

// Service Presse
Tél. 02 40 41 67 06
presse@mairie-nantes.fr

Nantes, le 10 octobre 2022

CONSEIL MUNICIPAL DU VENDREDI 14 OCTOBRE 2022

La Ville de Nantes agit pour une égalité à 360°

La Ville de Nantes s'est fixée un cap pour l'égalité : irriguer l'ensemble de l'action publique. L'ambition est de faire de Nantes une ville sans discriminations, non-sexiste, accessible et juste, en mobilisant les acteurs du territoire autour d'une dynamique commune.

De nombreuses actions ont d'ores et déjà été menées lors des précédents mandats en matière d'égalité femmes-hommes, de lutte contre l'homophobie et contre le racisme ou d'accompagnement des personnes en situation de handicap. Mais le choix a été fait d'accélérer dans ce mandat, pour aller plus vite et plus loin, pour construire un territoire égalitaire et sans discriminations.

C'est pourquoi, depuis 2020, l'égalité est l'un des marqueurs forts de l'action de la collectivité : elle est intégrée de façon systématique, et dans une logique transversale, dans chacune de nos politiques publiques, tant dans leur mise en œuvre à l'externe – à l'échelle de la ville et dans ses 11 quartiers – que dans le fonctionnement interne de la collectivité. Le rapport d'activité en témoigne. Il met également en évidence le rôle essentiel des acteurs associatifs et de l'éclairage apporté par l'expertise d'usage.

Construire une ville non-discriminante

Aujourd'hui encore, les ruptures d'égalité perdurent. Avec la crise sanitaire, elles s'accroissent. Agir pour l'égalité, c'est refuser que des citoyennes ou des citoyens se trouvent empêchés, relégués, discriminés, violentés. Nantes porte l'ambition d'être une ville égalitaire, assurant l'accès aux droits pour toutes et tous, une ville incluante et émancipatrice.

- La Ville s'engage à garantir l'égalité de traitement dans l'ensemble de ses processus internes. En 2021, elle a poursuivi une démarche ambitieuse d'égalité de traitement reconnue par les labels Diversité et Égalité.
- Depuis 2017, Nantes offre aux victimes de discriminations une écoute et un accompagnement dans la reconnaissance de leurs droits. Elle s'appuie sur la démarche globale « AntidiscrimiNantes » : numéro d'appel AlloNantes Discriminations, fiche de saisine, remontée de situations avec les acteurs du territoire.
- Nantes se mobilise sur le sujet de l'emploi pour lutter contre les discriminations au travail, en tant qu'employeur mais aussi à l'externe avec les acteurs du territoire via l'ATDEC de Nantes Métropole.
- Nantes a engagé un travail sur les discriminations faites aux jeunes : structuration des réseaux de vigilance des discriminations, accompagnement des acteurs jeunesse, facilitation du pouvoir d'agir et de dire des jeunes sur les discriminations ressenties ou vécues.
- La Ville de Nantes anime le Ravadis, réseau de vigilance des acteurs de l'accès aux droits, avec le Défenseur des droits, l'ATDEC et des têtes de réseaux actifs sur cette thématique.
- À l'international, Nantes est engagée dans la Coalition européenne des villes contre le racisme de l'UNESCO. Grâce à un plan d'action, il s'agit d'observer, prévenir, et renforcer les actions pour plus d'égalité réelle.



Construire une ville non-sexiste

Depuis 2020, l'ambition de la Ville de Nantes s'est amplifiée avec la volonté de **faire de Nantes la première ville non-sexiste de France à l'horizon 2030**. Ainsi, il ne s'agit plus uniquement de mesures correctives aux inégalités mais bien d'agir sur le système de production du sexisme.

- **Nantes replace les femmes au cœur de l'histoire et de la culture.** En 2021, elle a organisé pour la deuxième année des Journées européennes du patrimoine et du patrimoine et 22 rues ou établissements se sont vus attribués des noms de femmes.
- **Nantes s'engage pour un accès universel à des protections périodiques et lutte contre le tabou des règles.** Fin 2021, des distributeurs ont été installés dans différents équipements publics.
- **La Ville de Nantes poursuit la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.** La fréquentation de Citad'elles, centre de ressources et d'accueil des femmes victimes de violence, est en augmentation : 1 240 femmes accueillies en 2021.
- **Nantes encourage l'entrepreneuriat des femmes et l'égalité femmes-hommes dans les entreprises.** Pour continuer à faire progresser l'égalité professionnelle, 5 ateliers **Négotraining**, développés dans le cadre de la plateforme RSE de la métropole nantaise ont été proposés en 2021.
- **La Ville de Nantes entend devenir la ville du sport pour toutes et tous.** En 2021, Nantes renforce l'accompagnement, tant financier qu'humain, des projets de développement d'équipes féminines ou mixtes.
- **La Ville de Nantes soutient la communauté LGBTQIA+ :** elle s'engage pour la défense des droits et la reconnaissance des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans, queers, intersexes et asexuelles qui, **ne correspondant pas aux normes sociales attribuées au masculin et au féminin, sont la cible du sexisme.**

Construire une ville accessible à toutes et tous

L'accessibilité universelle consiste à penser chaque espace ou service comme devant être accessible à tous, sachant que ce qui est nécessaire à 10 % du public est utile pour 40 % et confortable pour 100 %.

- **La Ville de Nantes agit en faveur de l'inclusion et de la citoyenneté :**
 - La Ville a veillé à maintenir des rencontres avec les associations et soutenir les actions mises en place par **21 associations en lien avec la question du handicap**.
 - La Ville a poursuivi ses engagements en matière d'accessibilité des activités sportives, dans le cadre du **plan handisport et sport adapté**. 24 disciplines sont soutenues dans ce plan et la mise en accessibilité des équipements sportifs se poursuit.
 - En matière culturelle, la **saison accessible a de nouveau été présentée à l'automne aux associations spécialisées sur le handicap visuel**.
 - Dans le cadre du **projet éducatif de territoire (PET 2021-2023)**, la Ville favorise **l'inclusion des enfants en situation de handicap** : multi-accueils, temps périscolaires, accueils de loisirs, structures sportives. La **mise en accessibilité des écoles** se poursuit, comme à l'école Sully.
- Dans le cadre du **Schéma directeur d'accessibilité** de Nantes Métropole, 300 km de cheminements piétons prioritaires avaient été identifiés pour être mis en accessibilité sur Nantes. En 2021, plus de 850 000 € ont été investis pour réaliser les travaux. Des tests ont été faits sur site par des membres du Conseil nantais pour l'accessibilité universelle (CNAU) pour vérifier l'accessibilité des parcours.
- Dans le cadre du Schéma directeur d'accessibilité programmée des transports collectifs de Nantes Métropole, **le CNAU participe depuis plusieurs années au projet d'amélioration du service Proxitan**.
- **Nantes s'implique pour l'accessibilité de ses bâtiments :** l'Agenda d'accessibilité programmé (durée de 9 ans) porte sur près de 500 établissements recevant du public (ERP) et 155 installations ouvertes au public (IOP). **Fin 2021, 34 % des ERP étaient accessibles contre 5 % en 2015.**

Le plan d'actions de la Ville de Nantes en tant qu'employeur

Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes persistent malgré de nombreuses avancées. Ségrégation professionnelle, écarts de salaire, violences sexistes et sexuelles ; au travail, les femmes restent dans les faits, bien souvent inégales aux hommes. Rétablir l'égalité, l'égalité réelle suppose une action forte, volontariste.

La mobilisation conjointe des organisations syndicales, des services pilotes, des directions opérationnelles et des agentes et agents membres du Conseil consultatif interne Égalité-Diversité-Mixité (CCIEDM) a permis le partage des différents diagnostics et l'identification de six axes d'actions pour 2022-2024.

1^{er} axe : il vise à structurer et faire vivre une gouvernance partagée sur les enjeux d'égalité et de mixité professionnelle femmes-hommes, à favoriser la participation des services et des personnels mais aussi à rendre lisible l'action et les moyens alloués à cette action. Parmi les exemples d'actions : **l'expérimentation d'un « budget sensible au genre » sur le budget RH** de la collectivité et la **constitution d'un réseau de référents Égalité au sein des directions** opérationnelles.

2^e axe : il est consacré à l'information, à la communication et à la lutte contre le sexisme. Parmi les actions phares, une campagne de communication participative « lutte contre les stéréotypes et préjugés sexistes » et **l'évaluation du niveau d'appropriation de la charte** adoptée en 2020 pour une communication interne inclusive.

3^e axe : il travaille à faire de la mixité professionnelle un levier de performance collective. Parmi les exemples : l'élaboration d'une **stratégie pour augmenter le taux de mixité** et le **développement de l'immersion professionnelle** et des passerelles entre différents métiers.

4^e axe : il prévoit différentes mesures en faveur de l'articulation des temps de vie, des parentalités et de la santé au travail. Parmi les actions : **sensibiliser aux maladies chroniques dites invisibles comme l'endométriose** ou évaluer l'impact du télétravail sur l'articulation des temps de vie des agents.

5^e axe : il se consacre à diminuer les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes. Exemples d'actions : tester l'outil de calcul des écarts de rémunération mis en place par l'État et aligner le régime indemnitaire des non-titulaires non-permanents sur celui des titulaires.

6^e axe : il est dédié à la prévention et au traitement des agissements sexistes, des violences sexuelles et du harcèlement sexuel au travail. Parmi les actions phares : **développer des formations de sensibilisations** ou **élaborer et accompagner l'appropriation de fiches réflexes afin d'outiller les managers**.