Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
033-213300692-20190326-03-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 01/04/2019

Le Bouscat
VILLE A VIVRE

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

VILLE DU BOUSCAT
ANNEE 2018

Références :

-Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (art. 61).
-Décret d'application n° 2015-761 du 24 juin 2015 (JO du 28 juin 2015).

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes modifie le Code Général des collectivités Territoriales en ajoutant une obligation d'information du Conseil Municipal.

En effet, le Maire doit présenter, dans les communes de plus de 20 000 habitants un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.
Le décret d'application n°2015-761 du 24 juin 2015 vient préciser le contenu de ce rapport en deux grandes parties :
- la première partie résume **la gestion des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle**. Elle expose les données concernant la répartition des effectifs entres femmes et hommes, le recrutement, la promotion, la rémunération, l'articulation entre vie professionnelle et personnelle.
- la deuxième partie synthétise **les politiques publiques municipales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire communal.**

Sommaire :

Partie 1 : la gestion des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle
1- Répartition des effectifs
2- Focus sur les emplois fonctionnels
3- Recrutement
4- Avancements et promotions
5- Temps de travail
6- Rémunération
7- Santé au travail
8- Formation
9- Instances paritaires

Partie 2 : les politiques publiques municipales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire communal

1- Signature de la Charte européenne le 8 mars 2018
2- Participation à la Quinzaine de l'égalité
3- Perspectives 2019

Partie 1 : la gestion des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle

1- Répartition des effectifs

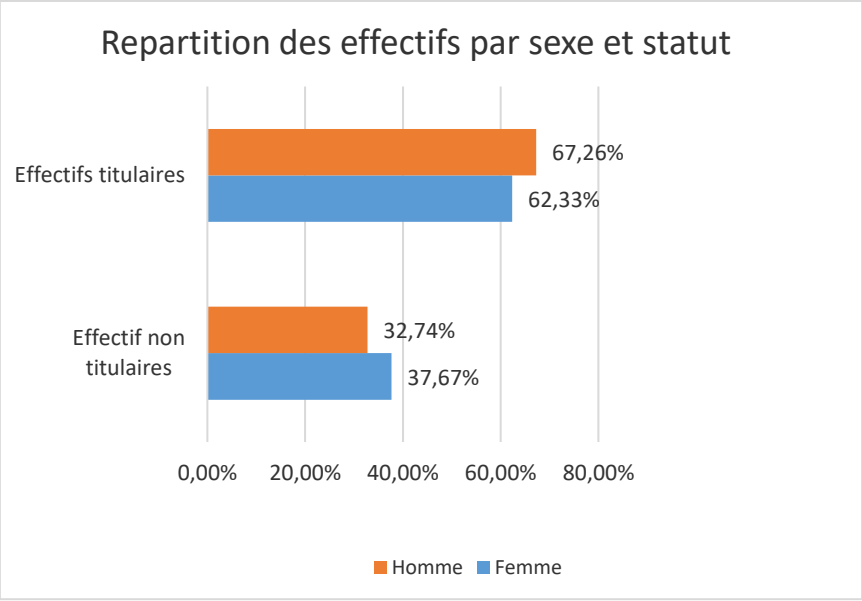
Période de référence : du 01/01/2018 au 31/12/2018

➲ 76,94% des agents sont des femmes

Avec 377 femmes sur 490 agents au 31 décembre 2018 (tous statuts confondus), la ville du Bouscat affiche un taux de féminisation de 76,94%, bien supérieur à la moyenne des communes de même strate de 62,5% (source : synthèse nationale des bilans sociaux 2013 - communes de 20 000 à 50 000 habitants), niveau en stabilité par rapports au taux de l'an passé (76,81%)

➲ Un tiers des femmes sont non titulaires

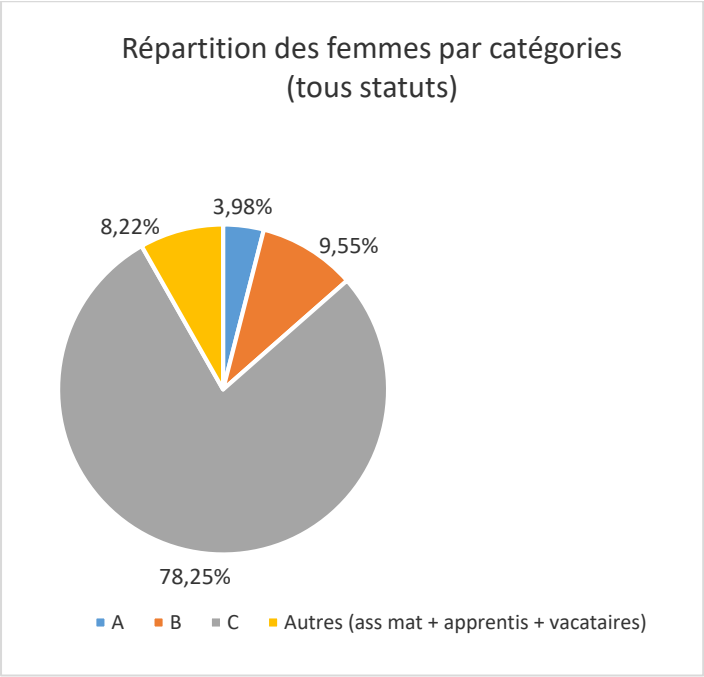
Plus d'un tiers des femmes sont non titulaires (contre 32.74 % pour les hommes). Cette différence est notamment liée à des emplois non titulaires très féminisés comme les assistantes maternelles.

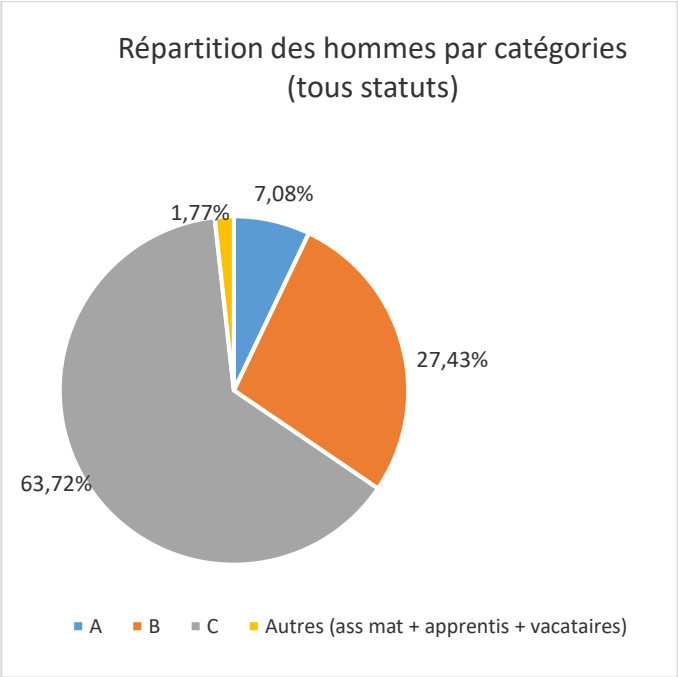


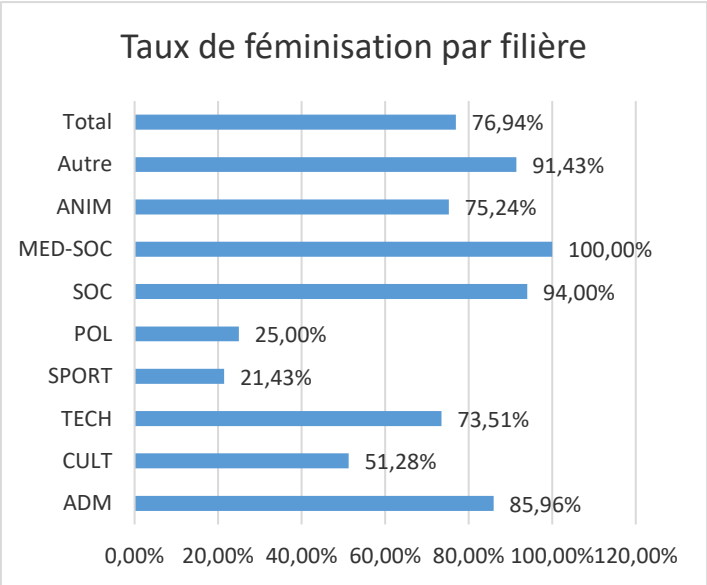
Parmi les femmes, 62.33% sont fonctionnaires et 37.67% sont non titulaires.
Parmi les hommes, 67,26% sont fonctionnaires et 32,74% sont non titulaires.

➲ Forte représentativité des femmes sont en catégorie C

Les femmes sont plus souvent présentes en catégorie C ou autres que les hommes (78,25% pour les femmes contre 63,72% pour les hommes). Elles sont par conséquent moins représentées sur les fonctions d'encadrement : 13,53% d'entre elles sont en catégorie A ou B (contre 34,51% pour les hommes).







➲ Un taux de féminisation particulièrement élevé dans la filière technique

Si les femmes de la ville du Bouscat sont présentes dans les filières habituellement féminines (sociale, médico-sociale et administrative), elles représentent également 73,51% des agents de la filière technique .

2- Focus sur les emplois fonctionnels

Période de référence : du 01/01/2018 au 31/12/2018

➲ Un tiers de femme sur les emplois fonctionnels

2 hommes (directeur général des services et directeur des services techniques) et 1 femme (directrice générale adjointe) composent l'équipe de direction générale.

3- Recrutement

Période de référence : du 01/01/2018 au 31/12/2018

Sur les 13 recrutements sur postes permanents réalisés en 2018, 8 sont des femmes.

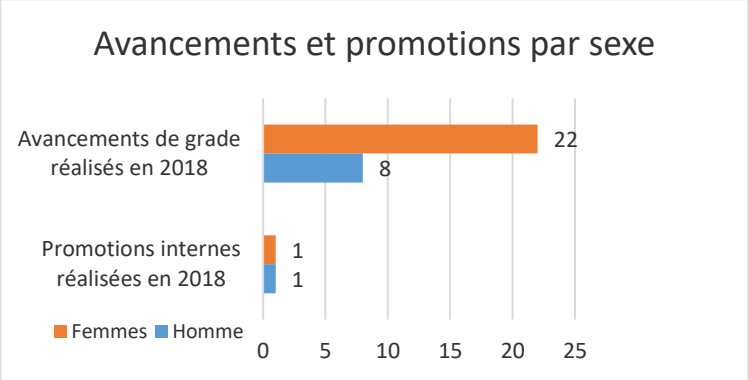
Recrutements permanents 2018 par domaines d'activités

	Hommes	Femmes
Filière administrative		2
Filière culturelle	1	1
Filière médico-sociale		4
Filière technique	4	1
Total recrutement	5	8

4- Avancements et promotions

Période de référence : du 01/01/2018 au 31/12/2018

➲ 22 femmes ont bénéficié d'un avancement de grade en 2018
➲ 1 homme et 1 femme ont bénéficié d'une promotion interne en 2018.

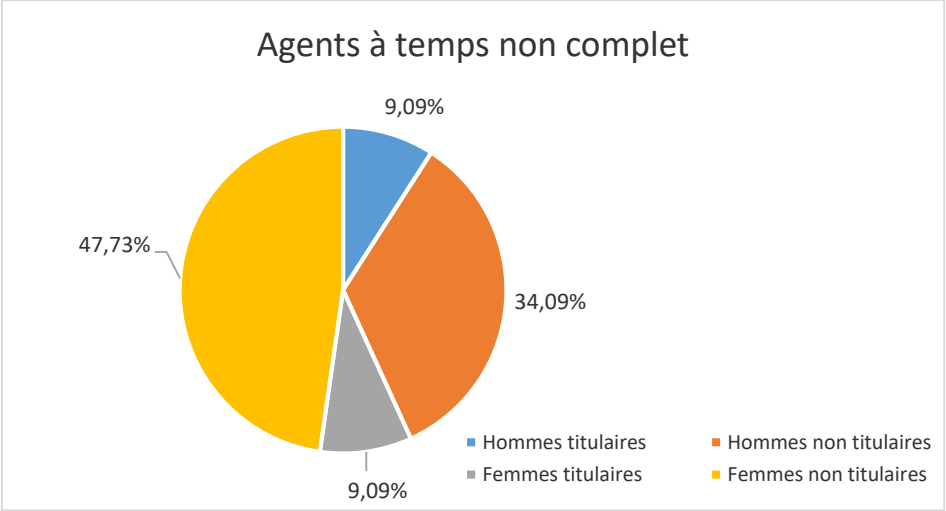


5- Temps de travail

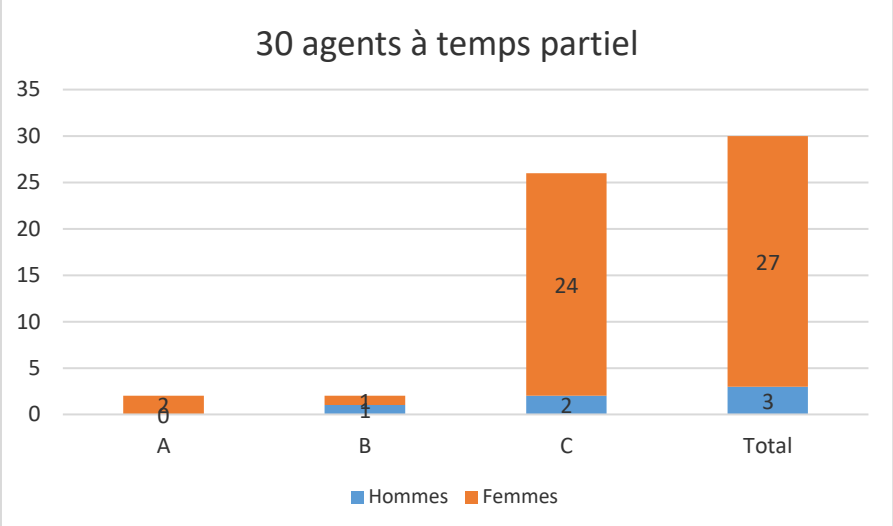
Période de référence : du 01/01/2018 au 31/12/2018

➲ 47,73 % des agents à temps non complet sont des femmes non titulaires

Si 56,82% des agents à temps non complet sont des femmes, la part des agents à temps non complet parmi la population masculine est supérieure à celle de la population féminine :
-17% des hommes sont à temps non complet (19 agents sur 113)
-7% des femmes sont à temps non complet (25 agents sur 377).



➲ **90% des temps partiels sont occupés par des femmes et en majorité de catégorie C**

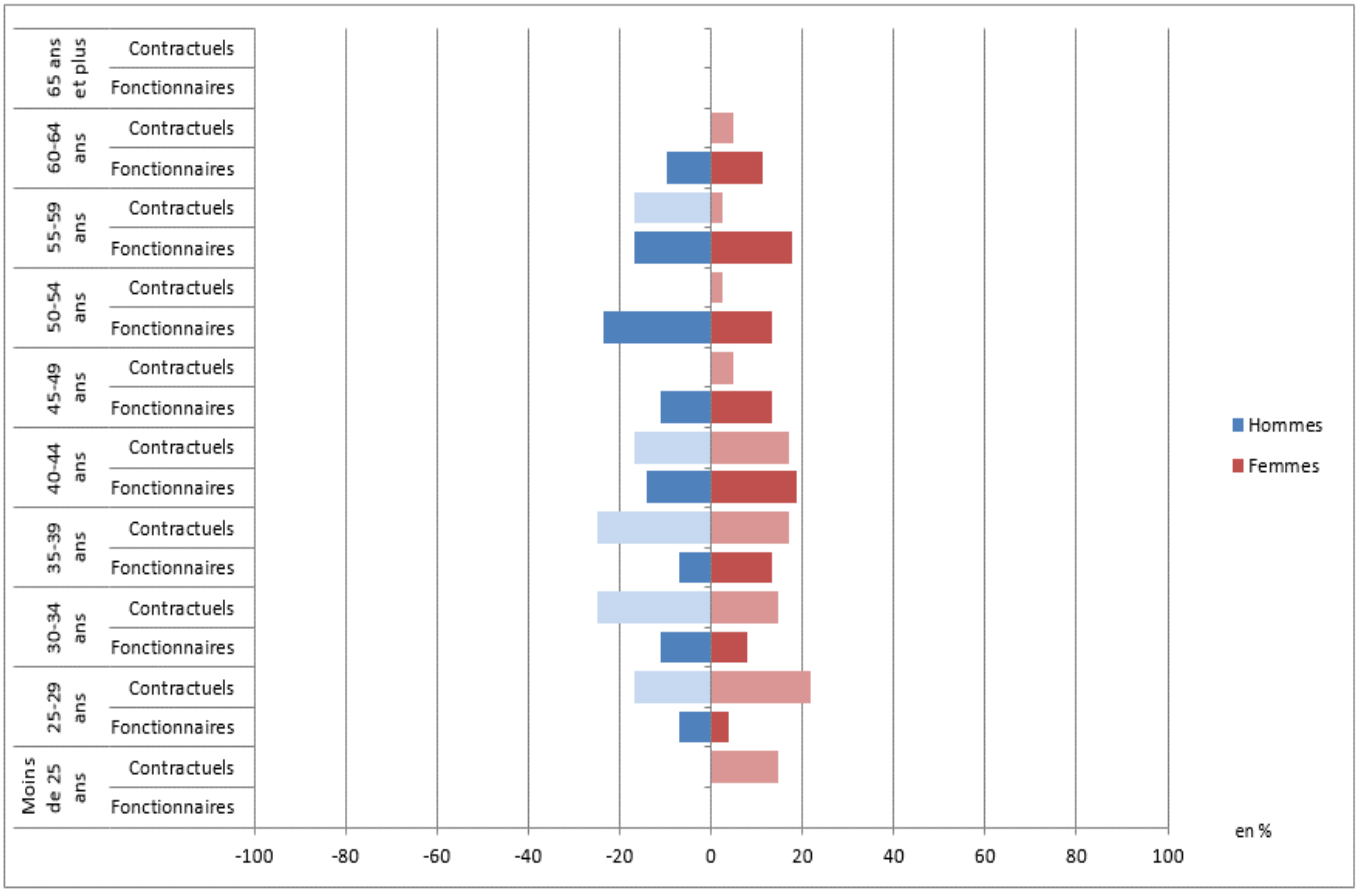


➲ **Absences ou positions statutaires liées à la famille**

Période de référence : du 01/01/2018 au 31/12/2018

	Agents fonctionnaires		Agents non titulaires		TOTAL		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total
Nombre de congès maternité		4		3		7	7
Nombre de congès paternité	2		0		2		2
Nombre de congès pour adoption	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de congès parentaux de droit	0	4	0	0	0	4	4
Nombre de disponibilités pour éléver un enfant de moins de 8 ans	0	2	0	0	0	2	2
Nombre de disponibilités pour suivre son conjoint	0	2	0	0	0	2	2

Pyramide des Ages (extraite du Bilan Social 2018)



Plus de 50 ans
2017: 33 %
2015 : 36,1%

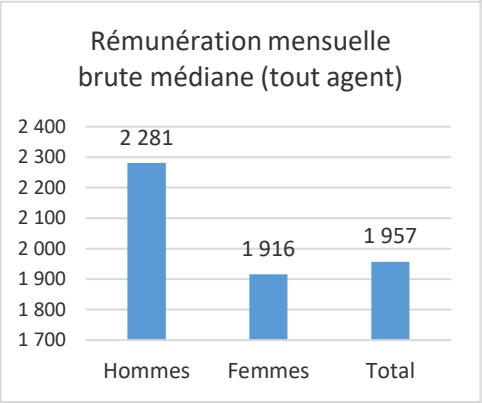
30 ans – 49 ans
2017: 49 %
2015 : 49,5%

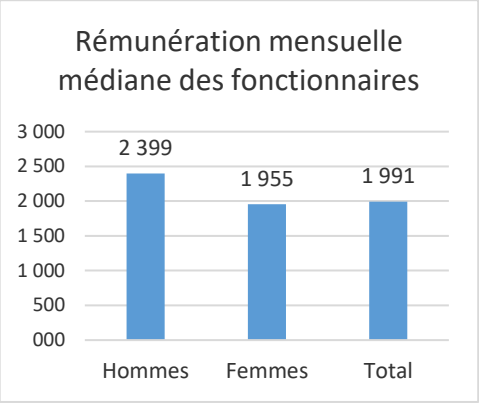
Moins de 30 ans
2017: 17,2 %
2015 : 14,4%

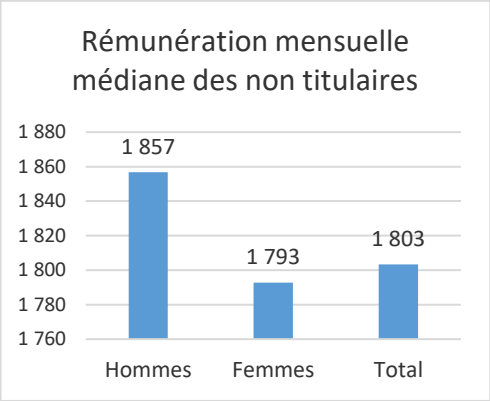
7- Rémunération

➲ **L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes : 365 euros mensuels bruts**

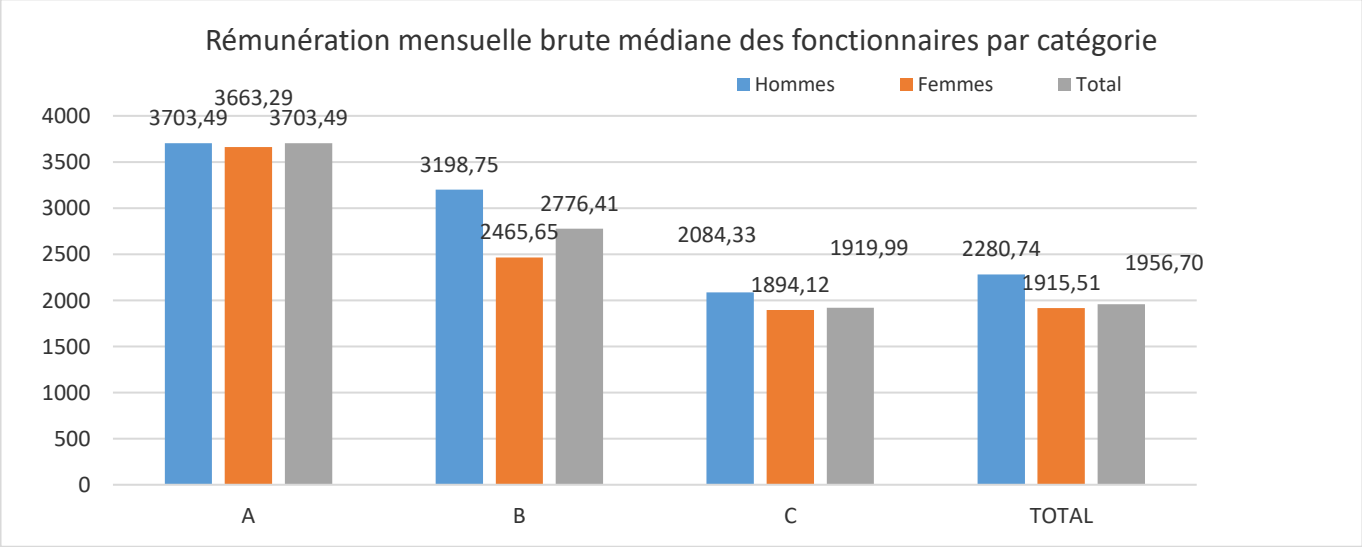
Le salaire médian (basé sur l'année 2018) est de 1957 € bruts mensuel (tous agents confondus). Il est de 2281 € pour les hommes et 1916 € pour les femmes. Cet écart peut être justifié par les niveaux d'emplois occupés par les hommes (35% en catégorie A et B et 65% en catégorie C) et les femmes (14% en catégorie A et B et 87% en catégorie C).







➲ **Sur la base du salaire médian, une femme fonctionnaire est payée 16 % de moins qu'un homme**

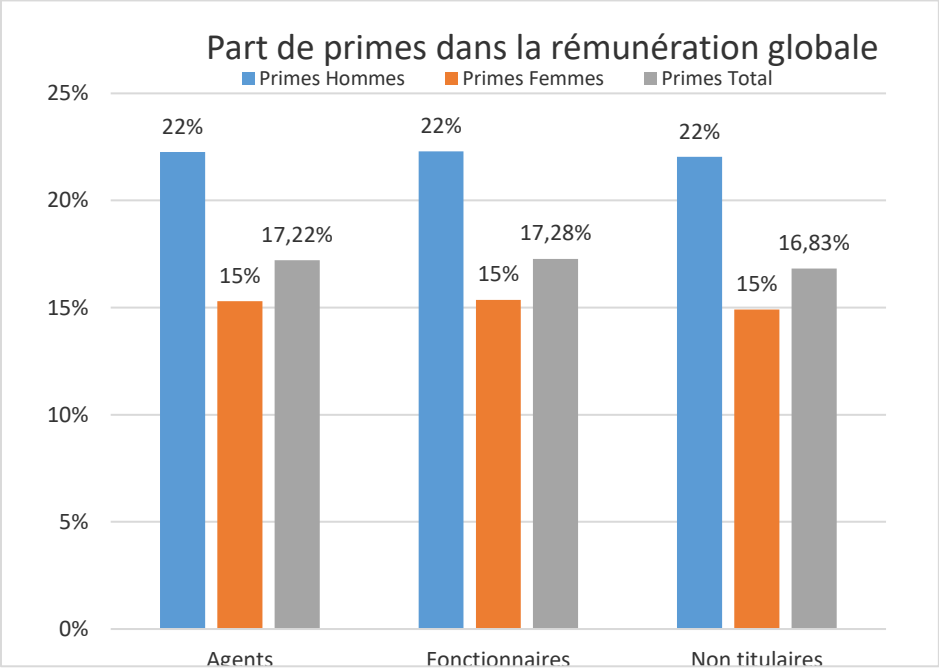


L'écart de rémunération est différent selon les catégories :
Cat A : -1,09 % entre une femme et un homme
Cat B : -22,92 % entre une femme et un homme
Cat C : -9,13 % entre une femme et un homme

Toutes catégories : -16 % entre une femme et un homme
On peut constater une légère amélioration, l'écart étant de 18% en 2017. L'écart s'est réduit pour les agents de catégorie A (de 8 à 1.09%) et reste stable pour les catégorie C.

➲ **Part des primes**

La part des primes dans la rémunération globale (année 2018) est de 17,22 % (tous agents confondus), **15,31% pour les femmes et 22,26% pour les hommes.**



6 Santé au travail

Evènements survenus dans l'année 2018 :

	Hommes	Femmes	Total
Accident de travail	14	32	46
Maladie Professionnelle	0	0	0
Allocation temporaire invalidité	0	0	0

8,49 % des femmes ont eu un accident du travail au cours de l'année 2018 (32 agents sur 377).
12,39 % des hommes ont eu un accident du travail au cours de l'année 2018 (14 agents sur 113).

7 Formation

Période de référence du 01/01/2018 au 31/12/2018

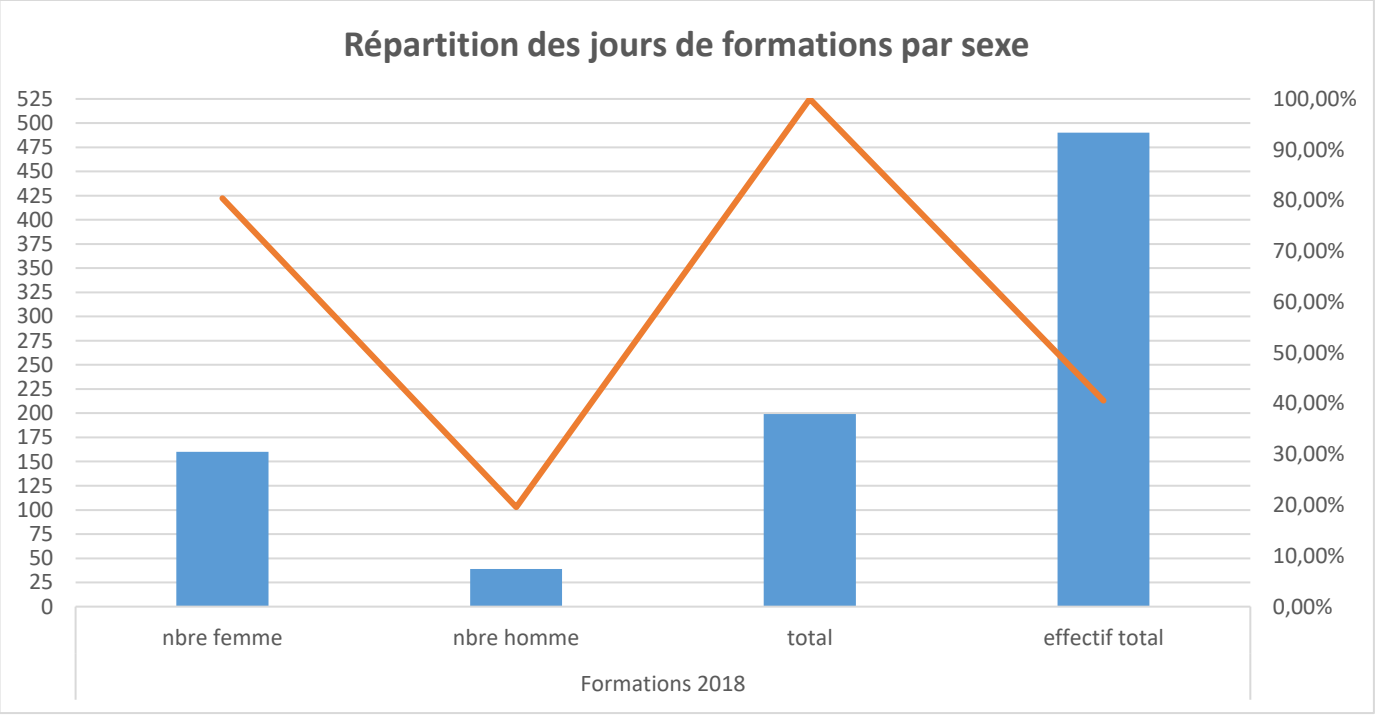
Durant la période de référence, **41% des agents de la ville du Bouscat tous statuts confondus**, sont partis au moins une fois en formation en 2018.

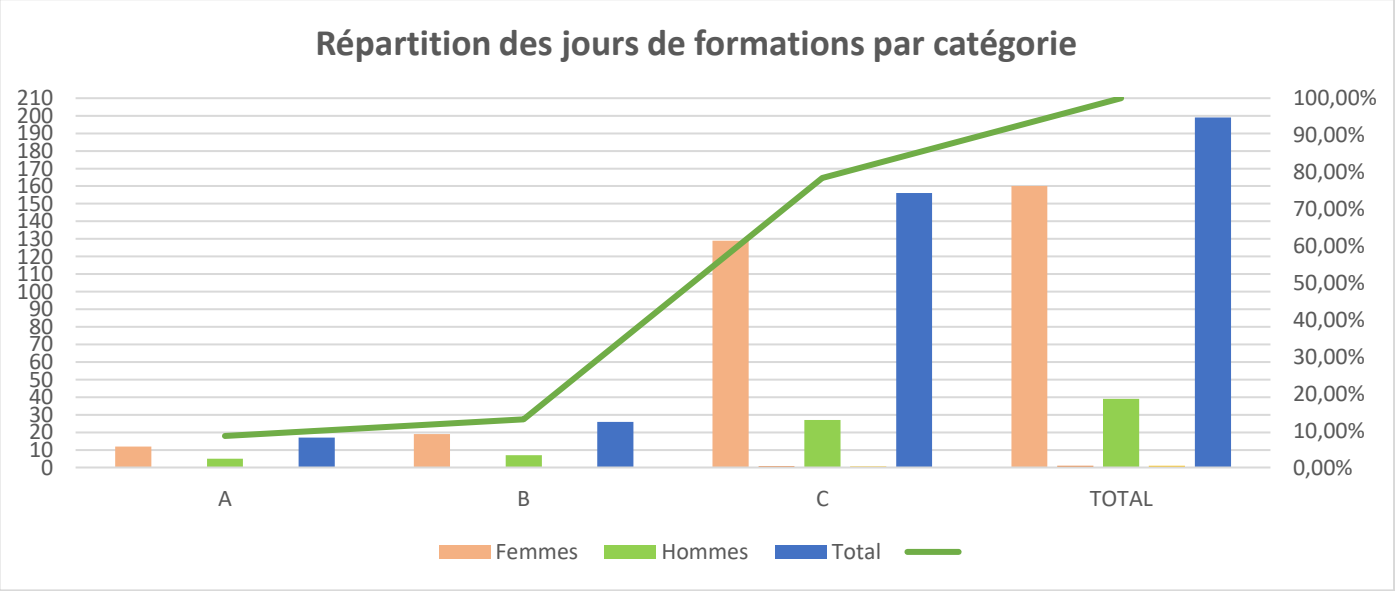
Classiquement, il existe des disparités importantes selon le statut de l'agent :
Sur les 41% des agents ayant suivi au moins une formation, 85% sont fonctionnaires, liés notamment aux formations obligatoires et statutaires contre **15%** pour les agents non titulaires.

En 2018, le taux de départ en formation est supérieur pour les femmes, toutes catégories confondues : **80.40%**

- Selon la catégorie : plus de départ en formation pour les agents féminins de catégories C (80.6%) par rapport aux catégories B (11.88%) et A (7.50%).

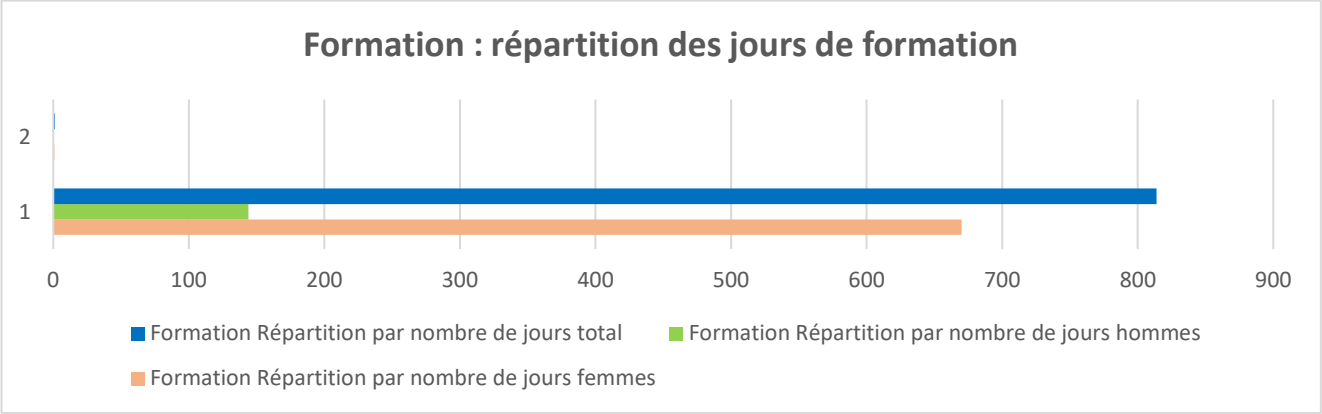
- Au sein de la catégorie A, sur le nombre total d'agents en catégorie A partis en formation, **70.59%** de départ en formation pour les femmes et **29.41%** pour les hommes. Pour la catégorie C, le pourcentage est **82.69% et 73.08%** pour la catégorie C.





814 jours de formation ont été réalisées en 2018 dont **82%** sont suivies par des femmes (rappel : l'effectif féminin représente près de 77% de l'effectif).

La durée moyenne du départ en formation est légèrement supérieure pour les femmes avec **4.19 jours** contre **3.69** pour les hommes.



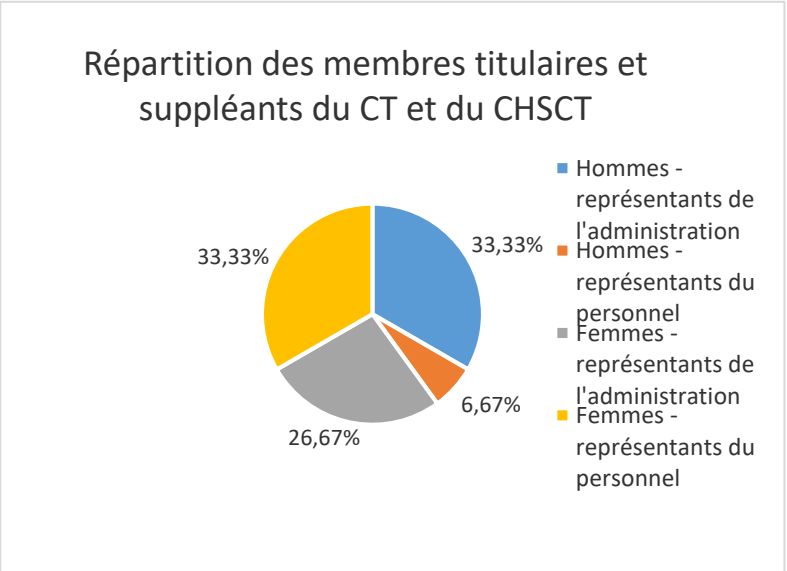
8 Instances paritaires : CT et CHSCT

Période de référence du 01/01/2018 au 31/12/2018
Hors Commission Administratives Paritaires CAP, gérée par le Centre de Gestion de la Gironde.

Le 6 décembre 2018, se sont déroulées les élections professionnelles au sein de la fonction publique.

Pour la première fois, les listes des candidats devaient comprendre un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein du Comité technique, soit 77.61% de femmes et 22.39% d'hommes.

Ont été élu-es **4 représentantes du personnel et un représentant titulaires, 4 femmes et un homme suppléant-es.**



La composition du comité technique et du comité hygiène, sécurité et conditions de travail affiche un taux de féminisation global de 60%.

Les représentants du personnel affichent un taux de féminisation (83,3%) supérieur aux représentants de l'administration (44.4%).

Partie 2 : les politiques publiques municipales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

1- Signature de la Charte européenne le 8 mars 2018

Conçue par le Conseil des Communes et des Régions d'Europe, la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale s'adresse aux collectivité qui souhaite formaliser leur engagement pour une démarche globale et concrète en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La signature de cette charte programmée le 8 mars constitue une première concrétisation de l'engagement politique fort de la collectivité sur la question de l'égalité femmes-hommes.
Le texte de cette charte repose sur trois grands principes :

-la participation équilibrée des femmes et des hommes dans toutes les sphères de décision
-l'élimination des stéréotypes sexuels susceptibles d'influer sur les comportements et l'action publique,
-l'intégration de l'égalité entre les sexes dans l'ensemble des dispositifs publics.

1-1 : Comité de Pilotage

La charte impose aux signataires la définition et la mise en œuvre d'un plan d'actions pour l'égalité dans les deux ans qui suivent la signature de la charte. Ce plan d'action sera bâti dans le cadre d'une concertation large avec toutes les parties concernées.

Pour ce faire un comité de pilotage a été constitué et s'est réuni pour la 1ere fois le 5 juillet.

En plus du collège institutionnels et élu-e-s, un collège agent a été invité, suite à un appel à volontariat lancé en interne auprès de chaque agent. Ainsi, en plus des membres du comité de direction, des partenaires sociaux, 8 agents (ville et CCAS) ont été conviés

Concernant les champs d'intervention de la Ville du Bouscat en tant qu'acteur public , le comité de pilotage engage ses réflexions autour des thématiques suivantes : démocratie et vie citoyenne, ressources humaines, finances, politiques publiques, communication.

1-2 : Actions engagées au sein des services communaux

Parmi les actions à développer, certaines sont d'ailleurs déjà engagées dans les services municipaux.

1-2-A : Démocratie et vie citoyenne

Désignation d'une Elue pilote « Egalité Femmes-Hommes », chargée de l'animation du comité de pilotage et de l'élaboration du plan d'actions, récompensée par le Trophée de l'élue engagée lors de la quinzaine de l'égalité de la diversité et de la citoyenneté 2018.

1-2-B : Ressources Humaines

En 2018, la, référente « égalité femmes hommes » de la collectivité a intégré le réseau local Égalité/Diversité crée par Bordeaux Métropole avec la Région, qui regroupe des partenaires institutionnels œuvrant pour l'égalité femmes/hommes, et se réunit en moyenne tous les 2 mois. Ce réseau s'accroit chaque année et regroupe aujourd'hui une trentaine de membres issus de la Métropole, de la Région, des communes volontaires, des Départements de la Gironde et des Pyrénées Atlantiques, des Universités de Bordeaux et de Pau, du Rectorat, du Comité départemental olympique et sportif, des Directions Régionales et Départementales de la Jeunesse et des Sports (D.R/D.JRCS) et de la Cohésion Sociale. Il a pour objectif le partage d'informations, le relais de formations, la mise en commun et la création d'outils de sensibilisation, l'organisation d'évènements, l'harmonisation des documents à produire, l'organisation de sous-groupes de travail sur des thèmes précis. De plus en plus, les membres du réseau interviennent pour leurs collègues en animation de rencontres, de séminaires ou de sessions de sensibilisation. Ainsi, certaines actions de la Quinzaine de l'égalité, de la diversité et de la citoyenneté ont été facilitées par les relations au sein du réseau.En 2018, le réseau connait une réorganisation, des jeunes volontaires en service civique vont venir renforcer son animation en 2019.

- **Sensibilisation à l'égalité femmes hommes**

Une journée de sensibilisation sur la thématique de l'Egalité et des discriminations a été organisée à l'attention des agents exerçant des fonctions d'encadrement le 19 octobre 2018. A travers un théâtre forum, des ateliers, un débat mouvant, les participants ont pu avoir une première approche du sujet et des différents champs qu'il couvre dans la vie professionnelle.

- **Conciliation vie privée/ vie professionnelle** :

  - **Dons de jours :**

Le règlement du temps de travail, élaboré en 2016, a mis en place une procédure permettant l'application du décret du 29 mai 2015, autorisant les fonctionnaires à donner des jours de repos à un collègue s'occupant d'un enfant gravement malade. En 2018, une mère a bénéficiée de cette procédure er a bénéficiée de 45 jours offerts par les agents de la ville et du CCAS.

  - **Aménagement du temps de travail :**

Le comité technique, sur proposition d'une organisation syndicale, a validé la modification du temps de travail des agents des écoles élémentaires, s'appyant sur la démarche de qualité de vie au travail et meilleure conciliation vie privée vie professionnelle, les horaires se répartissent avec 2 équipes, de 7h00 à 16h00, et de 7h30 à 16h30 (antérieurement 2 équipes de 7h30 à 16h30 et 9h15 à 18h15). Il convient de rappeler que depuis la rentrée 2017, les agents des écoles ne travaillent plus le mercredi.

  - **Déplacements**

Lors d'une enquête interne sur les déplacements des agents, il est apparu que parmi ceux qui utilisent principalement leur véhicule, **40%** se chargent d'accompagner leurs enfants , dont **76%** de femmes.

Prestations sociales

La ville et le CCAS adhèrent à un organisme national d'action sociale le CNAS (Comité National d'Action Sociale pour le Personnel des Collectivités Territoriales) qui propose des prestations pour améliorer les conditions matérielles et morales de leurs personnels, agents de la fonction publique territoriale et salariés d'établissements publics.
Les cotisations versées en 2018, pour la ville 83 127 € et le CCAS, 9050€, ont permis aux agents de bénéficier de 90 858 € de prestations dont la majorité concernent la famille et l'aide à la parentalité (participation financière à la garde de jeune enfant, accueil de loisirs, séjours vacances, chèque cadeaux pour Noël, rentrée scolaire de 11 à 26 ans, aide familiale…)

1-2-C : Politiques publiques

Education Jeunesse

Pour la conception des activités en accueil péri-scolaire, permettre à l'enfant de choisir le contenu de sa journée par la proposition de différentes activités est un principe fondamental du service. La mixité dans chaque activité n'est donc jamais imposée dans le service, ainsi par le biais d'actions diverses et variées, le service animation jeunesse, permet à l'ensemble des enfants d'accéder à des activités ludiques, pédagogiques, sportives, environnementales... quelque soit leur genre.
Si certaines animations quotidiennes attirent encore plus de garçons (sportives, de construction,..) et d'autres plus de filles (manuelles, décoration...) la mixité est une réflexion active dans l'élaboration des activités par les animateurs.
Pour permettre cette mixité les structures ACM (accueil collectif de mineurs) du service et leur équipe d'animation adaptent des activités à des thèmes pour tous luttant contre les stéréotypes encore existants. Les thèmes tels "les chevaliers" ou encore "les princesses" sont évités. De plus, cette volonté de mixité peut notamment s'observer lors des animations des Mercredis sportifs et du Club Nature, activité dites "plus pour les garçons" et "plus pour les filles" elles comptent maintenant quasiment autant de filles de garçons.

Culture

La Médiathèque dispose de nombreux ouvrages et fonds sur l'égalité femmes hommes et continue de compléter régulièrement ses collections. Afin de mettre en lumière cette action, l'équipe de la médiathèque a élaboré une bibliographie sélective jointe en annexe.

Economie

Associé avec Le Patio en 2017, la ville du Bouscat a constitué son propre équipage composé de 3 Conseillers Municipaux et un représentant du monde associatif afin de participer à l'édition 2018 du rallye des pépites, organisé dans le cadre de la semaine du droit des femmes. Il s'agit d'un jeu de piste ayant pour objectif de faire découvrir le potentiel économique d'une ville sous l'angle de la mixité et de l'entrepreneuriat au féminin.

Solidarités territoriales

Focus sur le service social
Le service social s'est doté de statistiques de genre permettant de connaitre la situation des personnes accompagnées par le CCAS

- **Accueil**

	Femmes	Hommes
Accueil Physique	1967	1635
Accueil Téléphonique	2519	805

- **Situations familiales des ménages pour lesquels la commission permanente est intervenue-commissions 2018**

Couples	avec enfants	3
	sans enfants	6
Foyer monoparental	chef de famille féminin	11
	chef de famille masculin	3
Isolé	féminin	11
	masculin	11

- **Public accompagné par les travailleurs sociaux en 2018 :**

Couples	avec enfants	5
	sans enfants	41
Foyer monoparental	chef de famille féminin	9
	chef de famille masculin	1
Isolé	féminin	141
	masculin	39

- **Plan canicule**

femmes	42

hommes	13

- **Répartition Femmes Hommes au sein des Résidences Autonomie**

MIEUX VIVRE	hommes	18
	femmes	42
LA BERENGERE	hommes	15
	femmes	59

Ces données correspondent au contexte démographique du Bouscat et de la France (*Source Observatoire des territoires-les indicateurs de l'égalité Femmes Hommes)*

La part des femmes de 75 ans et plus est plus importante chez les femmes que chez les hommes (1.7 fois plus nombreuses). Les femmes âgées vivent ainsi plus souvent seules que les hommes (55% en 2014 contre 23% d'hommes).

Population par sexe et âge en 2015 – Le BOUSCAT

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	10 774	100,0	12 941	100,0
0 à 14 ans	1 988	18,4	2 005	15,5
15 à 29 ans	1 879	17,4	1 737	13,4
30 à 44 ans	2 198	20,4	2 472	19,1
45 à 59 ans	2 139	19,9	2 559	19,8
60 à 74 ans	1 629	15,1	2 209	17,1
75 à 89 ans	836	7,8	1 619	12,5
90 ans ou plus	105	1,0	340	2,6

- *Source : Insee, RP2015 exploitation principale, **géographie au 01/01/2017.***

Ménages selon leur composition - LE BOUSCAT

	Nombre de ménages				Population des ménages	
	2015	%	2010	%	2015	2010

Ensemble	11 386	100,0	11 177	100,0	23 449	22 830
Ménages d'une personne	4 653	40,9	4 560	40,8	4 653	4 560
Hommes seuls	1 588	13,9	1 454	13,0	1 588	1 454
Femmes seules	3 065	26,9	3 106	27,8	3 065	3 106
Autres ménages sans famille	205	1,8	275	2,5	440	567
Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :	6 529	57,3	6 342	56,7	18 356	17 703
Un couple sans enfant	2 714	23,8	2 730	24,4	5 561	5 530
Un couple avec enfant(s)	2 583	22,7	2 491	22,3	9 721	9 424
Une famille monoparentale	1 231	10,8	1 122	10,0	3 074	2 749

- *Sources : Insee, RP2010 (géographie au 01/01/2012) et RP2015 (géographie au 01/01/2017) exploitations complémentaires*

Composition des familles – LE BOUSCAT

	2015	%	2010	%
Ensemble	6 559	100,0	6 371	100,0
Couples avec enfant(s)	2 586	39,4	2 495	39,2
Familles monoparentales	1 245	19,0	1 138	17,9
Hommes seuls avec enfant(s)	179	2,7	127	2,0
Femmes seules avec enfant(s)	1 066	16,3	1 011	15,9
Couples sans enfant	2 727	41,6	2 737	43,0

- *Sources : Insee, RP2010 (géographie au 01/01/2012) et RP2015 (géographie au 01/01/2017) exploitations complémentaires*.

Chômage des 15-64 ans -LE BOUSCAT

	2015	2010
Nombre de chômeurs	1 383	1 096
Taux de chômage en %	12,4	9,9
Taux de chômage des hommes en %	11,4	10,3
Taux de chômage des femmes en %	13,4	9,5
Part des femmes parmi les chômeurs en %	55,0	49,5

- *Sources : Insee, RP2010 (géographie au 01/01/2012) et RP2015 (géographie au 01/01/2017) exploitations principales.*

La composition des ménages constitue un facteur déterminant dans l'accès à l'emploi.
Les femmes élèvent plus souvent seule leur(s) enfant(s) : dans plus de 8 cas sur 10, les familles monoparentales sont composées d'une mère et d'un ou de plusieurs enfants en France. Dans quasiment toutes les régions, le taux d'emploi (part de la population des 15-64 ans ayant un emploi) est inférieur chez les femmes que chez les hommes.
(*Source Observatoire des territoires-les indicateurs de l'égalité Femmes Hommes).*

2- Participation à la Quinzaine de l'égalité

La quinzaine de l'égalité, de la diversité et de la citoyenneté est un événement initié par la ville de Bordeaux qui est devenu intercommunal en 2014. 15 communes ont participé pour la manifestation de 2018 qui s'est déroulé du 7 au 24 novembre dont 4 pour la première année : Artigues, Brassens, Bruges, et le Bouscat. Les projets retenus sont soutenus financièrement par Bordeaux Métropole.

2-1 : Actions du Bureau Information Jeunesse (BIJ) au sein de la Direction Education, Jeunesse et Sports.

- **Deux ateliers "petits débrouillards - Mission H"** + **Ateliers sur l'égalité filles/garçons** ont été animés par les animateurs de la ville et des deux futurs centres sociaux : participation 60 enfants.

- **Deux séances de théâtre /débat "les souffleurs de nuages**" ont réuni 109 enfants de Bruges, de Blanquefort et du Bouscat.

- **Exposition "Egalité filles/garçons parlons en !"**

Il s'agit d'une exposition installée au sein des trois collèges de la commune acquise par la ville (pour un coût de 1750 €) ayant pour vocation à circuler sur les structures de la ville (collèges, écoles, associations ...) et auprès des partenaires de la Métropole, tout le long de l'année 2019.
Elle a été installée sein des CDI, avec deux choix de visite possible : soit en autonomie avec les questions fournies par le guide pédagogique ou lors d'une visite organisée par la documentaliste qui a conçu un quiz sur l'égalité. Cette exposition a également été utilisée à Pessac lors de la rencontre départementale de l'Information Jeunesse, et va circuler s à Blanquefort, Artigues, et au sein des associations du territoire .

- **Organisation par le BIJ de Débats mouvants au sein des trois collèges de la commune sur le thème de l'égalité filles/garçons**

Collège Ausone : deux débats mouvants accessibles sur inscription lors de pauses méridiennes : 49 jeunes
Collège Jean Moulin : 4 débats mouvants dans toutes les classes de cinquième : 107 jeunes
Collège Sainte Anne : 2 débats composés de volontaires lors d'une pause méridienne : 40 jeunes

Ainsi, 109 enfants de 7 à 12 ans et 196 jeunes collégiens ont été sensibilisés à l'égalité filles/garçons , 305 jeunes ont donc été sensibilisés sur cette question au Bouscat pendant la quinzaine de l'égalité (ce nombre ne comprend pas les jeunes qui ont travaillé sur l'exposition).

2-2 : Actions du service Animation au sein de la Direction Education, Jeunesse et Sports.

"L'école Lafon Feline chante l'égalité."

Un groupe d'élèves de l'école élémentaire Lafon Feline participe depuis le mois de septembre à l'atelier d'éveil musical proposé par le service animation de la Ville dans le cadre de l'accueil périscolaire lors de la pause méridienne.

L'action se complète par la création de plusieurs chansons ayant pour toile de fond le vivre ensemble et particulièrement l'égalité. Les élèves ont ainsi retranscrit par des jeux d'échanges d'idées, leurs regards d'enfants sur cette problématique de société
Accompagné à la guitare par Philippe Vranckx, professeur de musique et soutenus par l'équipe d'animation, les enfants ont suivi les répétitions avec assiduité pour un enregistrement en condition du direct !
Toutes les écoles élémentaires auront l'occasion tout au long de l'année de s'associer à ce projet de chansons sur un thème d'actualité ou de citoyenneté.
Ce projet qui associe le Pôle Culturel, avec un partenariat de l'école de musique pour un lieu adéquat pour l'enregistrement et le personnel de l'Ermitage pour la prise de son, représente un bel exemple de projet transversal et d'interactivité entre les services et de contribution aux enjeux liés à la RSO et à l'Agenda 21.

1. Perspectives 2019

Le Comité de pilotage » Egalité Femmes-Hommes » va aux travers d'ateliers et de réunion plénière continuer à travailler sur l'élaboration d 'un plan d'actions .

Il reste néanmoins à constituer le collège « usagers ». A cette fin, les adjoints en délégation ont été sollicités afin d'inciter les Bouscatais, qui participent directement au sein d'associations, d'instances de consultation ou indirectement par le biais de leurs enfants et famille, à contribuer à la définition de notre politique en faveur de la promotion de l'égalité Femmes- Hommes sur le territoire de la Commune, comme par exemple les représentants des parents des élèves de collèges, écoles primaires (maternelles et élémentaires), des parents de jeunes enfants en crèches, des habitants des résidences autonomie, …). Il est souhaité de pouvoir les convier à participer aux ateliers de travail et réunions du comité de pilotage en 2019.

Participation Du Bouscat à la semaine de l'égalité femmes - hommes dans la fonction publique en Nouvelle-Aquitaine du 11 au 15 mars.

Organisée par la Préfecture de Nouvelle-Aquitaine, cette semaine sera consacrée à l'égalité professionnelle dans la fonction publique et à l'intégration de l'égalité dans les politiques publiques. Des élues, les cadres de la collectivité et les agents volontaires du comité de pilotage ont été invités à participer **à** des temps de formations, des ateliers d'échanges autour de bonnes pratiques, des conférences, des expositions et du théâtre.

BIBLIOGRAPHIE SELECTIVE

L'EGALITE FEMMES-HOMMES

Médiathèque du Bouscat – novembre 2018

Filles et garçons, la parité [Texte imprimé] / Carina Louart ; illustrations Pénélope Paicheler. **Actes Sud junior, 2015.**

Une présentation de l'avancée de la parité dans le monde et en France, sous forme de questions et de réponses.

Le mélange des sexes / FRAISSE Geneviève, Gallimard-jeunesse Giboulées, collection Chouette penser ! 2006, 75 p.

Une approche philosophique de la mixité et de l'égalité entre les filles et les garçons.

L'Ethique du care **/ Brugère, Fabienne. PUF, 2011**

Bilan de la conceptualisation du care, développée depuis les années 1980 aux Etats-Unis. Conçu comme une éthique de la raison et des sentiments, il se fonde sur une anthropologie de la vulnérabilité et veut rendre audible la voix des femmes et des populations fragiles

La Fabrique des filles **/ Rogers, Rebacca. Textuel, 2010**

Des leçons de broderie aux cours d'éducation sexuelle, le XXe siècle est porteur d'une évolution importante de l'éducation des filles. Ce cheminement sociétal et culturel, illustré de documents souvent inédits (journaux intimes, cahiers d'élèves, etc.) sur la période 1870-1975, questionne les avancées comme les obstacles vers une égalité homme-femme.

Il était une fois les filles **/ Banon, Patrick (1953-....). Actes Sud junior, 2011**

La relation entre hommes et femmes s'est longtemps exprimée par une domination du masculin sur le féminin fondée sur des mythes et des peurs. Mieux comprendre les origines de cette oppression doit permettre de replacer la différence entre féminin et masculin dans une dynamique positive et constructive au même titre que doivent l'être celles entre étranger et autochtone, croyant et athée.

La Cause des femmes **/ Halimi, Gisèle (1927-....). Gallimard, 1992**

Le livre clé de cette célèbre avocate d'origine tunisienne qui se bat pour le droit des femmes.

***Le Rose et le bleu* / Beauvalet-Boutouyrie, Scarlett. Belin, 2016**

Rose pour les filles, bleu pour les garçons. L'évidence est une habitude récente comme bien d'autres signes associés au féminin et au masculin. L'histoire du corps et de ses représentations, des lois juridiques et sociales, de l'éducation, des enjeux de pouvoir entre les sexes, laisse entrevoir les contours changeants de ce qui définit les hommes et les femmes.

***Le Sport fait mâle* / Guérandel, Carine. PUG, 2016**

La question de l'égalité entre les filles et les garçons dans le sport, dans les quartiers populaires, est étudiée suivant trois angles : la politique d'insertion par le sport et ses effets sur le terrain, les relations entre filles et garçons dans les structures sportives, ainsi que les pratiques professionnelles des encadrants.

***Laëtitia ou la fin des hommes* / Jablonka, Ivan (1973-....). Seuil, 2016**

En janvier 2011, Laëtitia Perrais, 18 ans, est enlevée avant d'être poignardée et étranglée. Pendant deux ans, l'auteur a rencontré les proches, la famille ainsi que les acteurs de l'enquête, avant d'assister au procès du meurtrier. Il étudie sa vie comme un fait social, révélateur de la violence aux femmes.

***Ne suis-je pas une femme ?* / Hooks, Bell. Cambourakis, 2015**

La militante noire américaine dénonce les discriminations de classe, de race et de sexe dont sont victimes les femmes noires. Elle souligne également l'absence de collaboration entre les féminismes blancs et noirs en dépit des oppressions communes.

***Trouble dans le genre : le féminisme et la subversion de l'identité* / Butler, Judith. La Découverte, 2006**

L'auteure affirme que le genre n'exprime pas une essence mais un effet naturalisé et stabilisé par une performance. Exprimant une approche nouvelle de l'identité sexuelle, du sexe biologique aux identités de genre en passant par le désir et la sexualité, elle remet en cause notre propre perception, infirmant ou confirmant les travaux de M. Foucault, de Sigmund Freud ou ceux de C. Lévi-Strauss.

***Masculin, féminin (vol. 1 et 2)* / Heritier, Françoise. Odile Jacob, 2002**

Cet essai montre comment toute pensée humaine, quelle que soit la culture, se construit à partir de l'identique et du différent, et comment ces concepts se construisent à partir des sexes. Il offre des solutions pour parvenir à l'égalité en exposant les mécanismes de la différence.

***Une Chambre à soi* / Woolf, Virginia (1882-1941). 10-18, 2001**

Un pamphlet où l'auteur s'interroge sur le fait qu'à travers l'histoire, tant de génies féminins ont été réduits au silence, voire condamnés à s'ignorer.

***Olympe de Gouges* / Solal, Elsa (1963-...). Actes Sud junior, 2009**

De naissance illégitime, la petite Marie Gouze a très tôt conscience des implications de son statut d'enfant adultérin. Ce même statut lui sert d'arme pour défendre son droit et celui des autres femmes sous la Révolution, combat qui la mène à la guillotine.

***Nous sommes tous des féministes* / Adichie, Chimamanda Ngozi (1977-....). Gallimard, 2015**

Dans ce texte, à l'origine un discours prononcé en 2012 dans le cadre d'un programme dédié à l'essor du continent africain, l'écrivaine nigériane aborde avec lucidité et humour le sujet du féminisme. A travers des anecdotes issues de sa vie quotidienne, au Nigeria comme aux Etats-Unis, elle évoque les questions de l'inégalité des sexes et de l'image de soi des femmes.

***Le Livre noir de la condition des femmes* / Treiner, Sandrine (1964-....). Points, 2007**

Un état des lieux de la condition des femmes sur le plan international, aujourd'hui. Dans bien des régions du monde, les femmes sont maltraitées, et n'ont pas les mêmes droits civils et sociaux que les hommes. Des contributeurs du monde entier présentent des articles, portraits, témoignages et synthèses d'études internationales.

***Gisèle Halimi* / Magana, Jessie (1970?-....). Actes Sud junior, 2013**

Une évocation du combat de l'avocate Gisèle Halimi pour les droits des femmes et contre les violences qu'elles subissent. Avec en fin d'ouvrage, un dossier consacré au combat pour la reconnaissance du viol comme un crime.

***Le Féminisme au masculin* / Groult, Benoîte (1920-2016). Grasset, 2010**

Au cours des siècles, des hommes éclairés, écrivains ou hommes politiques, ont profité de leur influence pour défendre le statut de la femme dans la société. Présentation de ces féministes, tels Condorcet, Stuart Mill ou Fourier, qui ont secoué les préjugés, se sont élevés contre l'injustice et ont dénoncé la prétendue infériorité des femmes.

***Fausse route* / Badinter, Elisabeth (1944-....). O. Jacob, 2003**

La cause des femmes a-t-elle fait fausse route ? Un nouveau discours dominant se redéploie sur la nature féminine. A force de victimiser les femmes et d'accuser l'autre sexe, on risque de tomber dans un manichéisme plat.

***Féministes du monde arabe* / Bienaimé, Charlotte. Les Arènes, 2016**

La documentariste radio fait le portrait de jeunes féministes rencontrées en Tunisie, au Maroc, en Algérie et en Egypte en 2014. Etudiantes, ouvrières, architectes, journalistes, agricultrices, etc., racontent leurs luttes pour le droit à la liberté sexuelle, à l'indépendance, à l'égalité juridique, économique et sociale, et au respect.

***Les Mots indispensables pour parler du sexisme* / Magana, Jessie (1974-....). Syros, 2014**

Cet abécédaire sur le sexisme permet, en 60 mots, de comprendre le sujet dans son ampleur. Pour chaque entrée, des renvois vers d'autres termes sont proposés, ainsi que des choix de lecture, de films, de chansons, etc.

***La Sexualité et sa répression dans les sociétés primitives* / Malinowski, Bronislaw. Payot, 2016**

Une étude sur la vie sexuelle, sociale et familiale des habitants des îles de Trobriand, en Papouasie-Nouvelle-Guinée, parmi lesquels l'auteur passa quatre années au début du XXe siècle. Il propose une analyse des transformations que la nature animale a dû subir dans les conditions anormales qui lui ont été imposées par la culture.

***Reflets dans un œil d'homme* / Huston, Nancy (1953-....). Actes Sud, 2012**

N. Huston convoque ici sa propre expérience, comme celles d'artistes qui l'entourent, pour analyser toutes les influences qui façonnent la femme contemporaine. Elle met en avant les contradictions d'une société qui nie la différence des sexes tout en l'exacerbant à travers l'industrie de la beauté et de la pornographie.

***Les Faits et les mythes* / Beauvoir, Simone de (1908-1986). Gallimard, 1986**

Première partie du livre *Le Deuxième sexe*.

***L'Expérience vécue* / Beauvoir, Simone de (1908-1986). Gallimard, 1986**

Seconde partie du livre *Le Deuxième sexe*.

***La Différence des sexes* / Héritier, Françoise (1933-....). Bayard, 2010**

Les différences objectives entre les sexes entraînent-elles des différences d'aptitudes, des différences dans le domaine juridique, professionnel, et la domination d'un sexe sur l'autre ? Ces différences sont-elles naturelles ou culturelles ? Ces questions sont abordées dans une démonstration de l'égalité entre homme et femme, condensé de l'oeuvre de cette intellectuelle du XXe siècle.

***Ni poupées, ni super-héros !* / Beauvois, Delphine. La Ville brûle, 2015**

On n'est pas des poupées : mon premier manifeste féministe !. - On n'est pas des super-héros : mon premier manuel antisexiste. - Un album qui lutte contre les stéréotypes et les clichés avec humour, pour aider les enfants à être eux-mêmes.

***Idées reçues sur les filles et les garçons* / Aziza, Agnès (1968-....). Oskar éditeur, 2015**

Cet ouvrage s'interroge sur les préjugés qui circulent, dans les cours de récréation, sur les filles et les garçons. L'éducation est différente pour chacun d'eux. S'il est dit par exemple aux garçons de ne pas pleurer, les filles apprennent, elles, à ne pas exprimer leur colère.

***Filles = garçons ?* / Vincent, Béatrice (1972-....). Autrement Jeunesse, 2001**

Des questions d'enfant sur les inégalités entre hommes et femmes, les mots, les différences corporelles, la loi concernant la parité en France et le mariage.