

Rapport n° 7
sur la situation en matière d'égalité
entre les femmes et les hommes
au Havre

Novembre 2024

TABLE DES MATIERES

1.	L'égalité entre les femmes et les hommes au sein des services municipaux	4
1.1.	Effectifs et recrutement	4
1.2.	Métiers par genre des emplois permanents	5
1.3.	Rémunération et évolution professionnelle	6
1.4.	Conditions de travail	7
1.5.	Formation	7
2.	L'égalité entre les femmes et les hommes au Havre	8
2.1.	Données socio-démographiques	8
2.1.1.	Démographie	8
2.1.2.	Facteurs de fragilité des femmes havraises	8
2.1.3.	Formation et emploi	10
2.2.	La place de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques municipales	11
2.2.1.	Promotion de l'égalité professionnelle au sein des services municipaux	11
2.2.2.	Promotion d'une culture de l'égalité	14
2.2.3.	Lutte contre les violences intrafamiliales	16
3.	Perspectives	18

L'article L2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales a rendu obligatoire la réalisation d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les communes de plus de 20 000 habitants. L'article D2311-16 du même code précise le contenu du rapport tant en termes de bilan que d'orientations :

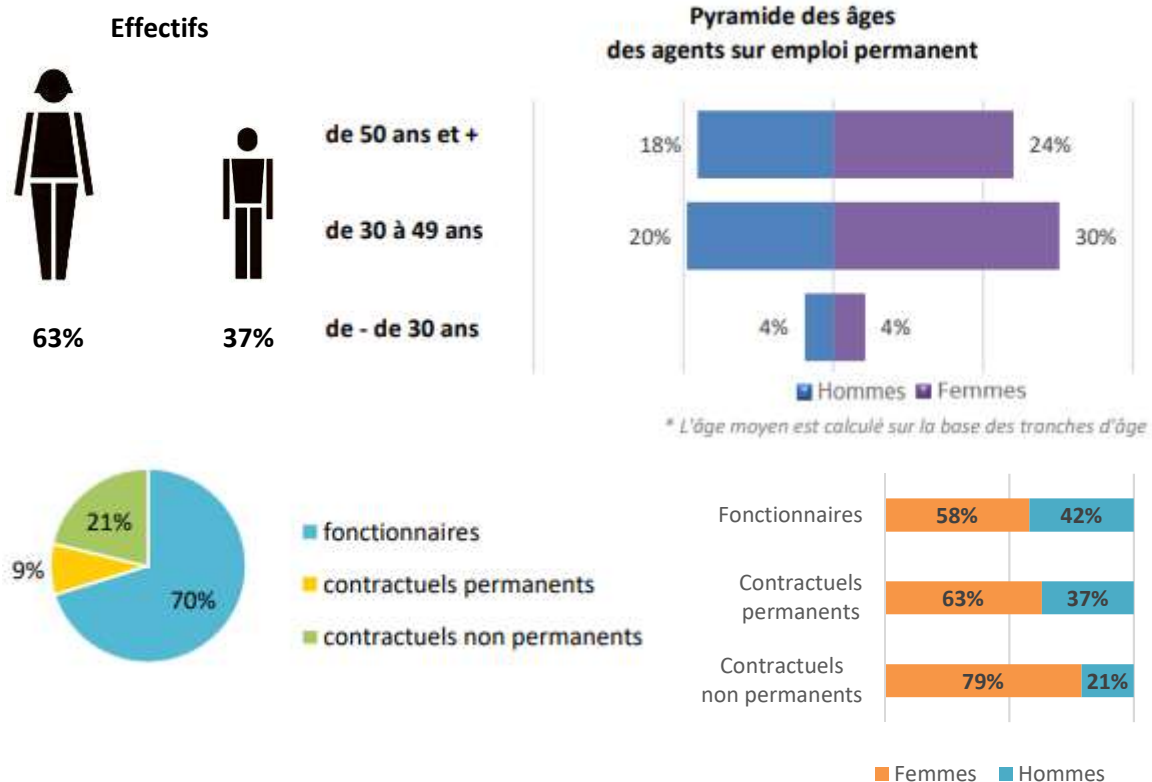
- la politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sur la base des données du bilan social ;
- les politiques menées par la commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le présent rapport comprendra donc trois parties, l'une consacrée aux données relatives à la gestion des ressources humaines de la collectivité, la seconde consacrée aux politiques municipales favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes, la troisième consacrée aux perspectives et axes de progrès.

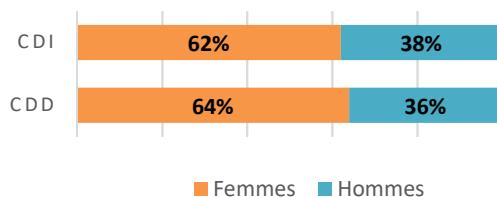
1. L'égalité entre les femmes et les hommes au sein des services municipaux¹

1.1. Effectifs et recrutement

- **Au 31 décembre 2023, la Ville du Havre comptait 3 530 agents** employés par la collectivité. Les femmes représentaient près des deux tiers de ces agents (63%) comme en 2022.



- **Parmi les 305 contractuel permanents, 63% sont des femmes.** Cette proportion se retrouve parmi les agents en CDI et en CDD :

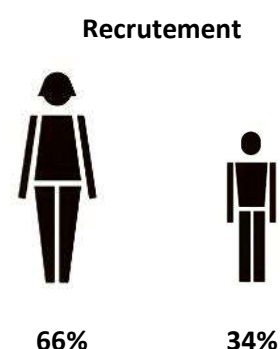


- **Parmi les 749 contractuels non permanents, 79% sont des femmes.**
- 59 personnes recrutées dans le cadre d'un contrat aidé, **64% sont des femmes.**
- 634 personnes recrutées comme saisonniers ou occasionnels, **82% sont des femmes.**

¹ Sauf mention contraire, les éléments relatifs à la Ville du Havre sont issus du Rapport Social Unique 2023 de la Ville du Havre

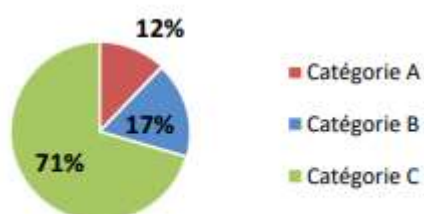
- En 2023, 190 fonctionnaires et contractuels sont arrivés sur un emploi permanent dans la collectivité, parmi lesquels 18 agents auparavant contractuels sur poste permanent nommés stagiaires.

Les femmes représentaient 66% des recrutements contre 56% en 2022, parmi lesquelles presque 20% ont été recrutées sur un temps non complet.

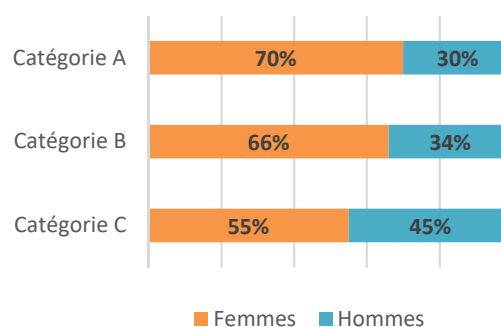


1.2. Métiers par genre des emplois permanents

Répartition des agents par catégorie

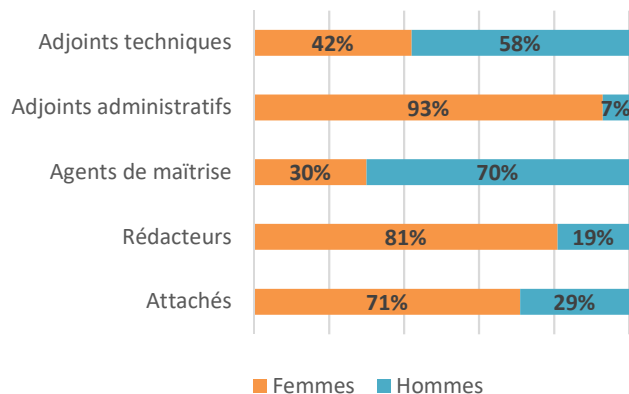


- La répartition des agents par catégorie et par sexe montre que les femmes sont surreprésentées en catégorie A, représentées conformément à leur poids en catégorie B, et sous-représentées en catégorie C par rapport à leur poids dans l'effectif des agents permanents (66%).



Filières	Femmes	%	Hommes	%	Total
Administratives	557	85%	102	15%	659
Technique	538	39%	825	61%	1363
Culturelle	136	66%	70	34%	206
Sportive	10	30%	23	70%	33
Médico-sociale	262	98%	6	2%	268
Police	19	21%	73	79%	92
Animation	104	65%	56	35%	160

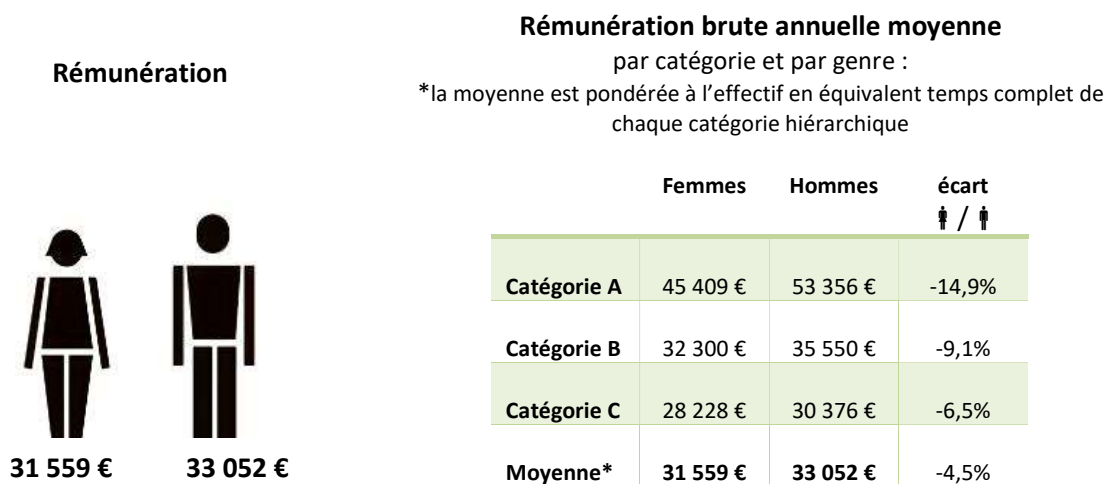
- La répartition des agents par filière et par sexe fait apparaître une surreprésentation des femmes dans les filières administrative et médico-sociale, et une majorité de femmes dans les filières culturelle et animation.
La proportion de femmes dans les filières sportive et police augmente de 6% par rapport à 2022.



- Parmi les principaux cadres d'emploi en nombre d'agents de la collectivité, les femmes sont également surreprésentées dans 3 d'entre eux de la filière administrative.

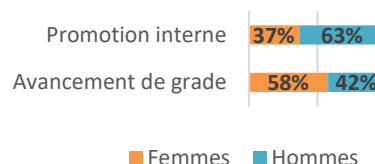
1.3. Rémunération et évolution professionnelle

- Le montant moyen de la rémunération annuelle brute des agents de la Ville du Havre fait apparaître, comme dans toutes les collectivités, un montant supérieur pour les hommes :



- Contrairement au secteur privé, la fonction publique garantit une égalité de rémunération aux femmes et aux hommes à grade, indice et ancienneté égaux. Les écarts de rémunération entre hommes et femmes au sein des services municipaux du Havre s'expliquent donc essentiellement par les postes qu'occupent les femmes, qui sont moins bien rémunérés que les hommes :
 - Les métiers techniques, les plus masculins comme indiqué précédemment, sont ceux qui génèrent le plus d'heures supplémentaires et d'indemnités d'astreinte.
 - Ces métiers permettent aussi à leurs titulaires de bénéficier de diverses primes liées à la pénibilité alors que le statut de la fonction publique territoriale ne prévoit pas dans ces mêmes primes pour les métiers de la petite enfance, exclusivement féminins, en dépit de leur pénibilité.
 - Enfin, ce sont les métiers techniques de catégorie C les plus masculins qui bénéficient le plus souvent des niveaux supérieurs de régime indemnitaire, en lien avec leur technicité.

- Sur les 199 agents ayant bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion interne, 55% étaient des femmes.



- 125 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en mobilité, dont 76% de femmes (contre 70,5% en 2022) parmi lesquelles presque 70% sont en catégorie C.

1.4. Conditions de travail

- Le télétravail a concerné 545 agents, essentiellement des femmes (78%), qui ont ainsi bénéficié de ce dispositif de nature à concilier vie personnelle et vie professionnelle.
- Parmi les agents municipaux, 130 étaient à temps partiel en 2023, principalement des femmes (85%) pour des motifs de conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.
- Le taux d'absentéisme de la collectivité est de 9,44 % en 2023 pour les agents permanents. Selon le mode de calcul du taux d'absentéisme, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 9 agents a été absent toute l'année. Il est de 6,01 % pour les femmes et 3,43% pour les hommes.
- Sur le nombre d'arrêt total, 63% concernent des femmes.
- En 2023, on a recensé 327 accidents du travail, concernant pour 51% les femmes.
- 9 signalements pour actes de violences physiques et menaces ou actes d'intimidation envers le personnel ont été faits au cours de l'année 2023, parmi lesquels 33% concernaient des femmes.

1.5. Formation

- En 2023, 1959 agents permanents ont participé à au moins une formation ; 68 % des femmes ont bénéficié d'une formation.

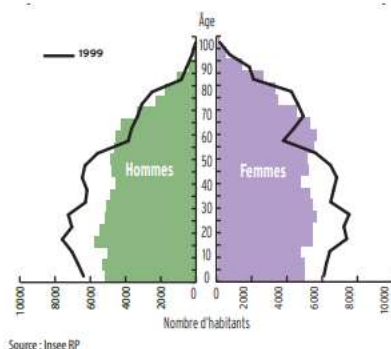
	Femmes	Hommes
Agents formés	1 110	849
% des agents de même sexe	68%	43%

2. L'égalité entre les femmes et les hommes au Havre²

2.1. Données socio-démographiques

2.1.1. Démographie

Le Havre : Structure par âge de la population en 1999 et 2020



En 2020, **87 379 habitants du Havre sont des femmes**, soit 53% de la population. Les femmes sont un peu plus présentes que les hommes notamment en raison du vieillissement de la population. Elles sont en effet plus nombreuses au-delà de 60 ans, en lien avec une espérance de vie plus longue.

Par rapport à 2009, le nombre de femmes recule au Havre de 6,9%, soit un peu plus vite que pour les hommes (- 5,9%). Le nombre de jeunes femmes de moins de 25 ans recule plus rapidement. Dans le même temps, le nombre de femmes progresse parmi les plus de 60 ans mais moins rapidement que pour les hommes.

À l'échelle des grands quartiers, on retrouve également une surreprésentation des femmes au-delà de 60 ans, et plus particulièrement après 75 ans. Ainsi 16,3 % des femmes du territoire Centre-ville / Centre ancien ont plus de 75 ans en 2019 contre 8,9% pour les hommes.

2.1.2. Facteurs de fragilité des femmes havraises

Davantage de situations d'isolement chez les femmes

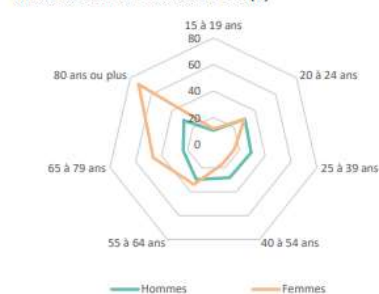
Les femmes connaissent davantage des situations d'isolement que les hommes, particulièrement après 65 ans. Ainsi un tiers des femmes vivent seules entre 55 et 64 ans, près d'une sur deux entre 65 et 79 ans et jusqu'à 72,2 % après 80 ans contre 28,5% pour les hommes.

Les femmes sont à la tête de 86% des familles monoparentales

Au Havre, les familles sont davantage monoparentales (23,8% des familles, contre 16,1% en France métropolitaine) avec un risque de pauvreté plus important. Elles sont également plus souvent composées de femmes à leur tête : 86% contre un peu plus de 80% à l'échelle régionale et nationale.

À l'échelle infra-communale, en 2020, la monoparentalité concerne près d'un tiers des familles des Quartiers sud, environ un quart pour Nord-Est et Nord-Centre, 21,9% pour Centre-Ville/Centre-Ancien et 17,8% de Nord-Ouest.

Le Havre : Part des personnes vivant seules en 2020 (%)



Source : Insee RP

² Sauf mention contraire, les éléments mentionnés dans cette partie sont issus du Diagnostic socio-économique Le Havre 2023 - Agence d'Urbanisme Le Havre Estuaire de la Seine – février 2024

La parentalité précoce

En 2020, au Havre, la part des femmes de moins de 20 ans ayant un enfant est très faible avec seulement 0,2%, soit 33 femmes. Ce taux est équivalent à celui observé à l'échelle régionale et légèrement supérieur à la moyenne nationale. Il est en recul sur la dernière décennie.

Age de la mère à la naissance d'un enfant	Le Havre 2020			Normandie	France métro.
	Nb de femme d'un couple avec enfant(s)	Nb de femmes d'une famille monoparentale	Part des femmes avec enfants (%)	Part des femmes avec enfants (%)	Part des femmes avec enfants (%)
Moins de 20 ans	10	23	0.2	0,2	0,1
20-24 ans	386	345	13,8	11,5	8,8

Entre 20 et 24 ans, 13,8% des jeunes havraises sont mères. Les jeunes mères sont un peu plus fréquentes qu'en moyenne régionale (11,5%) et surtout de France métropolitaine (8,8%). Toutefois, ce taux a fortement reculé par rapport à 2009 (-4,8 points), un peu plus vite qu'en moyenne dans la région et en France métropolitaine (respectivement - 4,4 et -3,5 points).

Santé : une surmortalité évitable supérieure à la moyenne régionale

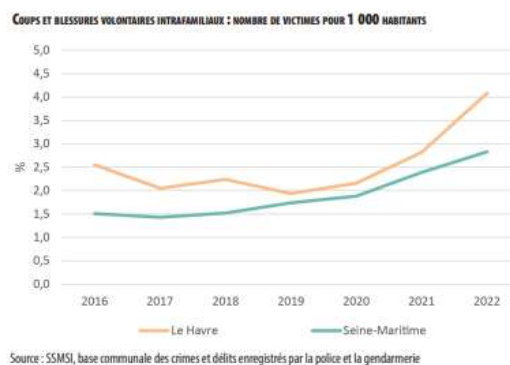
Au Havre l'espérance de vie à la naissance est de 75,5 ans pour les hommes et de 83,6 ans pour les femmes, soit des niveaux inférieurs à la moyenne. L'espérance de vie a toutefois légèrement progressé.

Le Havre présente une surmortalité évitable liée à la prévention et au système de soins. Chez les hommes, le différentiel de mortalité par rapport à la France métropolitaine est de +41% (+17% en Normandie) pour la mortalité évitable liée à la prévention et de +17% (+12% en Normandie) pour celle liée au système de soins. Ces taux sont moins élevés pour les femmes : respectivement + 31% (+10% en Normandie) et de + 26% (+9% en Normandie).

En matière de participation au dépistage du cancer, les taux constatés au Havre sont légèrement inférieurs à la moyenne départementale pour le cancer du sein, du col de l'utérus et colorectal.

Les violences intrafamiliales

En 2022, on recense 677 femmes victimes de violences conjugales au Havre. Depuis 2020, le nombre de victimes recensées progresse continuellement. Il double presque en 3 ans (+89%, soit + 318 victimes), à un rythme nettement plus rapide qu'à l'échelle départementale (+50%). Cette hausse connaît une forte accélération au Havre sur la dernière année (+209 victimes). Rapporté à la population, le nombre de femmes victimes de violences intrafamiliales est plus élevé au Havre qu'en moyenne départementale, quelle que soit la période observée. L'écart s'est creusé sur la période récente, avec un taux de 4,1 victimes pour 1000 habitants en 2022 au Havre (+1,3 point en 1 an), contre 2,8 en Seine-Maritime (+0,4 point).



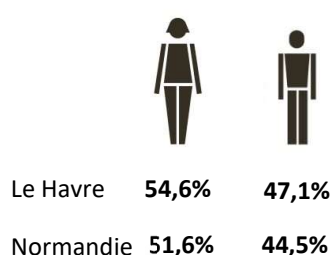
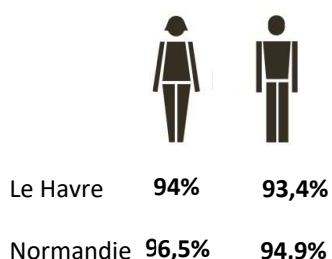
2.1.3. Formation et emploi

Une poursuite d'étude contrastée

En termes de scolarité, on constate que les filles réussissent mieux que les garçons de la maternelle au lycée. Elles s'orientent davantage vers des études générales au lycée que les garçons et elles ont un taux de réussite au baccalauréat et aux diplômes de l'enseignement supérieur globalement similaire à celui des garçons. En revanche, le pourcentage de femmes non diplômées (34,1%) est nettement supérieur à celui des hommes (27,8%).

Le taux de scolarisation est relativement bas pour les filles de 15 à 17 ans :

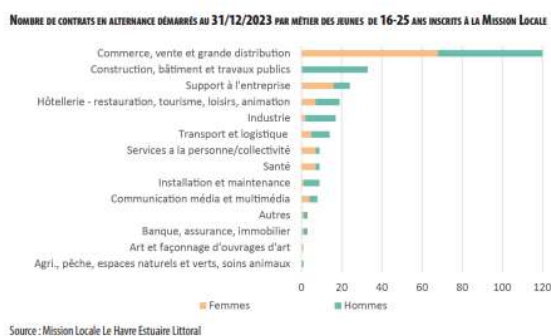
Mais le niveau de poursuite d'études entre 18 et 24 ans est supérieur à la moyenne régionale :



Les alternantes inscrites à la Mission Locale

En 2023, les jeunes femmes représentent un peu moins de la moitié des effectifs (44,4%) des jeunes alternants âgés de 16 à 25 ans inscrits à la Mission Locale Le Havre Estuaire Littoral. Si les contrats de professionnalisation sont quasiment autant signés par des hommes que par des femmes, les contrats d'apprentissage sont majoritairement masculins (58,4%). Près de 7 contrats sur 10 concernent un diplôme de niveau IV et V. Les jeunes femmes sont plus souvent inscrites dans une formation de niveau supérieur (35,8% contre 22,7% pour les hommes du même âge).

La répartition des contrats d'alternance par type de métier préparé montre une nette surreprésentation du secteur du commerce, avec plus de 4 contrats sur 10. Les femmes y sont majoritaires (56,7 %). On retrouve ensuite le secteur construction -bâtiment-travaux publics (12%), uniquement composé de jeunes hommes, puis le support à l'entreprise (9%), majoritairement féminin (66,7%).



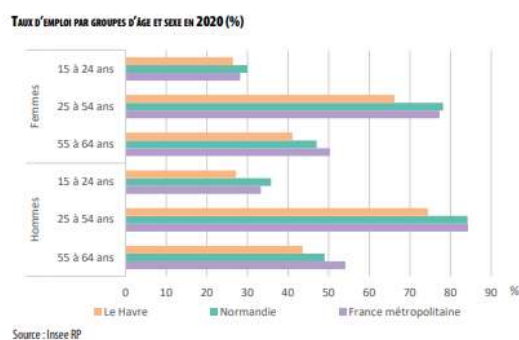
Une stabilité des jeunes femmes ni en emploi ni en formation

Le Havre se distingue par une faible proportion de jeunes en emploi et à l'inverse par une forte présence de jeunes ni en emploi, ni en formation (NEET) : 4 677 jeunes NEET en 2020.

Entre 2009 et 2020, la part des NEET progresse de 3,4 points principalement parmi les jeunes hommes (+5,7 points, contre +0,9 point pour les femmes). Le territoire a été en effet fortement touché par la crise de 2008, principalement dans les secteurs d'activité traditionnellement plus masculin (construction, industrie). La part des jeunes femmes NEET reste quant à elle stable. Si elles se déclarent un peu plus **souvent au chômage qu'en 2009, elles font aussi état d'une plus grande participation au marché du travail, avec un recul de la part des jeunes femmes au foyer.**

Des difficultés d'accès à l'emploi

En 2020, le taux d'activité des femmes est particulièrement bas au Havre, comparativement à la moyenne : 66,8% contre 71,6% pour la région et 72% pour la France métropolitaine. L'écart est moins important pour les hommes : 73,3% contre 76,3 % en Normandie et 77,3% en France métropolitaine. Les femmes renoncent donc plus souvent à participer au marché du travail, en raison notamment des difficultés d'accès à l'emploi.



Ainsi, seules 52,9 % des havraises de 15 à 64 ans occupent un emploi, soit près de 10 points de moins qu'en moyenne. Si lorsqu'elles sont actives, le taux de chômage des femmes est proche de celui des hommes, elles rencontrent néanmoins d'importantes difficultés d'accès à l'emploi sur le territoire : **20,9% déclarent être à la recherche d'un emploi, contre environ 13% en moyenne nationale.**

Une rémunération inférieure à la moyenne nationale

Si le salaire moyen des Havraises est équivalent à la moyenne régionale (13,4 € net de l'heure), il reste inférieur à la moyenne nationale (14,9 € net de l'heure). La différence s'observe surtout par une plus faible rémunération des femmes cadres du Havre. En outre, l'écart de salaire entre femmes et hommes est plus important au Havre, plus particulièrement parmi les ouvriers.

Moins de femmes dans l'industrie locale

Au Havre, près d'un emploi sur deux relève du secteur commerce, transports et services divers. Les femmes y représentent moins de la moitié des effectifs. Les opportunités d'emplois pour les femmes sont nettement plus concentrées dans le secteur de l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale, avec un tiers des emplois du territoire, occupés par des femmes dans 7 cas sur 10. A l'inverse, les secteurs du bâtiment et de l'industrie (17% des emplois) sont principalement masculins. Ce phénomène, qui s'observe aux autres échelles territoriales, est accentué au Havre dans l'industrie, avec une faible présence féminine.

2.2. La place de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques municipales

En 2024, les actions menées dans les années précédentes ont été poursuivies, et diverses actions nouvelles en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ont été menées par la Ville du Havre. Les plus emblématiques sont présentées dans les lignes suivantes.

2.2.1. Promotion de l'égalité professionnelle au sein des services municipaux

Promouvoir la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une des 8 orientations prioritaires en matière de gestion des ressources humaines de la ville.

Conformément à l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, la collectivité a produit un plan d'action pluriannuel pour la période 2024-2026.

Cinq axes de travail ont été adoptés lors du Comité territorial social du 8 juin 2023 pour le développement d'un plan d'action :

- Permettre à tous un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle,
- Garantir l'égal accès aux postes quel que soit le genre,
- Garantir des déroulements de carrière identiques pour les femmes et les hommes,
- Garantir l'accès à tous les postes de travail aux agents des deux genres,
- Supprimer les discriminations, les violences, les harcèlements et les agissements sexistes.

Le plan d'action 2024-2026 est détaillé ci-dessous. Trois actions mentionnées en couleur ont été prioritairement ciblées par le groupe de travail du 21 septembre 2023 en présence des partenaires sociaux. Elles ont fait l'objet d'études et de nouveaux échanges lors de groupes de travail qui ont eu lieu les 18 janvier et 8 avril 2024.

Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

- **Permettre à tous un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle**
- **Permettre une prise en charge partagée de la parentalité**

Objectif	Projet d'action	Indicateurs
Rendre plus compatibles les modalités d'organisation du temps de travail avec l'exercice de la parentalité	Etudier la modulation du temps de travail pour permettre la réalisation d'un 100% sur moins de 5 jour (4,5 ou 4 jours)	Nombre d'agents F/H utilisant cette modulation
Faciliter le choix de l'allaitement	Equiper tous les équipements de salle d'allaitement avec réfrigérateur	Nombre d'équipements dotés d'une telle salle
Améliorer les conditions de retour des agents dans la collectivité à l'issue de congés familiaux (congés de paternité, maternité, congé parental, disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans ...)	Etendre à tous les agents absents pour congés familiaux, qui le souhaitent, de maintenir le lien avec la collectivité en leur fournissant toutes les informations dont sont destinataires les autres agents (accès intranet, accès mail, Equipage, ...), dans le respect du droit à la déconnexion	Nombre d'agents F/H ayant demandé le maintien du lien par rapport au nombre d'agents F/H absents pour congés familiaux
Sensibiliser tous les encadrants aux dispositifs permettant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales	Former tous les encadrants	Nombre d'encadrants F/H formés
Mettre à disposition des agents des services d'aide à la personne afin de mieux concilier responsabilité professionnelles et exercice de responsabilités familiales	Développer les aides financières CESU pour alléger la charge provenant des contraintes domestiques	Nombre de recours au CESU
	Développer l'accessibilité à la conciergerie d'entreprise et demander au prestataire de nous fournir des statistiques genrées	Nombre d'agents F/H utilisant ce dispositif et moyens alloués
	Développer la permanence du COSL en dehors du siège	Nombre d'agents F/H accédant au COSL par lieu
	Développer la communication sur la prestation garde d'enfants (dispositif déjà existant)	/

Garantir l'égal accès à des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois

- **Garantir l'égal accès aux postes quel que soit le genre**

Objectif	Projet d'action	Indicateurs
Sensibiliser les agents chargés du recrutement aux stéréotypes F/H afin de les dépasser	Structurer les procédures de recrutement, notamment en formant les agents chargés du recrutement et les encadrants recruteurs à la mixité quelle qu'elle soit	Nombre de formations au recrutement mixte organisées Nombre d'agents formés
	Elaborer un code de bonne conduite en matière de recrutement afin d'éviter les dérives discriminantes, notamment entre les femmes et les hommes	Nombre d'exemplaires diffusés Nombre de lieux d'affichage
Augmenter la proportion de femmes ou d'hommes dans les métiers non mixtes	Lors des rencontres avec les chercheurs d'emploi, les jeunes en recherche d'orientation, sensibiliser à la mixité des métiers	Nombre de personnes sensibilisées
	Lors des forums de métiers organisés en interne pour inciter les mobilités internes, promouvoir la mixité	Nombre de forums organisés
	Afficher un portrait de femme et d'homme pour toute communication sur les métiers	Nombre de portraits réalisés
Faciliter l'accès des agents aux postes avec un taux d'emploi ou une durée d'emploi plus importante	Etudier la déprécarisation des agents sur un faible taux d'emploi ou faible durée d'emploi	Nombre de postes dont le taux d'emploi ou la durée d'emploi a augmenté

- **Garantir des déroulements de carrière identiques pour les femmes et les hommes**

Objectif	Projet d'action	Indicateurs
Sensibiliser et faciliter l'exercice d'un poste à responsabilité	Développer le dispositif existant des managers conseils en communiquant davantage et en élargissant le groupe	Nombre de managers conseil Nombre de sollicitation
Informar sur le déroulement de carrière	Informar les agents sur leurs droits (arrêt, retraite, ...)	Nombre d'agents rencontrés F/H

- **Garantir l'accès à tous les postes de travail aux agents des deux genres,**

Objectif	Projet d'action	Indicateurs
Développer la prise en compte de l'ergonomie en y intégrant la diversité des morphologies	Faire un diagnostic des besoins	
	Intégrer dans les cahiers des charges des outils et équipements la nécessaire prise en compte des différentes morphologies	Nombre de cahiers des charges intégrant cet aspect

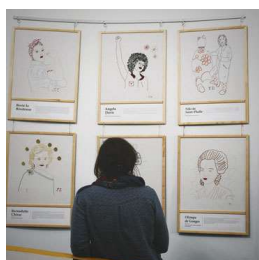
Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Objectif	Projet d'action	Indicateurs
Prévenir les discriminations, les violences, les harcèlements et les agissements sexistes	Créer une charte de la bienveillance dans les relations professionnelles à destination de tout le personnel et à tout nouvel agent embauché	Nombre d'exemplaires diffusés Nombre de lieux d'affichage
	Former les encadrants et les services non mixtes à l'égalité professionnelle F/H	Nombre d'agents formés
	Mettre à disposition des encadrants une formation sur les comportements bienveillants entre genres notamment pour qu'ils puissent la proposer à leurs équipes	Nombre d'agents formés
	Former tous les encadrants amenés à composer une commission d'enquête RH	Nombre d'agents formés

2.2.2. Promotion d'une culture de l'égalité

Donner de la visibilité à des parcours féminins

Dans le cadre du renouvellement de la labellisation Cité éducative pour les années 2024 à 2026, une des cinq priorités porte sur la promotion de l'égalité entre les filles et les garçons et la prévention des violences sexistes et sexuelles. Douze actions portées par des associations sportives, culturelles et de prévention seront ainsi déployées auprès des enfants et des jeunes de 3 à 25 ans et des professionnels, parmi lesquelles ***Influenceuses d'hier et d'aujourd'hui – association Les cueilleurs d'histoires, septembre à décembre 2024***



Cette action vise à échanger avec des collégiens sur des femmes ayant marqué l'histoire et les influenceuses d'aujourd'hui et de partager des connaissances, sur ce qu'elles inspirent, du point de vue des adolescents et des adultes. L'association s'appuie sur un savoir-faire manuel stéréotypé, la broderie, pour appuyer également le travail sur la culture de l'égalité et la déconstruction des stéréotypes.



Conférence sur Paule Tardif, direction Lecture et accès à la connaissance, Bibliothèque Oscar Niemeyer, 22 novembre 2024

Le Centre havrais de recherche historique propose en direction du grand public une conférence sur Paule Tardif, directrice de la bibliothèque municipale du Havre de 1943 à 1977, première d'une série qui évoquera les femmes ayant joué un rôle dans la vie havraise notamment dans le domaine culturel.



Rencontre thématique « la place des femmes dans la cité » « A chacune sa réussite », direction Vie sociale des territoires, jeunesse et vie associative, 25 juin 2024



40 personnes présentes dont 30 femmes ont participé à cette rencontre en présence de femmes aux parcours variés et passionnants : avocate, comédienne, chirurgienne, écrivaine, meilleure ouvrière de France en esthétique, ... issues de quartiers prioritaires ont échangé avec le public, en présence également de partenaires institutionnels, dont France Travail et associatifs.

LH Océanes, direction Communication, 1er au 15 mars 2024

Neuf portraits de femmes sont particulièrement mis à l'honneur dans cette édition, mais également tout au long de l'année : avocate, dirigeante d'entreprise, d'association, auto-entrepreneuse, ... expliquent leur parcours et motivations pour le grand public, sources de valorisation et d'inspiration de parcours féminins.



Sensibiliser et former (enfants, professionnels, parents, bénévoles)

Action égalité filles – garçons – CIDFF, janvier à décembre 2024

Dans le cadre de la Cité éducative, l'association CIDFF poursuit sur 2024 les actions de formations intercatégorielles sur la culture de l'égalité à destination des professionnels et bénévoles intervenant auprès des tout-petits, des enfants et des jeunes. Les parents sont invités à un café des parents sur la thématique de l'éducation non sexiste et des lectures parents/enfants sont organisées dans les médiathèques.

Des conférences sont programmées, comme à titre d'exemple :

- Non, le masculin ne l'emporte pas sur le féminin » : petit voyage dans l'histoire de la langue française" Éliane Viennot, historienne, 26 janvier 2024 au Petit Théâtre du Havre
- Le cerveau a-t-il un sexe ? Catherine VIDAL, neurobiologiste, 19 juin 2024 au lycée Porte Océane



Des interventions sont proposées à différentes écoles sur la thématique "Les métiers ont-ils un sexe ?".



Théâtre forum sur les thématiques du harcèlement et cyberharcèlement et des relations filles / garçon, département Développement social, famille et sport et les habitantes référentes de la Cité éducative, 26 novembre 2024

Plusieurs habitantes des quartiers nord et sud se sont mobilisées, avec le soutien de la ville, pour organiser des échanges sur ces problématiques à partir du théâtre-forum qui permet de réfléchir et de partager autrement. Deux représentations se tiennent sur une journée à la Fabrique Pierre Hamet et au Polygone.

Parcours de médiation à destination des lycéens et étudiants autour de deux spectacles au Théâtre de l'Hôtel de Ville, direction Promotion des arts vivants et contemporains, 8 décembre 2024

Un parcours de médiation est proposé aux jeunes à partir du lycée autour de la représentation du spectacle *Gisèle Halimi, une farouche liberté*, rendant hommage à l'avocate et militante féministe qui a contribué à faire avancer les droits des femmes, notamment en matière d'avortement et de violences sexuelles et de celle du spectacle *Interruption* programmée le 7 mars 2025. Ce parcours comprend une réunion préalable pour les enseignants avec une sage-femme responsable de médiation au centre de santé sexuelle de la Maison des femmes, un « bord de plateau » pendant les spectacles, pour permettre aux élèves de poser des questions à l'équipe artistique, et une matinée de rencontre avec des professionnels après les spectacles pour approfondir la discussion.



2.2.3. Lutte contre les violences intrafamiliales

Fortement développée pendant l'année 2020, où le confinement a accru le repérage des situations de violences intrafamiliales, l'action de la Ville s'est maintenue en 2024 :

- **Participation à la cellule stratégique VIF** pour résoudre de façon partenariale les situations les plus complexes ainsi qu'au réseau VIF piloté par le Département de Seine Maritime ;
- **Mobilisation de la Maison de Justice et du Droit** dans le repérage (développement du questionnement systématique de l'accueil) et pour aider à faire valoir les droits des femmes victimes ;
- **Financement d'associations** pour améliorer l'intervention en direction des femmes victimes : AFFD, AVRE 76, CIDFF, Être au Présent ;
- Aide à la réalisation des outils de communication du réseau VIF : finalisation de l'annuaire des acteurs du réseau VIF ;



- **Participation à la Journée internationale de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes** : actions des Fabriques à destination du grand public, renouvellement des campagnes de communication (affichages et distribution de 56 000 sacs à pain, LH Océanes, site internet) présentant les numéros utiles et le violentomètre, outil de prévention et de lutte contre les violences, participation à l'organisation d'une journée de sensibilisation à destination d'environ 250 professionnels en partenariat avec les communes de Montivilliers, Harfleur et Gonfreville l'Orcher ;
- Accueil au Théâtre de l'Hôtel de ville de l'association Nous les Ambitieuses pour la projection du **spectacle VIVANTES** le 8 mars 2024 et organisation d'un échange en présence des artistes, de la Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité et des représentantes des associations locales.
- Accueil et participation au second comité stratégique de la **Maison des Femmes (MDF)** porté par le Groupe Hospitalier du Havre. Ce comité qui se tiendra le 18 novembre présentera le projet immobilier pour l'installation de la structure dans les locaux de la CPAM, à proximité de la gare du Havre. Il permettra également un nouveau tour de table des partenaires opérationnels et financiers. La MDF vise à offrir un lieu d'accueil unique pour toutes les femmes victimes de violences, regroupant les partenaires intervenant dans les différents domaines de la prise en charge, et vise également à former les professionnels sur l'ensemble du territoire.



3. Perspectives

L'année 2025 permettra d'avancer dans la mise en œuvre des orientations prises par la Ville.

Il est notamment prévu de poursuivre :

- **la mise en place du plan d'action 2024-2026 pour la promotion de l'égalité professionnelle au sein des services municipaux,**
- **le soutien à la Maison des Femmes, aux côtés des partenaires institutionnels et associatifs,**
- **le développement d'une culture de l'égalité et des actions de prévention, particulièrement auprès des plus jeunes,**
- **la lutte contre les violences intrafamiliales.**

Outre ces thèmes spécifiques, l'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes engagera l'ensemble des élus et services municipaux dans la totalité des compétences municipales, comme dans ces deux exemples :

- **la végétalisation des cours d'écoles, lancée fin 2024 et qui se matérialisera en 2025 dans trois écoles, s'inscrit certes dans l'engagement municipal en faveur de la transition écologique, mais permettra aussi de dégenrer les espaces en supprimant les cours bitumées, trop souvent investies par les garçons pour des jeux de ballons, et en favorisant une appropriation égale des espaces par les garçons et les filles ;**
- **l'adaptation de la ville au vieillissement nécessite de prendre en considération la très forte prédominance des femmes parmi les seniors havrais ; c'est essentiellement avec des femmes âgées que sont organisées les expérimentations des différentes actions proposées (par exemple, l'installation d'assises dans les rues le long de parcours de promenade adaptés au vieillissement).**