

PLAN DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS 2017 > 2023



La Ville de Rennes mène de longue date une politique volontariste en matière de promotion de l'égalité réelle, depuis la première charte « Rennes Ville accessible » en 1989, la création d'une « mission droits des femmes » en 1995, jusqu'à celle de la « mission Lutte contre les discriminations » en 2008. Le travail de cette mission a conduit la Ville de Rennes à adopter un premier plan de Lutte Contre les Discriminations. Il a permis de construire une politique globale en la matière.

Après avoir pris le temps de l'évaluation, nous avons considérablement renouvelé ce plan de lutte contre les discriminations, et vous en trouverez, dans ce document, les grandes orientations. Parce que cette lutte concerne toutes les politiques publiques, il nous a semblé évident d'appliquer cette démarche à l'échelon métropolitain.

Nous affirmons ainsi que Rennes et sa métropole se doivent d'être des territoires vigilants et actifs contre les injustices quotidiennes qui minent l'estime de soi de nos concitoyen.nes. Notre action passera par le renforcement de l'accès aux droits, la garantie d'un égal accès de tou.tes aux services publics, et plus largement à la vie sociale.

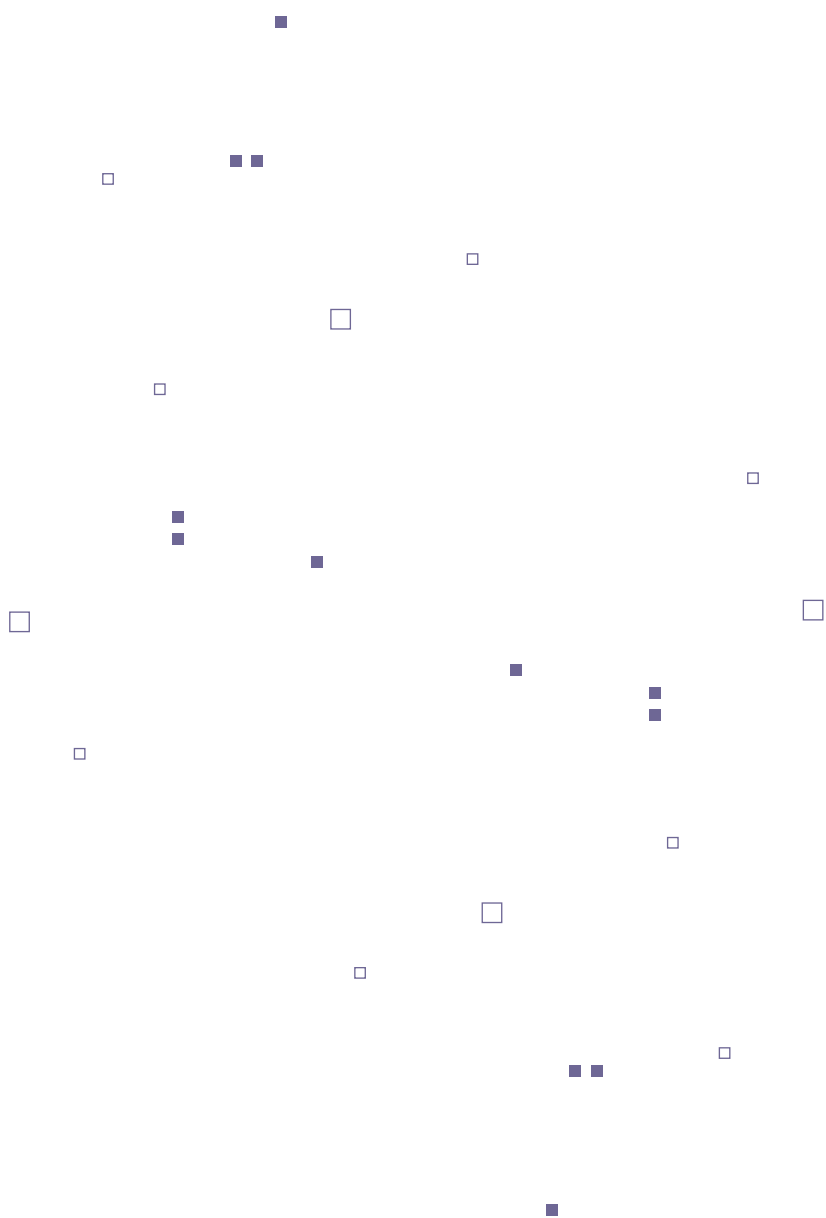
Notre première responsabilité s'exerce en tant qu'employeurs, pour que nos collectivités soient exemplaires avec leurs agent.es comme avec les usager.ères des services publics

Ensuite, parce qu'on combat mieux ce que l'on connaît, il nous faut recenser les discriminations, pour mieux les prévenir. La Ville de Rennes et Rennes Métropole s'engagent également à faciliter le travail des associations et des institutions qui viennent en aide aux victimes, à renforcer l'accès aux droits, à accompagner toute manifestation visant à déconstruire représentations et assignations, quelles qu'elles soient.

La boussole permanente de notre action est la construction d'une ville juste et bienveillante, car les inégalités et les discriminations peuvent miner notre pacte républicain. Alors que notre société est régulièrement confrontée à des réflexes de repli sur soi, nous répondons, plus que jamais, par la volonté de construire une Ville-égalité, inclusive, où chacun.e trouve sa place et a droit au respect de sa dignité.

Nathalie Appéré
Maire de Rennes

Emmanuel Couet
Président de Rennes Métropole



SOMMAIRE

LES DISCRIMINATIONS : DE QUOI PARLE-T-ON ?	6
---	---

LES OBJECTIFS DU PLAN DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	9
--	---

LES ENGAGEMENTS DE LA VILLE ET DE RENNES MÉTROPOLE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ	14
--	----

L'ANIMATION DU PLAN DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	15
--	----

LES RESSOURCES DU TERRITOIRE EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	16
--	----

LES DISCRIMINATIONS : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Sur le plan juridique, la discrimination est un délit. Elle est définie comme une différence de traitement fondée sur un critère prohibé dans une situation prévue par la loi : dans l'accès à l'emploi, l'éducation, le logement, la santé, l'accès aux biens et services, la protection sociale. Aujourd'hui, 25 critères sont identifiés par la loi.

Les 25 critères définis par la loi

				
Sexe	Origine	Grossesse	Situation de famille	Apparence physique
				
Patronyme	Lieu de résidence	État de santé	Perte d'autonomie	Handicap
				
Caractéristiques génétiques	Mœurs	Orientation sexuelle	Identité de genre	Âge
				
Capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français	Refus des personnes à subir des faits de harcèlement	Harcèlement	Activités syndicales	Appartenance ou non-appartenance à une ethnie, une race, une nation
				
Opinion philosophique	Religion	Particulière vulnérabilité économique	Opinions politiques	La domiciliation bancaire

Plusieurs textes de lois encadrent le droit de la non-discrimination :

- La loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 intègre le droit antidiscriminatoire dans le Code du travail français;
- La loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) en tant qu'autorité administrative indépendante;
- La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations;
- La loi n° 2011-334 du 29 mars 2011 relative à la création du Défenseur des Droits (remplaçant la HALDE).

L'auteur.e d'une discrimination encourt 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.

Ces peines peuvent être alourdies si l'auteur.e de la discrimination est un.e agent.e public ou un.e responsable d'un lieu accueillant du public. Dans ce cas, les peines peuvent aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende.

Les discriminations au cœur de notre société

Les discriminations sont aussi systémiques. Elles s'ancrent dans nos mémoires, dans nos représentations et dans l'ensemble des interactions sociales. Ce sont des processus invisibles d'assignation à une place dans la hiérarchie sociale en fonction d'un critère réel ou supposé. Ce sont elles qui expliquent les taux de chômage plus élevés pour les personnes d'origines étrangères ou bien encore les écarts de salaires entre les femmes et les hommes à compétences égales. En ce sens, lutter contre les discriminations, c'est s'intéresser aux conditions de l'égalité réelle. Ainsi, le plan de lutte contre les discriminations doit intervenir sur ces discriminations.

L'effet cumulatif des discriminations

Les discriminations ont un effet cumulatif au sens où elles s'ajoutent aux inégalités sociales. Par ailleurs, une même personne peut également être discriminée en raison de plusieurs critères. Cette combinaison donne lieu à une discrimination intersectionnelle ou multifactorielle.

Cela peut par exemple concerner les femmes noires (discrimination fondée à la fois sur le sexe et l'appartenance ou non-appartenance réelle ou supposée à une ethnie, une race ou une nation). Ces discriminations appuient le caractère cumulatif et illustrent une forme de "double peine".

Quelques données sur les discriminations ...



**3 PERSONNES
SUR 10**

se sont déjà senties
discriminées au travail



SUR 40 ENTREPRISES

testées pour une étude sur
les discriminations liées aux
origines dans le recrutement,

30%

ont eu des pratiques
discriminantes

(source : Ministère du travail, 2016)



Selon l'INSEE, l'écart de
revenu salarial entre les
hommes et les femmes en
2010 était de

18 %

dans le secteur public



Selon le rapport 2014 du
Défenseur des droits,

**37 %
DES MÉDECINS**

refusent leurs soins aux
titulaires de la couverture
de maladie universelle
complémentaire (CMU - C).

Selon un appel à
témoignages du Défenseur
des Droits sur les
discriminations liées aux
origines dans l'accès à
l'emploi, sur l'ensemble
des personnes qui disent
avoir vécu une situation de
discrimination,

**MOINS D'1 SUR
10 A ENGAGÉ DES
DÉMARCHES POUR
FAIRE RECONNAÎTRE
SES DROITS.**

Les types de discriminations

	DÉFINITION	EXEMPLE
DISCRIMINATION DIRECTE	Différence de traitement intentionnelle et délibérée fondée sur un des critères prohibés.	Ne pas accepter de prendre quelqu'un en entretien d'embauche en raison de son patronyme.
DISCRIMINATION INDIRECTE	Critère ou pratique apparemment neutre qui est susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs identifiés, un désavantage particulier pour une personne ou un groupe. Cette définition ne s'intéresse ni à la motivation ou à la conscience de la personne qui discrimine.	Une entreprise refuse d'embaucher une femme dans une unité de production car il n'y a que des vestiaires masculins.

LES OBJECTIFS DU PLAN DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Le Plan de lutte contre les discriminations adopté par la Ville de Rennes en 2009 avait permis plusieurs avancées importantes et une structuration de la politique de lutte contre les discriminations au sein de la Ville de Rennes. Le nouveau plan de lutte contre les discriminations étend son périmètre d'actions au territoire métropolitain en étant adopté à la fois par la Ville de Rennes et par Rennes Métropole. Cet élargissement s'explique par une volonté de prendre en compte la lutte contre les discriminations sur l'ensemble des politiques publiques de la Ville (éducation, culture, vie associative...) et de la Métropole (ressources humaines, politique de la Ville, emploi, logement...).

Le plan d'actions employeurs

Rennes Métropole, la Ville et le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) de Rennes sont engagés en faveur de l'égalité et de la lutte contre toutes les formes de discrimination, tant vers l'externe qu'à l'interne, en tant qu'employeurs.

À ce titre, plusieurs démarches menées ces dernières années illustrent cette action volontariste : le plan de lutte contre les discriminations à la Ville de Rennes (adopté en 2009, avec un volet employeur), le plan en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (label Agence française de normalisation depuis 2008, plan d'actions égalité de l'Agence Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe), ou encore l'action en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap (convention

avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique depuis 2008). Le comité technique commun Rennes Métropole – Ville de Rennes, associant élus et représentants du personnel, a adopté en juin 2015 un plan d'action «Égalité et non-discrimination : agir en tant qu'employeur» qui structure la volonté des deux collectivités Ville de Rennes et Rennes Métropole et du CCAS de Rennes de s'inscrire dans une logique de promotion de l'égalité et de la non-discrimination. Ce plan d'action employeur comprend également plusieurs axes pour l'égalité entre les femmes et les hommes déclinant la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale du Conseil des Communes et Régions d'Europe.

1. FORMER ET SENSIBILISER LE PERSONNEL

Mise en place de formations et de sensibilisations sur les questions du handicap, des discriminations liées aux origines, de l'égalité entre les femmes et les hommes et sur les questions générationnelles



Formations spécifiques à la Direction des Jardins à destination des agents

Formations à destination des encadrants dans différentes directions

Rédaction et diffusion d'une Charte interne de l'égalité et de la non-discrimination

2. GARANTIR LA NON-DISCRIMINATION ET PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI

Rédaction d'un guide de recrutement à destination des encadrants pour garantir l'objectivité des recrutements et permettre une traçabilité des décisions.

Aide à l'insertion par le biais de dispositifs de recrutements : emplois d'été, «Objectif emploi public», emplois d'avenir, accueil de services civiques, stages...

Rédaction et diffusion d'une Charte interne de l'égalité et de la non-discrimination

3. PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ET PRÉVENIR LES DISCRIMINATIONS TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE DES AGENTS

Garantir l'égalité et prévenir la discrimination dans les processus des ressources humaines : déroulement de carrière (fondé sur le métier, en cours de révision avec projet de supprimer les critères d'âge...), résorption progressive des temps non complets et mesures de revalorisation pour certains métiers majoritairement féminins...;

Favoriser l'exercice d'une activité professionnelle pour les publics rencontrant des difficultés particulières

4. DÉTECTER LES SITUATIONS DE DISCRIMINATION ET Y RÉPONDRE

Mise en place d'une cellule d'alerte en cas de discrimination (cellule discrim'alerte) pour l'ensemble des agents.es



Le plan de lutte contre les discriminations

1. PRÉVENIR ET RECONNAÎTRE LES DISCRIMINATIONS

Déconstruire les stéréotypes et les assignations :

Permettre à tou.tes de "chausser les lunettes de l'égalité". Cela passe notamment par la mise en place de temps forts spécifiques.

ACTIONS EXISTANTES



- Mise en place d'événements pour interroger nos représentations : 8 mars, Rennes au Pluriel – Le rendez-vous de l'Egalité et de la Diversité Culturelle, Semaine d'Information de la Santé Mentale... ;
- Soutien à des initiatives associatives ayant pour objectif de travailler la question des stéréotypes et des représentations (Marche des Fiertés) ;
- Rôle de ressource de la Ville et de la Métropole en matière d'outils de sensibilisation pour aborder les thématiques d'interculturalité et de Vivre ensemble ;
- Sensibilisations organisées auprès des partenaires de l'emploi dans le cadre du Plan Emploi Quartier
- Organisation de conférences grand public en lien avec la lutte contre les discriminations (exemple, conférence de Patrick Simon sur les discriminations ethnoraciales en France)

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS POUR 2023



- Renforcer les événements et rencontres développées par la Ville et la Métropole sur cette thématique
- Évoquer les discriminations subies par les jeunes lors d'un temps fort jeunesse en 2018
- Valoriser l'Histoire et les Mémoires de l'Immigration
- Généraliser une communication non-stéréotypée
- Améliorer la diffusion et la mobilisation des ressources et des outils existants, notamment auprès des acteur.rices éducatif.ves
- Sensibiliser les agent.es de la Ville et de la Métropole à cette thématique afin d'améliorer leurs postures d'accueil de population
- Sensibiliser les élu.es à la lutte contre les discriminations
- Renforcer les sensibilisations auprès des partenaires de la Ville et de la Métropole
- Renforcer le soutien aux initiatives qui visent à lutter contre les stéréotypes et les assignations

Mesurer et observer les discriminations :

Mettre en place des indicateurs efficaces en lien avec la lutte contre les discriminations sur le territoire métropolitain (manque de mixité, faible diversité, ressenti...) et ensuite faire connaître, analyser et mieux prendre en compte ces données pour développer des actions adéquates.

ACTIONS EXISTANTES

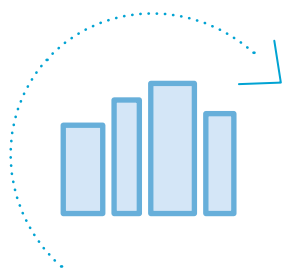


- Grandes enquêtes nationales (testing, rapports...)
- Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes présenté en conseils métropolitain et municipal

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS POUR 2023



- Développer des outils permettant d'avoir des données précises en matière d'égalité, notamment en ce qui concerne les rapports et les bilans à la fois pour les services de la Ville, de la Métropole et de leurs partenaires



Mener une étude sur le territoire afin de connaître davantage les mécanismes discriminatoires existants

Développer des outils visant à recenser le ressenti discriminatoire sur le territoire de la Métropole rennaise (en lien avec le comité consultatif Rennes au Pluriel)

Travailler avec les partenaires afin de centraliser les sollicitations des personnes discriminées sur le territoire

Produire un bilan annuel de l'ensemble des actions développant le plan de lutte contre les discriminations

2. ACCOMPAGNER ET PRENDRE EN CHARGE LES VICTIMES DE DISCRIMINATIONS

Informar la population sur ses droits :

Informar la population sur le droit et les enjeux qui en découlent dans la mesure où peu de personnes connaissent les différents textes de lois qui encadrent la définition juridique des discriminations (25 critères, procédures, ressources existantes).

ACTIONS EXISTANTES



Mise en place de points d'accès au droit («D-code» sur la thématique de la jeunesse) en partenariat avec le Conseil Départemental d'Accès au Droit (CDAD) et le Centre Régional d'Information Jeunesse Bretagne (CRIJB)

Convention de partenariat avec le Conseil Départemental d'Accès au Droit validée en décembre 2016 et incluant une participation au partenariat local et un travail de coordination entre l'accès au droit et la lutte contre les discriminations

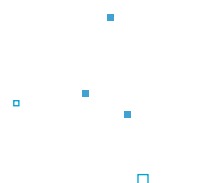
Permanences des délégués du Défenseur des Droits

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS POUR 2023



Informar davantage la population sur ses droits et sur les ressources existantes sur le territoire (campagne de sensibilisation, événements valorisant une approche non-discriminatoire...)

Informar la population sur les mécanismes de la discrimination



Accompagner les victimes de discriminations :

Faciliter l'accueil, l'orientation et l'accès au droit des personnes victimes de discriminations.

ACTIONS EXISTANTES



Permanences de structures d'accompagnements sur le territoire : CDAD, Défenseur des Droits, Mouvement contre le Racisme et pour l'Amitié entre les Peuples, Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles



OBJECTIFS OPÉRATIONNELS POUR 2023



Renforcer les acteurs et actrices du territoire afin de leur permettre d'être plus visibles et coordonnés dans leurs actions pour faciliter le recours au droit des personnes discriminées

Redonner davantage de légitimité aux acteurs et actrices dans leur accompagnement

Développer les pratiques d'accompagnement (écoute, aide juridique...) et des outils d'alerte en cas de discrimination (lignes téléphoniques, applications, boîte mail...)

3. TRANSFORMER LES PRATIQUES ET LES REPRÉSENTATIONS

Prendre en compte et prévenir les situations de discriminations dans l'élaboration de nos politiques publiques :

Permettre un véritable changement des pratiques par le biais de formations adaptées aux professionnel.les.

ACTIONS EXISTANTES



Sessions de formations organisées en 2017 auprès d'acteur.trices de l'emploi (accompagnant.es, associations et employeur.es)

Formations auprès d'acteur.trices jeunes (animateur.trices et éducateur.trices) du territoire

Soutien au programme «Envie 2 Respect» qui intervient auprès des structures scolaires et périscolaires dans les quartiers prioritaires de la ville

Rédaction d'un guide à l'usage des employeur.es par la Maison de l'Emploi de l'Insertion et de la Formation du bassin d'emploi de Rennes (MEIF) : «Prévenir les discriminations à l'embauche»

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS POUR 2023



Renforcer les compétences des professionnel.les par le biais de formations adaptées à leurs thématiques

Clarifier certaines démarches administratives dans le but de prévenir les situations de discriminations (exemple : état civil)

Mettre à disposition des différents services et partenaires des outils visant à prendre en compte la question de la lutte contre les discriminations dans l'élaboration et l'évaluation de projets

Agir sur les situations de discrimination par le biais d'actions positives

Accentuer la transversalité de la lutte contre les discriminations par la mise en place d'un comité de pilotage avec l'ensemble des élu.es thématiques de la Ville et de la Métropole

Permettre à tou.tes de se saisir de la lutte contre les discriminations :

La prévention et la lutte contre les discriminations doivent être partagées avec l'ensemble des acteur.trices. Il s'agit de développer un travail de réseau et de partenariat tout en facilitant le pouvoir d'agir.

ACTIONS EXISTANTES



Prise en compte de la parole des citoyen.nes sur la lutte contre les discriminations par la mise en place de comités consultatifs thématiques (Rennes au Pluriel, Égalité Femmes-Hommes, Handicap, Conseil local de la santé mentale...)

Mobilisation des partenaires de la Ville par le biais des conventions de partenariats avec les associations

Mobilisation des partenaires de la Ville et de la Métropole par le biais de l'ensemble des contractualisations adoptées

Mise en place d'un réseau d'éducateur.trices et animateur.trices intervenant auprès des jeunes

Convention de partenariat avec les acteurs associatifs qui ont pour objet de lutter contre les discriminations (Centre Gay Lesbien Bi et Trans, Union des Associations Interculturelles Rennaises)

Intégration de la Lutte contre les discriminations en tant qu'axe du Projet Éducatif Local

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS POUR 2023



Partager les enjeux de la lutte contre les discriminations avec les partenaires de la Ville via les conventions des équipements de quartiers (renforcement de la formation)

Mettre en place un comité de suivi local des discriminations dans le but de davantage coordonner les actions de lutte contre les discriminations à l'échelle du territoire

Renforcer le pouvoir d'agir des premier.es concerné.es



MÉTHODOLOGIE

En partenariat avec le Commissariat Général à l'Égalité des Territoires, la Ville de Rennes a pu bénéficier en 2015 d'un diagnostic du plan de lutte contre les discriminations validé en 2009.



Par la suite, le travail de construction du plan de lutte contre les discriminations a été permis grâce à une consultation sur deux niveaux :

- En interne, avec les services et élu.es de la Ville de Rennes et de Rennes Métropole afin d'évoquer les évolutions au sein des différentes politiques publiques et les besoins de chacun.e
- En externe avec des temps de travail avec l'Etat, les acteurs associatifs et les citoyens (Comité Consultatif Rennes Au Pluriel).

LES ENGAGEMENTS DE LA VILLE ET DE RENNES METROPOLE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

La lutte contre les discriminations se situe en complément d'engagements de la Ville et de la Métropole de Rennes en matière de promotion de l'égalité. La transversalité de la lutte contre les discriminations fait que cette dimension s'intègre à l'ensemble des politiques publiques portées par la Ville et la Métropole.

Un lien fort avec le Contrat de Ville de Rennes Métropole

Le Contrat de Ville de la Métropole Rennaise (2015-2020), en tant qu'outil de l'animation de nos politiques publiques sur les territoires identifiés comme prioritaires, intègre la lutte contre les discriminations comme un axe transversal au même titre que la jeunesse, l'égalité Femmes-Hommes et l'Histoire et la mémoire des quartiers populaires.

Les quartiers populaires portent avec leurs habitant.es une histoire lourde de représentations et de stéréotypes. Immigration, condition sociale peuvent être vécues comme des stigmates pesant sur l'avenir des jeunes notamment. Les pratiques discriminatoires doivent pouvoir être repérées et traitées. Il s'agit également de mener des actions de reconnaissance et de valorisation du «vivre ensemble» partagées par l'ensemble des habitant.es. Dans cette démarche, la lutte contre les discriminations concerne tout autant l'accès aux droits que la transformation du regard porté sur les territoires prioritaires.

Relier les politiques d'égalité et de lutte contre les discriminations à la politique de la ville nécessite de s'inscrire dans le temps long, partagé, de lutte pour la reconnaissance des droits, d'égal accès aux services publics, à la vie sociale.



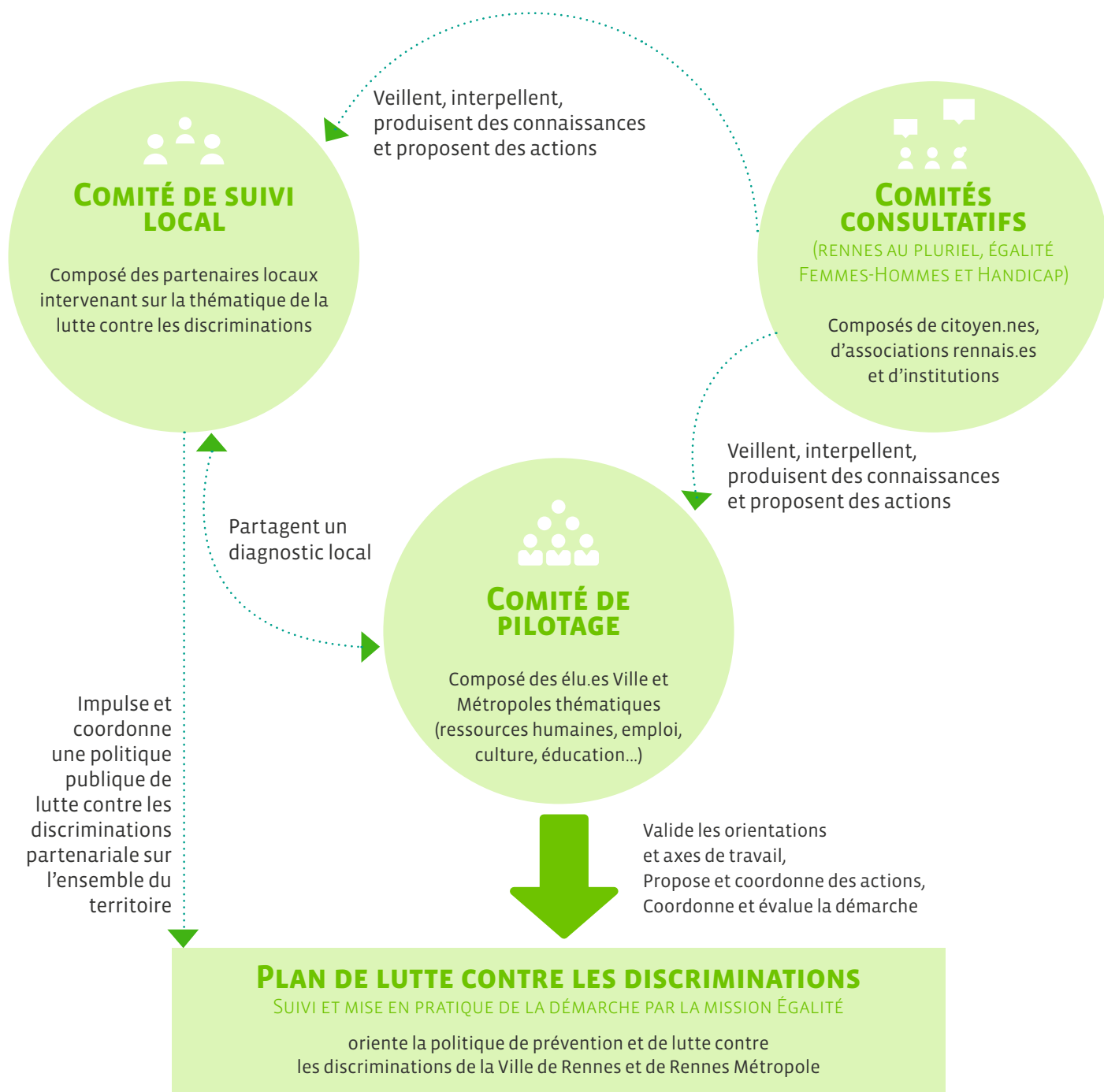
Les autres engagements de la Ville et de la Métropole pour renforcer l'égalité sur le territoire

Au-delà du Contrat de Ville, il convient de prendre en considération l'ensemble des engagements de la Ville et de la Métropole qui permettent de renforcer l'égalité sur le territoire. On peut par exemple citer les engagements suivants :

- **Ressources Humaines** : Plan d'actions employeur
- **Égalité Femmes/Hommes** : Plan d'actions de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, Label AFNOR (Agence Française de Normalisation) Égalité Femmes-Hommes
- **Handicap** : Convention de partenariat avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
- **Emploi** : Plan Emploi quartier, Plan Local d'Insertion Emploi
- **Education** : Projet Éducatif Local
- **Accès au droit** : Conseil Local de Sécurité et de Prévention à la Délinquance



L'ANIMATION DU PLAN DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS



LES RESSOURCES DU TERRITOIRE EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Plusieurs structures sont à contacter en cas de situation de discrimination

EN FRANCE :

Numéro national d'aide aux victimes

08 842 846 37 / 08victimes@inavem.org

Défenseur des droits

09 69 39 00 00

www.defenseurdesdroits.fr

DANS LA MÉTROPOLE RENNAISE :

Centre Départemental d'Accès aux Droits (CDAD)

02 23 44 85 78 / cdad-ille-et-vilaine@justice.fr

Centre d'Informations des Droits des Femmes et des Familles 35 (CIDFF)

02 99 30 80 89

Défenseur des droits (délégués locaux)

olivier.andrieu@defenseurdesdroits.fr / francois.danchaud@defenseurdesdroits.fr

Info Sociale en ligne

08 10 20 35 35 / isl@ille-et-vilaine.fr

Mission Égalité (Ville de Rennes et Rennes Métropole)

02 23 62 22 04 / egalite@rennesmetropole.fr

Mouvement contre le Racisme et pour l'Amitié entre les Peuples (MRAP)

02 99 32 04 41 / mrp.ille.et.vilaine@gmail.com

SOS Victimes 35

02 99 35 06 07 / sos-victimes-35@wanadoo.fr



EN IMAGES...



RENNES AU PLURIEL
Le rendez-vous de
l'égalité et de la
diversité culturelle

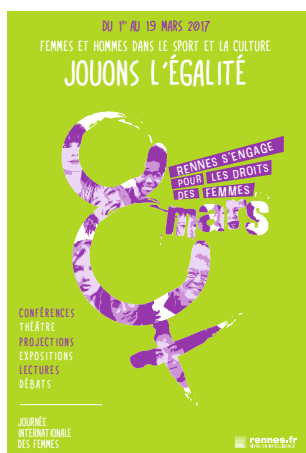


10 mai 2017 |
JOURNÉE NATIONALE DES
MÉMOIRES DE LA TRAITÉ,
DE L'ESCLAVAGE ET DE LEURS
ABOLITIONS



RENNES AU PLURIEL 2017
Découverte de
la musique Gnaoua

8 mars 2017 |
JOURNÉE INTERNATIONALE
DES DROITS DES FEMMES
Les associations rennaises
se sont réunies pour une haie
d'honneur sur la Place de la
Mairie.



7 février 2017 |
MARCHES EXPLORATOIRES
DES FEMMES À VILLEJEAN.
Les habitantes du quartier expriment
leurs souhaits pour un meilleur
partage de l'espace public.





25 novembre 2016 |
JOURNÉE INTERNATIONALE POUR
L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE
À L'ÉGARD DES FEMMES
122 tenues de femmes ont été
présentées sur la Place de la
Mairie pour symboliser les
femmes tuées par leurs maris/
compagnons ou ex-maris/
compagnons en 2015.



3 Juin 2017 |

MARCHE DES FIERTÉS

Environ 3.000 personnes ont défilé lors de la Marche des fiertés dans le centre-ville de Rennes. Organisée par le Centre gay lesbien bi et trans de Rennes, l'événement se veut « citoyen, militant et festif » selon les organisateur.rices, qui souhaitent ainsi « faire avancer une société du respect et faire reculer les discriminations touchant les personnes LGBTI et leurs proches. »



**Plan de lutte contre
les discriminations
Ville de Rennes et Rennes Métropole**

Direction Associations, Jeunesse et Égalité

Mission Égalité
egalite@rennesmetropole.fr
02 23 62 22 04

Crédits photos

Didier Gouray
Richard Volante
Stéphanie Priou



Hôtel de Rennes Métropole
4, avenue Henri-Fréville
CS 20723
35207 Rennes Cedex 2

Tél. 02 99 86 60 60
Fax 02 99 86 61 61
www.metropole.rennes.fr