propres pratiques professionnelles au quotidien.

Atelier 2 : Quelle implication et quelle communication avec les parents ?

Atelier 3 : Quels outils et techniques d’animation lors de sensibilisation selon les âges ?

Atelier 4 : Quelles conséquences sur les professionnel·les après l’identification de signaux d’alerte, et les signalements ?

Cette matinée a rassemblé plus de 60 professionnel·les du territoire, notamment des structures d’accueil de la Petite enfance.

- La mission DDF a participé à la **Journée de l’Observatoire départemental contre les violences faites aux femmes.**

Ce fut l’occasion d’y retrouver nombre de partenaires locaux. Cette journée s’est tenue le mardi 14 novembre 2023 à Bobigny, autour du thème “Féminicides, pas une de plus”. Des analyses et données chiffrées ont été présentées, ainsi que les expériences menées depuis de longues années à Ciudad Juarez, au Mexique. Une vidéo retransmise a donné la parole à une représentante palestinienne exprimant la réalité des territoires occupés et celle de la guerre, avec ses conséquences spécifiques envers les femmes. Une table-ronde a permis de préciser les procédures judiciaires ainsi que les nouveautés du Tribunal judiciaire de Bobigny. Une autre a abordé la lourde problématique de l’inceste, avec la présentation remarquée du dernier rapport de la CIIVISE par son coprésident, Edouard Durand. Des interventions ont donné à voir des projets inspirants menés dans certaines collectivités. Les professionnel·les ont également partagé les obstacles récurrents liés au manque de moyens pour accompagner tant les femmes que les enfants victimes.



- **Le mercredi 22 novembre, un Atelier de femmes du quartier** de Montreau, Le Morillon, Les Ruffins a eu lieu, co-organisé par le Centre Social du Grand Air, l'Antenne Vie de quartier des Blancs Vilains et la mission DDF.

Autour du thème de la place des femmes et de leurs corps dans l'espace public, une trentaine de femmes, et deux hommes, ont participé à une animation mettant en lumière la présence différenciée des femmes et des hommes dans divers espaces publics. Une intervention de grande qualité a permis de mettre en mouvement et de faire participer toutes les personnes présentes, y compris dans toutes les langues parlées. L'après-midi a été clôturée par un temps convivial, où les participant.es ont exprimé leur satisfaction.



- **Le vendredi 24 novembre, une séance de cinéma a été offerte aux agent-es de la Ville, grâce au travail partenarial entre le communication interne et la mission DDF.**

Sur inscription, près de 70 agent-es ont assisté à la projection du film **How to have sex**, qui traite, avec une grande finesse et une justesse aiguisée, des enjeux du consentement au sein de la nouvelle génération. On y suit des trajectoires de jeunes filles et jeunes garçons, montrant à quel point les pressions sociales, amicales ou éducatives, influent sur les relations humaines, jusqu'aux premières fois sexuelles qui ne se passent pas toujours bien.



Ce même vendredi 24 novembre, le Maire a organisé un temps de travail approfondi avec une partie des associations qui accompagnent au quotidien les femmes victimes de violences afin de partager un bilan et des analyses concernant les dispositifs de soutien et d'accompagnement aux victimes montreuilloises.

- **Un travail en collaboration avec le Service Echanges Internationaux et Coopération Décentralisée a permis deux temps forts.**

Le premier a eu lieu le mercredi 15 novembre, avec un échange intergénérationnel sur le harcèlement et l'éducation, en partenariat avec l'association des femmes maliennes de Montreuil. Le second a eu lieu le samedi 25 novembre avec la projection au Méliès du court-métrage "Douleur silencieuse" en présence de la réalisatrice Aïssa Diaby.

- **Le samedi 25 novembre**

La Ville a soutenu un rassemblement des associations sur le parvis de l'Hôtel de ville, avec une soixantaine de participantes qui ont mis l'espace public aux couleurs de la lutte contre les violences faites aux femmes. Outre les slogans reprenant les exigences d'allouer des moyens financiers et humains aux structures d'accompagnement des femmes victimes de violences, des prises de parole ont été développées par La Maison des Femmes, les Femmes solidaires, La collective des

Mères isolées, et également par l'élue, Mama Doucouré. Des musiques, une chanson et une chorégraphie ont rythmé ce rassemblement collectif.

Ensuite, des Montreuilloises se sont retrouvées, à 14h, Place de la Nation pour la Manifestation nationale.



CHAPITRE DEUX : LES ACTIONS MUNICIPALES POUR L'ÉGALITÉ

Ce chapitre concerne les actions menées par l'ensemble de la municipalité en matière d'égalité femmes-hommes. Conformément à la volonté de la Ville de conduire une approche intégrée et transversale de l'égalité femmes-hommes à l'échelle communale, de nombreuses directions et services de la Ville ont mené des actions dans ce domaine, tout au long de l'année 2023.

1) La mission Droits des femmes, au sein de la Direction Citoyenneté

a. Les partenariats associatifs – le collectif Les Montreuilloises

La Ville anime et impulse un collectif d'associations locales investies d'une manière ou d'une autre sur l'enjeu des droits des femmes. Ce collectif se réunit plusieurs fois par an et a pour ambition de partager des projets, des informations ou des événements. Il s'agit d'enrichir la culture locale très ancrée contre les inégalités de genre ; de partager les temps forts organisés par les associations sur la thématique ; d'éventuellement construire des convergences autour d'événements communs, comme pour le 8 mars ou le 25 novembre.

En 2023, le collectif des Montreuilloises s'est réuni 3 fois (janvier, juin, octobre).

De plus, l'arrivée d'une nouvelle chargée de mission en mai a été l'occasion de rencontres avec chaque association partenaire, dans leur environnement d'actions, afin de mieux appréhender leurs projets et objectifs et de renforcer les liens existants avec la mission DDF. Ce sont près d'une vingtaine d'associations rencontrées.

b. La Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars

La Journée internationale de lutte pour les droits des femmes mobilise chaque année les services de la Ville et les associations montreuilloises autour d'actions de sensibilisation du grand public. L'objectif de cet événement est double : il s'agit d'une part de valoriser les projets et actions des associations dans ce domaine et d'autre part de marquer l'engagement de la Ville sur des sujets spécifiques.

Entre 2018 et 2020, une véritable dynamique inter-associative avait permis l'organisation d'événements forts et fédérateurs. Plusieurs thématiques ont été mises en valeur : les enjeux de santé, les valeurs d'entraide et de solidarité, les stéréotypes de genre en lien avec les métiers, ...

En 2020 et 2021, le contexte sanitaire lié au Covid n'a pas permis d'organiser des temps publics de grande ampleur. Cela a freiné la dynamique associative née précédemment. Toutefois, la Ville a continué de marquer cette journée, par l'exemple en inaugurant de nouveaux distributeurs de protections menstruelles gratuites et de qualité.

En 2022, une marche aux flambeaux, parant de différents secteurs de la Ville, a été organisée en début de soirée pour revendiquer les droits des femmes.

En 2023, malgré la vacance de poste de la chargée de mission Droits des femmes, des actions ont pu se mener à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes.

L'axe principal porté par la mission DDF était tourné vers les agent·es de la Ville :

- Un temps fort en salle des Fêtes autour d'une Chorale d'élèves de troisième du collège Lenain de Tillemont, rebaptisé depuis Oum Kalthoum, accompagné de l'orchestre Ensemble Dénote, qui ont repris un chant féministe mexicain : "Cancion sin miedo", ainsi que l'hymne féministe "Debout les femmes". Ce moment a été l'occasion de mener un quiz avec les collégien·nes sur les enjeux de l'égalité dans différents domaines : le sport, la culture, le travail, la vie privée. Deux expositions, l'une sur l'égalité professionnelle et l'autre sur les menstruations, ont également été affichées. La participation des agent.es était moindre qu'escompté en raison des mouvements de grève contre la réforme des retraites : une cinquantaine de collègues était néanmoins présente.





- Un stage d'auto-défense a été proposé aux agentes. Les 22 participantes ont émis des retours très positifs.
- Soixante agent-es ont assisté à la projection du film "Mauvais genre" au Méliès sur le thème des parcours des jeunes filles en placement judiciaire, dans les années 60.

Par ailleurs, la Ville a soutenu, mis en lien et relayé les actions portées par les associations, notamment par l'organisation et l'animation du Collectif des Montreuilloises, permettant le partage des informations. Dans ce cadre commun, un soutien plus concret, avec un budget dédié, a été décidé pour l'organisation d'ateliers de découvertes sportives, portés par Elles Mani et des ateliers de créations artistiques, portés par l'association Les Cousines en lien avec une seconde association La Ruffinerie.

De plus, un travail au long cours se mène avec l'aide de l'antenne des Blancs Vilains et le centre social Esperanto, et s'est concrétisé par un temps d'échange au centre de quartier Micheline Marquis. Il a rassemblé 40 personnes, très à l'écoute du témoignage d'une femme qui partageait ses expériences et qui était accompagnée de l'éclairage d'une psychologue intervenant sur le quartier. L'accueil des enfants par un animateur du centre social a permis à certaines femmes de venir et de participer plus librement aux échanges. Ce temps a également permis de faire de la prévention et du repérage de situations difficiles.

Le samedi 11 mars, une soirée intitulée Bamako-sous-Bois a eu lieu, ainsi qu'une soirée projection/pizza avec débat, au sein du quartier de La Noue, organisée par le centre 100 Hoche.

Enfin, tout au long du mois de mars, l'antenne de Vie de quartier des Blancs Vilains, les centres sociaux Grand Air, Espéranto, l'antenne et centre social 100Hoche, en lien avec les associations locales, organisent des animations et temps dédiés aux droits des femmes. De même, les équipements et lieux culturels se mobilisent pour la journée internationale des droits des femmes.

Toutes les activités autour des droits des femmes pendant le mois de mars 2023 ont mobilisé des publics très variés sur l'ensemble du territoire montreuillois, démontrant l'intérêt pour cette thématique importante.

c. Les projets partenariaux de la mission Droits des femmes

Dans le prolongement d'une note de travail concernant la communication inclusive rédigée précédemment, la mission Droits des femmes a organisé une réunion interne afin de poursuivre le travail engagé sur l'harmonisation des outils de communication pour renforcer la visibilité d'une communication égalitaire à Montreuil.

Sous la responsabilité de la chargée de mission Parentalité, la mission Droits des femmes a contribué à la rédaction d'un Guide interne de la Parentalité à l'usage des agent.es de la Ville de Montreuil, en apportant un éclairage sur l'égalité entre les femmes et les hommes à cette étape décisive que constitue l'arrivée d'un.e enfant.

Enfin, la mission Droits de femmes participe et apporte son expertise lors des cellules "Acte de Violence, Discrimination, Harcèlement et Agissement Sexiste" (AVDHAS), organisées une fois par mois par la direction des Ressources Humaines.

2) Une approche intégrée

L'approche intégrée consiste à envisager les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes non pas comme à part de la politique municipale mais bien comme partie intégrante du projet de la ville : ce sont toutes les politiques publiques locales qui sont concernées et qui œuvrent à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, l'élue en charge des droits des femmes a mis en place un comité de pilotage réunissant l'ensemble des thématiques, directions et élu.es concerné.es en fonction de l'actualité municipale, d'un projet ou d'un évènement particulier. En 2023, le COPIL Montreuil féministe s'est réuni une fois en novembre et à aborder les enjeux d'éducation en vue de préparer une semaine de l'égalité dès le plus jeune âge.

L'approche intégrée implique de nombreuses directions et services qui mènent des actions tout au long de l'année. Les actions réalisées en 2023 sont les suivantes :

a. La direction de la Santé

La Ville de Montreuil emploie trois Conseillères Conjugales et Familiales (CCF). Une partie de leurs missions consistent en l'accueil et l'accompagnement des femmes victimes de violences (cf. Chapitre 1 du présent rapport). Une autre partie des missions des CCF se situe dans le champ de la prévention dans le cadre de l'EVRAS (Éveil à la Vie Relationnelle Affective et Sexuelle) faite au sein des collègues, principalement auprès des classes de troisième, mais aussi auprès des publics de centre maternel, de foyers ASE, d'ESAT, ou de lycées sous forme de forums ou groupes de parole.

Travaillant étroitement avec le dispositif « Jeunes Contre le Sexisme » créé par l'Observatoire départemental des violences envers les femmes, de nombreux outils

imaginés lors d'ateliers d'artistes intervenant·es auprès des collégien·nes sont utilisés lors des interventions.

Sur l'année scolaire 2022-2023, 4 collèges publics montreillois sur 10 étaient inscrits dans le dispositif (Evora, Colonel Fabien, Politzer, et Oum Kalthoum).

La restitution des travaux faits par les collégien·nes a eu lieu en juin 2023 au cinéma le Méliès. Ce temps fort avait inauguré le brevet "Jeunes Contre le Sexisme" en 2022, qui valorise l'implication des élèves en matière d'égalité filles-garçons.

Par ailleurs, un partenariat de plus en plus étroit se poursuit depuis 2017 avec l'association Les Petits Débrouillards, qui propose des activités scientifiques et techniques de prévention, avec une approche ludique et participative. Plusieurs professionnelles des CMS (CCF, médecins) en lien avec l'association ont ainsi régulièrement travaillé sur l'actualisation de la "Sexpo" qui se présente sous la forme d'une modulothèque sur des sujets liés à l'EVRAS.



En 2023, toutes les classes de troisième de 9 collèges ont utilisé la "Sexpo", qui permet d'aborder des thèmes aussi variés que les violences, le consentement, les stéréotypes de genre, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'anatomie des parties génitales, les IST, la contraception. Des petits groupes de 2 ou 3 élèves sur chaque module permettent parfois plus de liberté dans les échanges, avec l'avantage de la présence d'un.e professionnel.le en proximité directe. La Sexpo étant déployée au sein même du Centre Municipal de Santé Savattero, la visite du centre de planification et d'un cabinet de consultation gynécologique permet aux élèves une visualisation concrète des lieux.

De plus, les CCF ont co-élaboré la matinée de formation du Réseau local des professionnel.les contre les violences faites aux femmes, notamment en invitant leurs contacts professionnels de la petite enfance, de l'éducation nationale, des associations partenaires, etc. Elles ont préparé l'intervention de la psycho-sexologue et animé les sous-groupes de travail.

Enfin, un temps dédié de restitution pour les tou·tes professionnel·les qui interviennent régulièrement en binôme avec les CCF (médecins, infirmières, sage-femmes de PMI) sur les actions "EVRAS", a été organisé afin d'avoir un même niveau d'actualisation

des connaissances et des pratiques communes. Les professionnel.le.s de santé sont très demandeuses et demandeurs de se former aux questions d'identité et de transition de genre afin de mieux accompagner les personnes concernées.

Enfin, les CCF ont été sollicitées par la Direction des Ressources Humaines pour participer au dispositif obligatoire de signalement des Actes de Violence, de Harcèlement et d'Agissements Sexistes (AVDHAS). Elles interviennent principalement dans le cadre de la cellule d'écoute du dispositif mais sont également présentes lors des commissions d'analyse.

D'autres projets portés par la Direction de la Santé se poursuivent.

Depuis 2022, des groupes de travail sur les thématiques de l'endométriose, la mortalité périnatale et les mutilations sexuelles féminines se sont constitués afin de proposer de nouvelles actions de prévention, sensibilisation auprès des habitant.e.s et des professionnel.le.s. Ils sont toujours en cours à ce jour.

Cette année encore, un stand "santé des femmes" a été tenu lors du Forum santé qui a lieu en mai, avec plusieurs acteurs et actrices (Maison des Femmes, PMI, Centre de Planification et d'Éducation Familiale) pour aborder avec les habitant.e.s des questions diverses : endométriose, dépistage du cancer du sein, contraception, IVG, IST, égalité femmes-hommes, identité de genre, orientation sexuelle...

La consultation des pères a vu le jour en 2022 et se poursuit également. Depuis novembre 2022, la ville de Montreuil s'est associée au CHI André Grégoire pour déployer une nouvelle offre de soins axée sur les partenaires des femmes enceintes : une consultation de prévention pendant la grossesse.

Ce dispositif dédié aux (futurs) pères/deuxièmes parents répond à plusieurs besoins de prévention et reflète le principe de la co-responsabilité parentale. La consultation se déroule actuellement au CMS Savattero et au CeGIDD de l'hôpital André Grégoire et s'articule en deux temps : l'entretien et l'examen clinique.



b. La Direction de la Prévention Sécurité et de la Tranquillité Publique

La DPSTP intègre les questions d'égalité Hommes Femmes dans les actions de sa stratégie Territoriale de Prévention de la délinquance et de la sécurité. Il s'agit de 3 actions figurant dans 3 de ces axes : réduire les risques chez les adolescents avec la problématique des phénomènes de prostitution des mineur.es ; améliorer la prise en charge et l'accompagnement des violences faites aux femmes et aux jeunes filles ; prévenir et lutter contre les mésusages de l'espace public.

La coordinatrice du CLSPD co-anime avec la chargée de mission Droits des femmes le groupe de travail « Prévention de la prostitution des mineur.es ». Elle organise les réunions (au nombre de 4 en 2023), apporte sa connaissance des actrices et acteurs de terrain et son expertise sur la problématique de la prostitution des mineur.es (cf. Chapitre 1 du présent Rapport).

La DPSTP organise depuis des années des groupes de travail et, plus rarement, des échanges avec des habitants sur des sujets qui correspondent aux actions qui figurent dans la stratégie territoriale 2021-2026. Aussi, la question de la parentalité des parents d'adolescents s'est posée, correspondant à une fiche action de la Stratégie.

Des actions sont mises en œuvre avec les professionnel.les des différentes directions et services, partenaires quotidiens de la DPSTP (antenne vie de quartier, centres sociaux, services jeunesse, service de médiation sociale, mission santé mentale, mission parentalité et des associations...).

Une action a pris la forme des « arbres à palabre », portées par l'association LEA et a été organisée dans 3 secteurs de la ville : Ramenas / Léo Lagrange, La Noue-Clos Français, Bel-Air/ Grands-Pêchers. Ils ont rassemblé plus d'une vingtaine de parents et d'une dizaine d'adolescent.es à chaque session. En lien avec la chargée de mission parentalité, les espaces d'échanges ont permis d'écouter les besoins spécifiques des parents d'adolescent.es et d'apporter des réponses concrètes. Parmi la variété des sujets abordés, certains touchaient plus particulièrement les problématiques liées aux adolescentes ou aux places différentes attribuées aux femmes et aux hommes dans les missions parentales.

La DPSTP a aussi mené tout un travail autour des usages et mésusages du numérique par les jeunes, avec la formation de 50 professionnel.les où les enjeux liés aux usages différenciés en fonction du genre ont été identifiés. La question du respect entre les filles et les garçons a fait l'objet d'un focus notamment concernant le harcèlement (revenge porn, sexting, compte fisha, pédocriminalité). À la suite de cette formation, deux semaines d'actions autour du numérique ont été organisées en avril, « Bas Montreuil Connect », avec l'Antenne Vie de Quartier, en direction de différents publics (enfance, jeunesse et parents).

La DPSTP recouvre les activités de l'assistante sociale en commissariat qui accueille à plus de 80 % des personnes concernées par les violences intra familiales. La qualité du travail réalisé et apprécié de tous les partenaires est détaillée spécifiquement dans le chapitre concernant les violences du présent rapport.

Au sein de la DPSTP, la correspondante ville-justice participe activement aux plénières du Réseau local contre les violences faites aux femmes, ainsi qu'aux groupes d'animation préparant les plénières ou aux événements concernant les violences. Son expertise en matière d'accès aux droits a également été utile lors de la mise à jour des informations pour le Mémo-pratique et pour le site Internet, avec une connaissance précise des procédures mais aussi des partenaires et de leurs modalités de contacts.

c. La Direction des Sports

Dans un contexte pré-olympique, l'année 2023 a été l'occasion de favoriser l'organisation d'ateliers sportifs à destination principalement des plus jeunes et notamment des jeunes filles. Ces ateliers encouragent la découverte d'un certain nombre de pratiques sportives. Tout au long de l'année, des ateliers gratuits dans les centres de loisirs et lors des temps festifs l'été ont été menés. La direction des sports a mis en place des activités sportives dans différents quartiers de la ville, avec des séances de tennis, parkour, escalade, rugby, handball, kickboxing, breakdance, stunball, boccia, sarbacane, skate, basket, judo... A ceci, s'est ajoutée une dimension intergénérationnelle et familiale en permettant au public du sport sur ordonnance - principalement féminin - de revenir pratiquer une activité physique adaptée avec leurs enfants et petits-enfants au centre Arthur Ashe une fois leur session terminée.

Les dispositifs « Sport dans les parcs » et « Garde la Pêche » perdurent, avec un taux de fréquentation féminine de plus de 75 %.

Un travail particulier visant à promouvoir la pratique féminine dans l'un des sports les plus pratiqués sur la Ville, le football, a été mené cette année :

- Action symbolique forte, le nouvel équipement (stade de football) inauguré en mars 2023 porte le nom d'Alice Milliat, personnalité féminine célèbre et inspirante, dans son parcours sportif comme au-delà.
- Cette mise en valeur s'accompagne dans les faits également d'une priorité donnée au football féminin sur cet équipement.
- Dans le même temps, une planification spécifique a permis d'accueillir et de soutenir dans un gymnase une équipe féminine de futsal à dimension régionale.

Par ailleurs, la direction des sports se féminise en termes de ressources humaines. En effet, une agente de planification et données utilisateurs a été recrutée en août au sein du pôle Vie associative sportive, une assistante administrative et financière a été positionnée sur un nouveau poste créé en lien avec l'assistante Ressources en mai et une chargée de mission a intégré le pôle Animation sportive du territoire en apprentissage pendant deux années.

Enfin, la direction des Sports poursuit également :

- L'encouragement des bonnes pratiques associatives, en faisant la promotion du sport féminin et de l'engagement bénévole : c'est un des objectifs des

conventions pluriannuelles de financement signées avec les cinq principaux clubs de la Ville.

- Le travail sur l'analyse des données statistiques d'occupation de ses équipements et données budgétaires,
- La lutte contre la précarité menstruelle : la direction des sports avait participé à l'installation de distributeurs de protections hygiéniques menée par la direction des solidarités et poursuit un travail d'analyse des sites les plus adaptés à ce type d'installation,
- Le travail transversal avec les directions concernées pour favoriser la pratique sportive pour toutes et tous en terme d'espace public et d'équipements à la hauteur de ces objectifs.

Concernant ce dernier point, la direction des sports poursuit le partenariat engagé avec l'association SINE QUA NON pour encourager la pratique du football féminin dans les quartiers populaires, de sensibiliser celles qui n'y ont pas accès, de faire en sorte qu'elles se sentent en sécurité, et enfin de leur donner confiance dans leur jeu. Concrètement, l'association organise des sessions hebdomadaires exclusivement féminines sur l'un des city stade de la Ville.

d. La Direction de la Petite Enfance

La Direction de la Petite Enfance a fait de l'égalité filles/garçons et de la lutte contre les stéréotypes de genre le fil rouge de l'année 2023.

En juin 2023, le séminaire de direction, rassemblant les 215 agent-es, était consacré à cette thématique. Il s'est organisé autour d'une matinée-conférence animée par Mine Gunbaye (formatrice et Directrice générale de la Fédération Nationale Solidarité Femmes) et d'un retour d'expérience de Crescendo qui porte un projet de promotion de l'égalité dans ses crèches. Cette séance a permis aux équipes de mieux appréhender les enjeux dans leurs pratiques quotidiennes et leur lien avec les enfants et leurs parents. Une sélection de livres, pour petit.es et grand.es avait été préparée par la bibliothèque afin de donner matière à la réflexion et à l'évolution des pratiques. Dès la rentrée de septembre, les équipes des crèches ont pu opérer des changements concrets en modifiant par exemple l'organisation des espaces de vie au sein desquels évoluent les enfants au quotidien (libre jeu, travail sur les propositions pédagogiques à travers les déguisements par exemple).

Les équipes des crèches et des relais petite enfance ont également pu participer à une matinée formation "De la petite enfance à l'adolescence : l'éducation contre les violences sexistes et sexuelles" en novembre.

La ville de Montreuil a délégué la gestion d'une crèche au sein du quartier de la Boissière qui a été inaugurée en juin 2023. La ville a choisi de donner le nom de Jacqueline de Chambrun à ce nouvel équipement

Résistante, pédiatre et féministe engagée, Jacqueline de Chambrun est à l'origine de la première PMI en Seine Saint Denis. Convaincue de l'individualité de l'enfant, elle a participé à la promotion des valeurs d'égalité et de lutte contre les discriminations.

Faire connaître le parcours de cette personnalité inspirante et partager l'importance de rendre visible les femmes dans les espaces publics trouveront une autre déclinaison en 2024.

Enfin, une présentation des dispositifs de soutien et d'accompagnement des femmes victimes de violences et de la mission droits des femmes a été réalisée en réunion de direction pour l'ensemble des cadres, en septembre 2023.

En 2024, une table ronde en matinée rassemblant les professionnel.le.s de la petite enfance et du soutien à la parentalité sera dédiée aux questions de genre, égalité, discriminations chez les tous petits lors du forum de la petite enfance qui se tiendra en mars. La fondatrice de la maison d'édition Talents Hauts (Laurence Faron) et la direction de la petite enfance d'Aubervilliers qui porte des projets pédagogiques d'égalité des sexes dans ses crèches, animeront cette table ronde.

e. La direction de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire

Les thématiques liées à l'égalité de genre qui intéressent les jeunes montreuillois.es sont travaillées dans chaque antenne jeunesse et au sein des centres sociaux.

Un projet d'ampleur a été mené en 2023 par **le Comité Jeunes**, animé par les jeunes et un responsable de la direction, sur la problématique du harcèlement. Après des recherches informatiques autour des différentes qualifications de harcèlements sexistes et sexuels auxquelles font face les femmes au quotidien dans l'espace public, une séance de formation autour de l'outil des "5D" au Point Information Jeunesse. Les 5 D sont Distraire, Déléguer, Dialoguer, Documenter, Diriger. Plusieurs mises en situation ont permis aux jeunes de s'approprier les 5D et de se sentir à l'aise pour intervenir. Les jeunes du Comité ont réalisé un micro-trottoir ainsi qu'une interview de Mama Doucouré, conseillère municipale déléguée aux droits des femmes et à la lutte contre les discriminations. Elles et ils ont organisé un temps d'échange avec la chargée de mission Droits des femmes afin de mieux préparer les jeunes sur les ateliers de création d'un manuel d'auto-défense. Une vidéo diffusée sur les réseaux sociaux donne à voir le travail réalisé.

Après des ateliers de conception et des activités de cohésion de groupe réalisées à Albiez-Montrond, elles et ils ont réalisé le manuel d'auto-défense, qui cible la frontière entre une drague et un comportement sexiste, qui redonne plusieurs définitions d'un harcèlement et qui transmet l'outil des 5D pour permettre aux jeunes d'intervenir quand elles et ils sont témoins d'un harcèlement. Une présentation de ce manuel avec des sensibilisations des publics jeunes, est en cours dans les antennes jeunesse 11/17 ans et dans les collèges.



Au sein de la DJEP, le service “Echanges internationaux et coopération décentralisée” continue de faire des questions d'égalité femmes-hommes, une priorité. C'est toujours le 5^e des 17 objectifs du développement durable animant l'ensemble des projets de coopération et de solidarité internationale de la Ville.

Dans le cadre de sa coopération avec les communes et le Cercle de Yélimané (Mali), la Ville, malgré la suspension des relations diplomatiques, maintient les liens entre les actrices féministes de part et d'autre notamment à travers les réunions mensuelles tripartites : Ville – Association des Femmes Maliennes – Maison des Femmes de Yelimané. Ce qui a permis de réaliser des actions simultanées dans le cadre du 8 mars 2023 et du 25 novembre 2023.

Le service EICD a également accompagné l'association des Femmes Maliennes afin de développer un circuit touristique à Montreuil sur leur parcours migratoire en tant que Femmes.

Dans le cadre de la coopération avec Beit Sira (Palestine) le poste de coordinatrice locale, financé par Montreuil, est toujours exercé par une femme, elle-même convaincue par l'objectif de parité. Aucune action n'a été menée en 2023 mais une demande porte sur l'accompagnement de groupements féminins dans la structuration d'une coopérative agricole.

Dans le cadre de l'Appel à projet annuel en soutien aux actrices et acteurs montreuillois-es de la Solidarité internationale et de l'Éducation à la citoyenneté mondiale, la ville de Montreuil a versé une subvention en 2023 à l'Association pour la santé, l'autonomisation de la femme, de l'éducation, de l'eau, de l'environnement » pour un projet de création d'une ferme piscicole hors sol intégrée à une production agricole au Burkina Faso.

Aussi, sans être financée, non montreuilloise mais intervenant à Montreuil, l'association SOS Méditerranée est en cours d'accompagnement pour un projet autour de la sensibilisation sur le parcours migratoire des Femmes.

f. La Direction du Développement Culturel

La DDC porte les Journées des Matrimoines dont l'enjeu est de combattre l'occultation des femmes artistes, hier et aujourd'hui, et donc de redonner toute leur place aux femmes artistes du passé et du présent. Une programmation riche se développe dans toutes les structures culturelles. Cette année 2023 a été marquée par l'exposition "Fleurs de combat" de Tina Merandon, dont les portraits étaient visibles sur les Places Jean-Jaurès puis Aimé-Césaire. Le catalogue de l'exposition a été édité et diffusé à l'occasion de ces Journées des Matrimoines.



La DDC travaille tout au long de l'année avec l'ensemble des structures culturelles pour veiller à ce que les programmations artistiques reflètent la diversité et la richesse des artistes et promeuvent la place des artistes femmes.

C'est le cas, par exemple, au théâtre des Roches qui a programmé 3 spectacles donnant lieu, à chaque représentation, à des échanges entre les artistes et un public, composé d'enfants et des familles. Les propositions artistiques ont permis d'aborder en grand des sujets au féminin comme la conquête des savoirs, des apprentissages mais aussi conquête des espaces publics ou de territoires interdits : en somme, des aventures de conquête de la liberté.

Autre exemple, au Centre Tignous d'art contemporain, l'ambition d'une lisibilité forte des jeunes artistes émergentes femmes a été confirmée dans le cadre de sa programmation, tout au long de l'année, notamment en ouverture de saison. A noter, l'exposition de FIAT LUX qui a permis d'échanger en médiation culturelle autour d'une installation intitulée *Murs invisibles (ou les murs visibles du patriarcat)* : "Quiconque

entrevoit à travers cette œuvre immersive ce flot écrasant des preuves des inégalités subies par les femmes reste en sidération". Enfin, les équipes constituées en régie sont mixtes ou largement féminines depuis 2020. Le poste permanent de régisseuse générale du Centre d'art a notamment été pourvu par une femme depuis septembre 2023.

Dernier exemple, le Théâtre Berthelot – Jean Guerrin, porte une attention constante dans sa programmation avec 34 projets portés par des femmes et 17 par des hommes sur la saison en cours. A noter, le spectacle "Niquer la fatalité", par Estelle Meyer, en écho aux combats de Gisèle Halimi, en est un bel exemple (Mise en scène et dramaturgie par la montreuilloise Margaux Eskenazi).

Enfin, les équipements d'Est-Ensemble travaillent conjointement avec la DDC et d'autres directions municipales dans l'objectif de valoriser les femmes artistes. C'est le cas du cinéma Le Méliès qui en plus d'accueillir des initiatives municipales (comme autour des 8 mars et 25 novembre) ou départementales (comme la restitution du dispositif Jeunes contre le sexisme) ou associatives (comme le Festival de Courts-métrages organisé par La Maison des Femmes - Thérèse Clerc) veille à promouvoir des réalisatrices, des actrices, des productrices ou encore veille à faire de la place aux bébés et aux parents avec des séances dédiées (ce qui répond à la problématique de l'isolement des jeunes mères, notamment).



g. La Direction des Solidarités et le CCAS

La Direction des Solidarités et du CCAS est engagé dans l'accompagnement des personnes en situation de vulnérabilité, dont des femmes victimes de violences, notamment en participant à la rencontre départementale "Femmes du monde en Seine-Saint-Denis" organisée par l'Observatoire des violences envers les femmes.

Le CCAS a porté, en lien avec la mission Droits des femmes, l'implantation des distributeurs de protections périodiques gratuites et de qualité, ainsi que la

coordination de collectes autour de “Boite à don”, en étroite collaboration avec la Maison des Femmes.

Depuis le 28 mai 2021, la Ville est devenue une pionnière dans la lutte contre la précarité menstruelle. Montreuil reste la ville la mieux dotée en la matière avec 15 distributeurs répartis dans des établissements de proximité. Ces distributeurs sont aussi l’occasion de sensibiliser les personnel·les d’accueil pour lever les tabous autour des règles, connaître les recommandations d’utilisation et les conséquences sanitaires et sociales de la précarité menstruelle. C’est une contribution importante à la diminution des inégalités femmes-hommes.

Enfin, dans le cadre des mesures hivernales, un travail partenarial a mené à l’ouverture d’un gymnase de Montreuil le 15 décembre 2023, et pour 6 semaines. Y sont accueillies et accompagnées 25 femmes Sans Domicile Fixe et isolées. Montreuil est, sur cet enjeu-là également, la seule ville de Seine-Saint-Denis à proposer un tel dispositif.

h. La Direction Citoyenneté et Vie des Quartiers

Au sein de la Direction de la Citoyenneté et Vie des Quartiers, l’ensemble des services porte une attention particulière à l’égalité de genre, principalement en matière de “mixité” ou de parité : veille égalitaire sur les projets des budgets participatifs et leurs porteuses et porteurs, attention mise lors de la création d’associations sur la composition des bureaux, regards genrés sur les données de la médiation.

Au sein des Antennes Vie de Quartier, en fonction des dynamiques locales et des demandes des associations et des habitant·es, des actions se mènent dans les secteurs autour du 25 novembre et du 8 mars, ou tout au long de l’année.

Pour exemple, le centre 100 Hoche a mené une importante réflexion sur le rôle de l’espace d’accueil, en particulier sur des problématiques difficiles telles que les violences intra-familiales. L’ensemble des agent.es d’accueil ont suivi deux formations au CNFPT en 2022, portant sur le repérage et l’accompagnement des femmes victimes de violences, ainsi que sur les conséquences des violences sur les enfants. Depuis, les personnel.les d’accueil sont mieux outillé.es pour repérer toutes les formes de violences et pour orienter les femmes victimes. En 2023, 4 femmes se sont confiées auprès de ces agent.es qui ont pu entamer le processus d’accompagnement. Par ailleurs, le centre Hoche continue son travail de visibilisation des femmes inspirantes avec une exposition initialement installée en 2022 autour de 40 portraits et qui se complète au fur et à mesure. L’exposition est toujours très populaire et nombre d’habitant·es s’arrêtent pour découvrir les nouvelles femmes à l’honneur.

Autre exemple à l’antenne de Quartier Marcel Cachin qui soutient l’organisation du Festival des Mûrs à Pêche. Une des particularités de ce Festival est de porter de manière très explicite et très volontariste une dimension anti-harcèlement auprès des publics et des bénévoles.