

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

SEANCE DU CONSEIL METROPOLITAIN DU 08 FEVRIER 2024

DELIBERATION N°2024.00041

RAPPORT DE SAINT-ETIENNE MÉTROPOLE SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES POUR 2022/2023

Le Conseil Métropolitain a été convoqué le 02 février 2024

Nombre de membres en exercice : 123
Nombre de présents : 97
Nombre de pouvoirs : 21
Nombre de voix : 118

Président de séance : Mme Sylvie FAYOLLE,
Secrétaire de séance : M. Tom PENTECOTE

Membres titulaires présents :

Mme Ingrid ARNAUD, Mme Nicole AUBOURDY, M. Abdelouahb BAKLI, Mme Christiane BARAILLER, M. Jean-Alain BARRIER, M. Denis BARRIOL, M. Jean-Luc BASSON, Mme Françoise BERGER, M. Jean-Pierre BERGER, M. Eric BERLIVET, Mme Nora BERROUKECHE, Mme Audrey BERTHEAS, M. Cyrille BONNEFOY, M. Bernard BONNET, M. Vincent BONY, M. Lionel BOUCHER, M. Patrick BOUCHET, M. Kamel BOUCHOU, M. Gilles BOUDARD, M. Henri BOUTHEON, Mme Nicole BRUEL, M. Régis CADEGROS, Mme Stéphanie CALACIURA, M. Bruno CHANGEAT, Mme Catherine CHAPARD, M. André CHARBONNIER, M. Marc CHASSAUBENE, M. Marc CHAVANNE, Mme Frédérique CHAVE, Mme Laura CINIERI, Mme Viviane COGNASSE, M. Pierrick COURBON, M. Charles DALLARA, M. Jean-Luc DEGRAIX, Mme Marianne DELIAVAL, M. Philippe DENIS, M. François DRIOL, M. Christian DUCCESCHI, M. Fabrice DUCRET, Mme Marie-Pascale DUMAS, Mme Isabelle DUMESTRE, M. Frédéric DURAND, M. Jean DUVERGER, M. David FARA, M. Martial FAUCHET, M. Christophe FAVERJON, Mme Sylvie FAYOLLE, M. Jean-Claude FLACHAT, Mme Andonella FLECHET, M. Louis-Jean FONTBONNE, M. Luc FRANCOIS, M. Guy FRANCON, M. Michel GANDILHON, M. Pascal GONON, Mme Ramona GONZALEZ GRAIL, Mme Marie-Christine GOURBEYRE, M. Daniel GRAMPFORT, Mme Catherine GROUSSON, M. Marc JANDOT, M. Christian JOUVE, M. Christian JULIEN, M. Robert KARULAK, Mme Siham LABICH, M. Bernard LAGET, M. Denis LAURENT représenté par Mme Sonia VOUZELAUD, M. Claude LIOGIER, M. Olivier LONGEON, M. Julien LUYA,

RECU EN PREFECTURE

Le 15 février 2024

VIA DOTELEC - iXBus

99_DE-042-244200770-20240208-D2024000410

Date de mise en ligne : 15 février 2024

Mme Brigitte MASSON, Mme Nathalie MATRICON, M. Patrick MICHAUD, M. Yves MORAND, Mme Solange MORERE, Mme Aline MOUSEGHIAN, Mme Evelyne ORIOL, M. Tom PENTECOTE, M. Gilles PERACHE, Mme Marie-Jo PEREZ, Mme Nicole PEYCELON, Mme Christel PFISTER, M. Jacques PHROMMALA, M. Jean-Philippe PORCHEROT, M. Ali RASFI, Mme Brigitte REGEFFE, Mme Laurence RICCIARDI, M. Jean-Paul RIVAT, M. Alain SCHNEIDER, Mme Nadia SEMACHE, M. Christian SERVANT, Mme Eveline SUZAT-GIULIANI, M. Marc TARDIEU, Mme Marie-Christine THIVANT, M. Gilles THIZY, Mme Julie TOKHI, M. Jacques VALENTIN, Mme Laetitia VALENTIN, M. Julien VASSAL

Pouvoirs :

M. Gilles ARTIGUES donne pouvoir à M. Jean-Luc DEGRAIX,
Mme Caroline BENOUMELAZ donne pouvoir à M. Vincent BONY,
Mme Michèle BISACCIA donne pouvoir à M. Christian SERVANT,
M. Christophe CHALAND donne pouvoir à Mme Eveline SUZAT-GIULIANI,
M. Denis CHAMBE donne pouvoir à M. Claude LIOGIER,
M. Germain COLLOMBET donne pouvoir à Mme Julie TOKHI,
M. Paul CORRIERAS donne pouvoir à Mme Nicole PEYCELON,
M. Jordan DA SILVA donne pouvoir à Mme Viviane COGNASSE,
M. Gabriel DE ALMEIDA donne pouvoir à Mme Brigitte REGEFFE,
M. Jérôme GABIAUD donne pouvoir à M. Marc JANDOT,
Mme Marie-Eve GOUTELLE donne pouvoir à M. Jacques PHROMMALA,
Mme Pascale LACOUR donne pouvoir à Mme Catherine GROUSSON,
Mme Fabienne MARMORAT donne pouvoir à M. David FARA,
Mme Djida OUCHAOUA donne pouvoir à M. Christophe FAVERJON,
M. Gaël PERDRIAU donne pouvoir à Mme Nora BERROUKECHE,
M. Marc PETIT donne pouvoir à Mme Christiane BARAILLER,
M. Jean-Marc SARDAT donne pouvoir à Mme Nadia SEMACHE,
Mme Corinne SERVANTON donne pouvoir à M. Marc CHAVANNE,
M. Gilbert SOULIER donne pouvoir à M. Bernard BONNET,
M. Gérard TARDY donne pouvoir à Mme Evelyne ORIOL,
Mme Catherine ZADRA donne pouvoir à M. Frédéric DURAND

Membres titulaires absents excusés :

Mme Véronique FALZONE, M. Yves LECOCQ, Mme Christiane MICHAUD-FARIGOULE,
Mme Clémence QUELENNEC, M. Daniel TORGUES

DELIBERATION DU CONSEIL METROPOLITAIN DU 08 FEVRIER 2024

RAPPORT DE SAINT-ETIENNE METROPOLE SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES POUR 2022/2023

La loi n°2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit un certain nombre de dispositions qui concernent directement les collectivités territoriales. L'article 1^{er} dispose que « l'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée ».

L'article 61 de la loi du 04 août 2014 prévoit l'établissement d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, dont le contenu et les modalités de présentation sont fixées par le décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

La présentation de ce rapport a lieu préalablement aux débats sur les orientations budgétaires. Il s'agit d'un outil de diagnostic permettant d'établir la situation de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le rapport de Saint-Étienne Métropole sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour 2022/2023 est annexé à la présente délibération. Il apporte des précisions sur l'engagement de la Métropole et les actions mises en œuvre, il porte notamment sur :

- un comparatif de statistiques entre la Métropole et le niveau national,
- les actions favorisant l'égalité femmes-hommes conduites par Saint-Etienne Métropole avec notamment celles proposées pendant les « Semaines de l'égalité », les actions soutenues dans le cadre de la politique de la ville, ainsi que dans le domaine culturel,
- le rapport 2022 de situation comparée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de Saint-Étienne Métropole en tant qu'employeur.

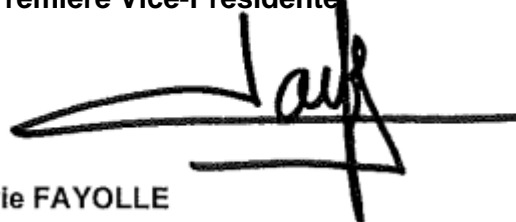
Le Conseil Métropolitain prend acte du rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes de Saint-Etienne Métropole pour l'année 2022/2023.

Pour extrait,
Le secrétaire de Séance,



Tom PENTECOTE

La Première Vice-Présidente



Sylvie FAYOLLE

SUIVEZ-NOUS SUR



RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

À SAINT-ÉTIENNE MÉTROPOLE • 2022 / 2023



+ d'infos

[Saint-Étienne-metropole.fr](https://www.saint-etienne-metropole.fr)

SÉM

SAINT-ÉTIENNE
la métropole

ÉDITO

L'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est obligatoire pour les communes et collectivités de plus de 20 000 habitants. Ce document doit être présenté préalablement aux débats sur le projet de budget. Nous vous présentons le rapport 2022 qui s'inscrit dans la continuité de l'attention que nous portons au sujet primordial de l'égalité femmes hommes, que ce soit en interne auprès des agents, qu'en matière d'élaboration de nos politiques publiques.

Notre Métropole est engagée dans la valorisation et la défense de l'égalité femmes-hommes. Car participer à une construction durable de cette égalité, c'est contribuer à l'évolution du poids des représentations sociales et des stéréotypes.

Ensemble, nous pouvons modifier les mentalités et les comportements pour favoriser la construction d'une société respectueuse de chacun. La prise en compte des droits des femmes et le respect de l'égalité femmes hommes doivent être un impératif affiché et revendiqué, il s'agit d'un droit fondamental constituant une valeur essentielle de notre société et de notre République.

C'est pour cela que Saint-Étienne Métropole développe une politique volontariste en faveur de l'égalité au travers d'un événement majeur annuel qui se déroule, pendant trois semaines, sur l'ensemble du territoire métropolitain : les Semaines de l'égalité. En étroite collaboration avec les communes et les associations, les Semaines de l'égalité rassemblent des milliers de participants et sensibilisent largement autour des enjeux de l'égalité.

Même si la situation des femmes a évolué, des inégalités demeurent. L'égalité de droit ne conduit pas encore à une égalité de fait. L'égalité des droits entre hommes et femmes c'est permettre aux femmes d'être traitées de la même manière que les hommes, de ne pas être entravées dans leurs potentialités par le seul fait d'être une femme.

SOMMAIRE



P4
Introduction : Lexique et
l'engagement de
Saint-Étienne Métropole

P6
1. Statistiques :
comparatif métropole/national



P8
2. Les actions favorisant
l'égalité femmes-hommes
conduites par Saint-Étienne Métropole

P19
3. Ressources Humaines :
rapport de situation comparée
en matière d'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes



LEXIQUE

Sources : ministère de la Défense

Agissement sexiste

La notion d'agissement sexiste est définie comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Article L. 1142-2-1 du code du travail.
Article 6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (loi Le Pors).

Discrimination directe

Constitue une discrimination directe une situation dans laquelle, sur le fondement d'un critère prohibé par la loi, dans une des situations visées par la loi, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Article 225-1 du code pénal (et suivants).
Article 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008.

Discrimination indirecte

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre, en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour un critère prohibé par la loi, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

Article 225-1 du code pénal (et suivants).
Article 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

1. Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
2. Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Article 222-33 du code pénal (qui vise également les propos ou comportements à connotation sexiste).
Article L. 1153-1 du code du travail.
Article 6 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (loi Le Pors).
Article L. 4123-10-1 du code de la Défense.

Mansplaining

Le mansplaining (contraction de man, « homme », et de explaining, « expliquer ») désigne le fait qu'un homme explique à une femme, de manière condescendante, ce qu'elle sait déjà.

Manspreading

Le terme manspreading (contraction de man, « homme », et de spreading, « s'étaler ») désigne la sur-occupation de l'espace par les hommes (la rue, les transports en communs, l'espace professionnel, etc).

Maninterrupting

Le terme maninterrupting (contraction de man, « homme », et de interrupting, « interrompre ») désigne le fait que les femmes soient plus souvent interrompues que les hommes en réunion.

Outrage sexiste

L'outrage sexiste consiste à imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité, en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Article 621-1 du code pénal.

Sexisme ambivalent

Le sexisme ambivalent allie des manifestations de sexisme hostile et de sexisme bienveillant. Il s'agit donc d'une construction multidimensionnelle consistant en deux attitudes, le sexisme bienveillant et le sexisme hostile, où le sexisme bienveillant serait utilisé pour compenser indirectement sa forme plus hostile.

Sexisme bienveillant

Le sexisme bienveillant se manifeste comme un ensemble d'attitudes, de propos ou de comportements qui semblent différencier favorablement les femmes en leur attribuant des qualités positives. Il a pour effet de confiner les personnes à certains rôles selon leur sexe, tout en présentant cette assignation de façon positive. Ces croyances, en apparence positives, sont condescendantes ou infantilisantes envers les femmes.

Sexisme hostile

Le sexisme hostile consiste en une attitude négative et un traitement différent et défavorable à l'égard des femmes, intentionnel, visible et sans ambiguïté, et qui peut être facilement documenté. Il renvoie toujours à des stéréotypes liés aux capacités physiques des femmes ou à leur place au travail, avec l'idée que les femmes sont mieux adaptées à certains rôles et à certains espaces.

Stéréotypes liés au sexe

Les stéréotypes de sexe sont des représentations schématiques et globalisantes sur ce que sont et ne sont pas les filles et les garçons, les femmes et les hommes. Les stéréotypes de sexe légitiment les rôles de sexe en les « naturalisant » : ils font paraître comme biologiques et naturels des rôles de sexe différents et hiérarchisés, assignés aux femmes et aux hommes.

L'ENGAGEMENT DE SAINT-ÉTIENNE MÉTROPOLE



Il se traduit par la mise en œuvre d'une politique volontariste de lutte contre les discriminations à travers, notamment, l'organisation, chaque année, des « **Semaines de l'égalité** » en partenariat avec le milieu associatif et les communes. Pendant trois semaines, un grand nombre d'événements se déroule sur l'ensemble du territoire métropolitain pour sensibiliser à la citoyenneté, au vivre-ensemble, à la lutte contre les discriminations et à l'égalité femmes/hommes.

Au-delà de cette mission d'organisation et de coordination, Saint-Étienne Métropole agit aussi en soutenant directement des actions et projets des associations intervenant sur la thématique de l'égalité femmes/hommes en mobilisant des financements dédiés via l'appel à projets de la politique de la ville pour renforcer les actions de sensibilisation sur les quartiers prioritaires.



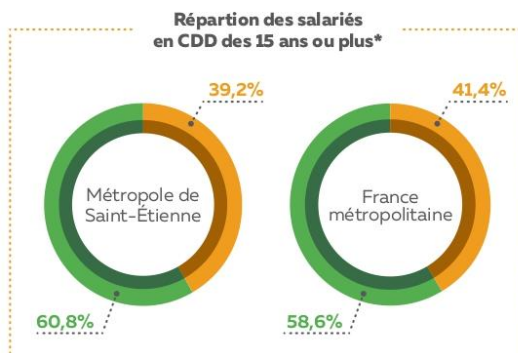
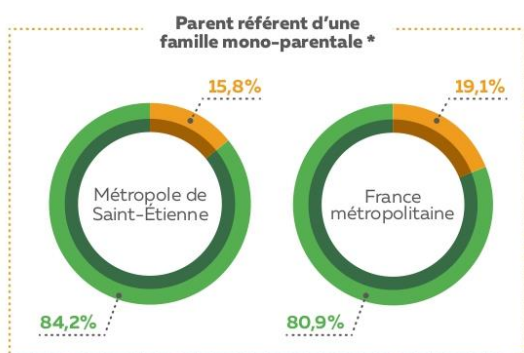
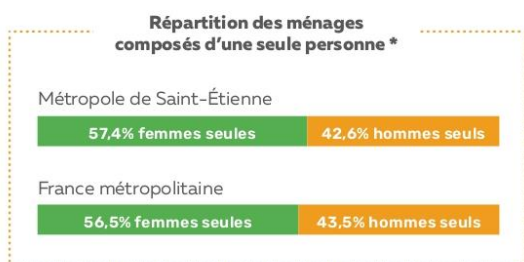
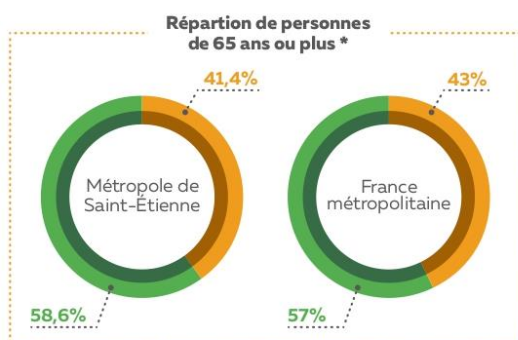
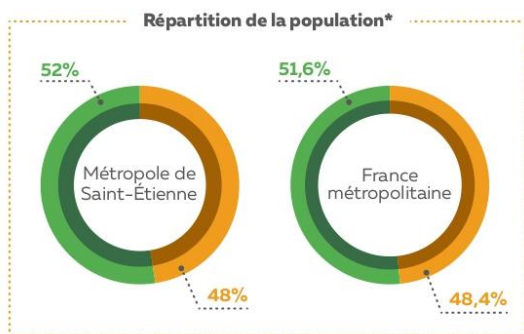
Notre Métropole a également à cœur de prendre en compte l'égalité femmes/hommes dans l'ensemble de ses politiques publiques par exemple en matière culturelle ou sportive.

Elle s'investit également pleinement pour développer une politique égalitaire en matière de ressources humaines.

1. STATISTIQUES :

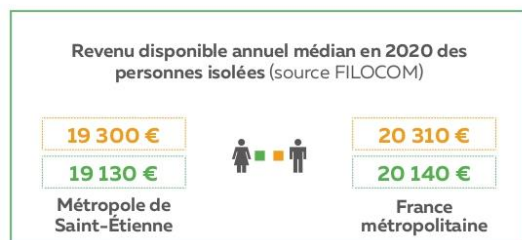
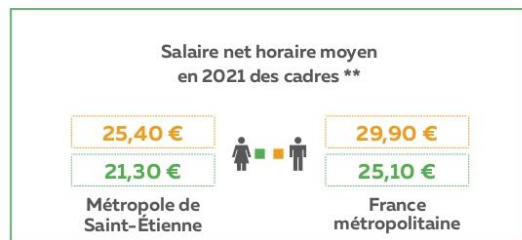
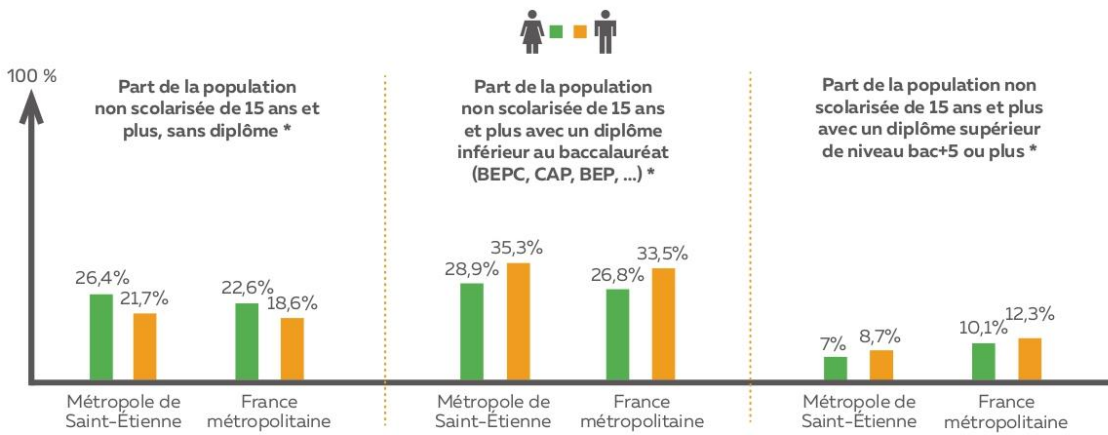
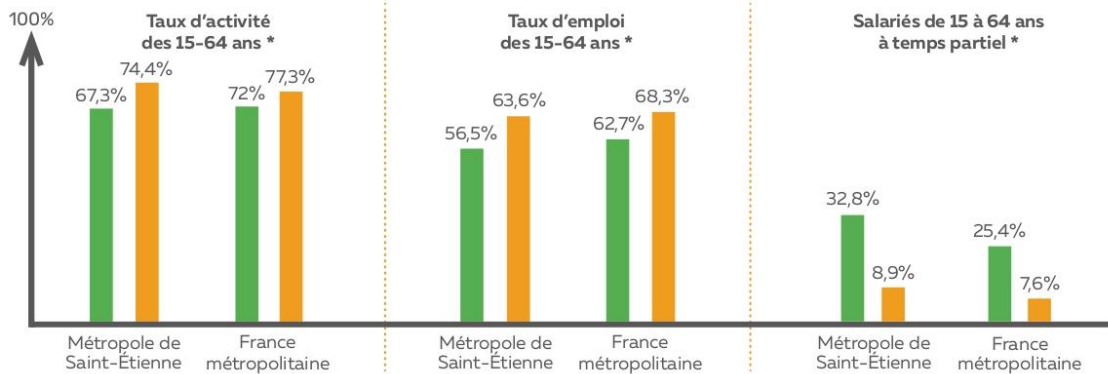
comparatif MÉTROPOLE / NATIONAL

CHIFFRES CLÉS DES INÉGALITÉS FEMMES HOMMES
SUR LA MÉTROPOLE DE SAINT-ETIENNE ET EN FRANCE MÉTROPOLITAINE



* source : données INSEE recensement de la population 2020

** source : données INSEE, bases tous salariés 2021



2. LES ACTIONS FAVORISANT L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

CONDUITES PAR SAINT-ÉTIENNE MÉTROPOLE

L'article 61 de La loi du 04 août 2014 prévoit l'établissement d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, dont le contenu et les modalités de présentation sont fixées par le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales. Les collectivités concernées sont les communes, les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre (EPCI), les conseils départementaux, les conseils régionaux de plus de 20 000 habitants.

Le rapport égalité doit à la fois porter sur la politique de ressources humaines (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes agents de la collectivité) et sur les politiques publiques en faveur des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes, auprès des habitantes et habitants du territoire

La présentation de ce rapport a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.

Le rapport de Saint-Étienne Métropole sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes comprend :

- Les actions favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes conduites par Saint-Étienne Métropole à travers ses politiques publiques en 2022-2023.
- Le rapport 2022 de situation comparée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de Saint-Étienne Métropole en tant qu'employeur.



1. DANS LE CADRE DES SEMAINES DE L'ÉGALITÉ 2022

En 2022, la thématique générale choisie était : « Ce qui nous rassemble est bien plus fort et important que ce qui nous divise. »

Cette ligne directrice a permis de développer, du 6 au 25 mars 2022, de nombreuses actions de sensibilisation sur : l'égalité femmes/hommes, la mixité professionnelle, le sexisme, la lutte contre toutes les formes de discriminations, la lutte contre le harcèlement, les valeurs de la République, la citoyenneté.

Les Semaines de l'égalité sont portées par Saint-Étienne Métropole, avec un comité de pilotage présidé par la Vice-présidente en charge de la politique de la ville et de la Lutte contre les discriminations et le Conseiller métropolitain délégué, en lien avec tous les acteurs du territoire.

La période retenue permet d'intégrer le 8 mars, journée internationale des droits des femmes et le 21 mars, journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. La durée de 3 semaines permet une large programmation des actions avec les partenaires ainsi qu'un lissage des nombreuses interventions scolaires avec le bus de l'égalité.

PRINCIPES GÉNÉRAUX

- Construction des Semaines reposant sur l'implication du milieu associatif et des communes, maîtres d'ouvrage des actions ;
- Saint-Étienne Métropole : maître d'ouvrage de certaines actions, rôle de coordination, mise en cohérence, logistique et communication générale.

OBJECTIFS GÉNÉRAUX

- Informer (les populations potentiellement exposées) sur l'accès aux droits et la lutte contre les discriminations ;
- Sensibiliser, notamment la jeunesse, à la citoyenneté, l'égalité, au vivre ensemble, à la lutte contre les discriminations ;
- Faire connaître les structures existantes et les services proposés ;
- Valoriser les actions mises en place.

- Des actions se sont déroulées dans 17 communes ;
- Des sensibilisations ont été organisées dans 19 écoles primaires, collèges et lycées ;
- Plus d'une centaine d'événements/manifestations proposée ;
- Plus de 150 partenaires associatifs ou organismes professionnels partenaires.

Ce sont environ 10 000 personnes qui ont participé aux Semaines de l'égalité à travers des actions portant notamment sur la promotion de l'égalité femmes/hommes.

BILAN

FOCUS SUR QUELQUES ACTIONS

« La diversité, un atout pour les entreprises »

Table ronde : animation par le CREPI, Organisateur : Saint-Étienne Métropole et un collectif de partenaires (Forez Entreprendre, CPME, Face Loire, Pôle Emploi, CIDFF, Triangle Rose). Introduction par Mouna Mouncif-Moungache, maître de conférence en droit public. ; 60 participants



« Du michetonnage aux pratiques prostitutionnelles chez les jeunes filles mineures »

La journée de formation des professionnels avec une séance plénière animée par Katia Baudry, Docteur de l'université Paris-Sorbonne.

Organisateurs : Saint-Étienne Métropole en partenariat avec l'Etat, la Ville de Saint-Étienne, CIDFF et SOS Violences Conjugales

Salle Aretha Franklin (Saint-Étienne)

« Rencontre sous tente rouge »

Circle de femmes mamans de jeunes enfants.
Temps de répit

CREFAD (Saint-Étienne)

« Les vêtements ont-ils un genre ? »

Exposition autour de la question du vêtement.

Galerie TAG (Saint-Étienne)

« L'égalité c'est pas sorcier »

Exposition dans le cadre du Festival des MJC

MJC Les Tilleuls (Saint-Étienne)

« Les femmes hier, aujourd'hui et demain »

Exposition photo

CREFAD (Saint-Étienne)

« Portraits de familles »

Exposition évolutive de photos

Centre social (Lorette)

« C'est quoi l'égalité ? »

Jeux de société et débat

Maison pour tous (Rive-de-Gier)

« Ciné-échanges égalité Femmes Hommes »

Projection du film « Women do cry » suivie d'un débat

Cinéma Le Méliès Saint-François (Saint-Étienne)

« Maison digitale, autonomie numérique des femmes »

Présentation d'ateliers d'inclusion numérique à destination des femmes

CREFAD (Saint-Étienne)

« Petit festival cinématographique »

Projection du film « Les Charbons ardents » et échanges sur que signifie devenir un homme aujourd'hui

Cinéma Le Méliès Saint-François (Saint-Étienne)

« Les relations filles/garçons chez les ados »

Ateliers de sensibilisation de d'échanges

Espace jeunesse (Le Chambon-Feugerolles)

« Projection d'un slam sur le sexisme »

Production d'un texte à plusieurs voix

SINGA (Saint-Étienne)

« Célébration de la journée internationale des droits des femmes »

Activités créatives et artistiques

Espace Aretha Franklin (Saint-Étienne)

« Atelier parents : filles/garçons, même éducation ? »

Ludothèque municipale (Le Chambon-Feugerolles)

« Le droit des femmes »

Atelier d'expression orale sur le combat constant des femmes pour leurs droits

Centre social (Lorette)

« Les internées et résistantes ligériennes »

Conférences par un coordonnateur mémoire, un auteur et illustrateur et un professeur

Préfecture de la Loire (Saint-Étienne)

« Collectif du 8 mars sur la place »

Atelier d'écriture pour les femmes et les enfants

Place Roannelle (Saint-Étienne)

« Ciné-échanges égalité Femmes Hommes »

Projection en avant-première du film « A plein temps », suivie d'un débat

Projection du film « Sunless Shadows », suivie d'un débat en présence du réalisateur

Cinéma Le Méliès (Saint-Étienne)

« La femme au-delà du genre »

Atelier d'écriture sur la thématique « Que veux dire une femme en 2022 »

Association Brouette (Saint-Étienne)

« Comment prévenir et lutter contre les violences sexistes ? »

Table ronde, comment accompagner les victimes

CREFAD (Saint-Étienne)

« Découverte du Korfbal »

Seul sport obligatoirement mixte et paritaire



Gymnase ASPTT (Villars)

« Femmes en portraits »

Atelier, conférence gesticulée et découverte d'ouvrages sur les droits des femmes

Le Kiosque (Andrézieux-Bouthéon)

« Un pas vers l'égalité »

Jeu de piste et exposition

Centre d'animation (Saint-Genest-de-Lerpt)

« Balade à vélo entre femmes et filles »

Moment convivial

De la place de L'Hôtel de ville à la place Carnot (Saint-Étienne)

« Le couple au sein de la famille »

Café des parents

Centre social (Lorette)

« Sexualité et féminisme »

Ecoute d'un documentaire, écriture et échanges

La Brouette (Saint-Étienne)

« On ne naît pas soumise, on le devient »

Analyse dans la complexité des existences vécues

La Brouette (Saint-Étienne)

« L dans la ville »

Représentation de hip-hop par des filles des groupes de Montreynaud, La Cotonne, et La Ricamarie

Pôle jeunesse (La Ricamarie)

« Discrimipolys »

Grand jeu de l'oie sur 4 thématiques : harcèlement, différence, le physique et l'égalité filles/garçons

Amicale Laïque Michelet (Saint-Étienne)

« Café-culture autour des droits des femmes »

Partages d'expériences

CREFAD (Saint-Étienne)

« Atelier débat sur les mouvements féministes »

Dans le cadre du Festival des MJC

MJC Théâtre Couzon (Rive de Gier)

« Un vélo pour elles »

Atelier mécanique entre femmes

Vélo en quartier (Saint-Étienne)

« Atelier d'écriture »

Pour réfléchir avec les jeunes sur la notion d'égalité et de discrimination

Centre social (Lorette)

« Egalité des genres et égalité citoyenne »

Discussions, échanges, débats et témoignages

Centre social Le Colibri (Saint-Étienne)

« Projection d'un slam sur le sexisme »

Pour les hommes

SINGA (Saint-Étienne)

« Présentation de l'association Maison des femmes »

Présentation des activités de cette nouvelle association

CREFAD (Saint-Étienne)

« Donnons de la liberté à nos mains »

Initiation au travail du bois et au relooking de meubles

La Bricoleuse (Saint-Étienne)

« Une femme libre »

Représentation théâtrale sans le cadre du festival des MJC

MJC Théâtre Couzon (Rive-de-Gier)

« Ce que les féministes font à l'architecture : dégenrer l'histoire et l'espace »

Conférence du représentant du Défenseur des droits

Ecole nationale supérieur d'architecture (Saint-Étienne)

« Lecture des poétesses oubliées »

Lecture et échanges dans le cadre du Festival des MJC

MJC des Tilleuls (Saint-Étienne)

Spectacle « La beauté des sexes »

Docu-spectacle

Espace culturel Albert Camus (Le Chambon-Feugerolles)

« Comment éduquer à l'équité des sexes ? »

Spectacle conférence

Espace culturel Albert Camus (Le Chambon-Feugerolles)

Et aussi : les ondes de l'égalité par Radio Ondaine, partenaire des Semaines de l'égalité.

LE BUS DE L'ÉGALITÉ

Intégré dans la programmation des Semaines de l'égalité, le bus de l'égalité est un dispositif majeur. Il s'est rendu en 2022 dans 19 établissements scolaires (lycées, collèges et écoles primaires) pour sensibiliser plus de 4 000 élèves, notamment à l'égalité femmes/hommes par 6 associations spécialisées.



RESPECT DANS LES RELATIONS AMOUREUSES
(SOS VIOLENCES CONJUGALES 42 ou TRIANGLE ROSE)

MIXITÉ PROFESSIONNELLE : MÉTIERS FILLES/GARÇONS
(FACE LOIRE ou CIDFF42)

BUZZONS CONTRE LE SEXISME
(TRIANGLE ROSE ou CIDFF)

FILLES ET GARÇONS, DES AMBITIONS PARTAGÉES
(CIDFF ou TRIANGLE ROSE)

CYBERHARCELEMENT : RELATIONS FILLES/GARÇONS
(DEFENSEUR DES DROITS ou LIGUE DE L'ENSEIGNEMENT)

LA COURSE/MARCHE DE L'ÉGALITÉ

Une course/marche pour l'égalité a été organisée le 6 mars 2022, par la Ville de Saint-Étienne, pour annoncer le lancement des Semaines de l'égalité 2022. Cet événement se déroule habituellement en lien avec le 8 mars, journée internationale des droits des femmes.

Une course (6km) et une marche (4km) sont proposées dans une ambiance très familiale et sans esprit de compétition mais dans celui du « vivre ensemble ». Une exposition a été proposée : « Sportives ». Cette course/marche a réuni 900 personnes en 2022.

En 2023, les Semaines de l'égalité ont eu lieu du 5 au 24 mars et la course/marche a été organisé le 5 mars.

PARTENAIRES : Saint-Étienne Métropole, Ville d'Andrézieux-Bouthéon, OMSS 42, CDOS, STAS, Logicourse, La fondation Le Refuge, Les Francas.

Parrain et marraine de l'événement 2022 : Martine SERVAJEAN, athlète para olympique d'haltérophilie et Driss MAAZOUZI, champion d'athlétisme.



2. DANS LE CADRE DE LA POLITIQUE DE LA VILLE

Dans le cadre de l'appel à projet du contrat de ville de Saint-Étienne Métropole, l'approche intégrée femmes/hommes dans les actions est **une exigence dans chacun des dossiers projets déposés.**

Parce que cette thématique, transversale à tous les projets, comporte des spécificités parfois complexes à appréhender par les acteurs de terrain, et afin d'améliorer son intégration dans chaque action, un accompagnement des porteurs de projets est proposé par 2 associations spécialisées, le CIDFF et SOS Violences conjugales. Cet accompagnement peut prendre la forme d'un appui d'une demi-journée à 3 jours.

C'est donc dans l'ensemble de la programmation du contrat de ville (+ de 300 actions pour un montant total de près de 4 millions d'euros par an, tous financeurs confondus) que l'Égalité des chances est prise en compte.

Des actions spécifiques soutenues par la Métropole sont également proposées.

EMPLOI

CIDFF

Tremplin vers l'emploi des femmes

L'action visait plusieurs objectifs :

- favoriser l'insertion socio-économique des femmes, en particulier les plus éloignées de l'emploi,
- proposer un accompagnement complémentaire aux dispositifs de droit commun ajusté à leur situation,
- faciliter leur passage (ou retour) vers les dispositifs de droit commun,
- lever les freins d'accès à l'emploi et renforcer leur pouvoir d'agir,
- les soutenir dans leurs possibilités d'accéder à des métiers traditionnellement masculins.

CREPI 42 43

Passer'elles

L'action visait plusieurs objectifs :

- accompagner des femmes éloignées de l'emploi dans leur autonomie via l'accès à un emploi,
- les faire gagner en confiance et apprendre à se valoriser, se projeter en emploi de manière plus sereine en ayant en partie résolu les problématiques de garde d'enfants, de mobilité et accéder à un emploi pour être économiquement autonome,
- sensibiliser les employeurs sur l'égalité professionnelle,
- favoriser le développement économique et social de Saint-Étienne et sa couronne et des vallées de l'Ondaine et du Gier à travers l'engagement sociétal des entreprises pour l'emploi.

LAÏCITÉ, VALEURS DE LA RÉPUBLIQUE ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

JEUNES ET ROSE

Télééton

Sensibiliser au cancer du sein le grand public et en particulier les jeunes (jeunes femmes de moins de 45 ans, jeunes filles, étudiants, lycéens...) et le public vulnérable éloigné du dépistage organisé ou public, impacté par la désertification médicale, en marge des soins, résident en quartier prioritaire de la ville : auto examen mammaire pour apprendre à mieux connaître son corps, reconnaître les anomalies symptomatiques.

MJC Saint-Chamond

Vivons ensemble la République

L'action visait plusieurs objectifs :

- éduquer à l'altérité,
- mettre en action le vivre ensemble : faire ensemble,
- faire tomber les préjugés et provoquer des rencontres,
- participer à la création de l'esprit critique des citoyens,
- accompagner les établissements scolaires sur la laïcité et la liberté d'expression.

SOS VIOLENCES CONJUGALES

Intégration égalité femmes/hommes dans les politiques publiques

En collaboration avec le CIDFF, l'action visait plusieurs objectifs :

- sensibiliser à l'approche intégrée femmes/hommes,
- objectiver les inégalités pour les rendre visibles et "traitables",
- accompagner les acteurs dans l'intégration de l'égalité lors de l'état des lieux ou le diagnostic d'un projet ou d'une structure, sur le montage du projet en tant que tel, ou dans l'évaluation et plus largement pour intégrer l'égalité dans la pratique professionnelle quotidienne,
- développer un plan d'actions selon les quartiers, les communes ou les thématiques d'intervention.

CIDFF

Farandole de l'égalité

L'action visait plusieurs objectifs :

- favoriser des environnements propices à l'épanouissement des jeunes : lutter contre les violences sexuelles en milieu éducatif,
- préparer les futurs citoyens : développer l'esprit critique, favoriser l'appropriation des valeurs de la République,
- promouvoir l'égalité effective : favoriser l'élargissement des choix (métiers, loisirs), déconstruire les stéréotypes de genre,
- sensibiliser et former les acteurs de l'éducation à l'intégration d'une perspective de genre au sein de leurs pratiques.

SANTÉ

Prévention cancer adaptée au public en difficulté et en particulier aux jeunes :

- soutien à des sensibilisations aux facteurs de risques et protecteurs liés au Papillomavirus Humains (action portée par la Ligue contre le Cancer),
- soutien à la prévention du cancer du sein en utilisant l'humour, les arts, pour passer des messages de sensibilisation et de prévention forts adaptés aux publics vulnérables pour appréhender les principaux symptômes de la maladie, sensibiliser à l'auto examen mammaire (action portée par l'association Jeunes et Rose).

Accès aux droits et aux soins :

Soutien à la médiation santé sur de nombreux quartiers de la politique Ville (portée par la Mutualité de la Loire) avec deux volets :

- un suivi individuel : accompagnement physique des personnes dans leurs démarches d'accès au droit et aux soins auprès des professionnels de santé et des institutions ainsi que l'accompagnement dans des démarches de prévention et dépistage,
- des actions collectives : mobilisation de groupes, création de manifestations, co-construction d'événements, actions collectives de sensibilisation et de prévention.

Santé mentale :

- déploiement du Conseil Local en Santé Mentale, coordination renouvelée et portée par la Ville de Saint-Étienne, avec la mise en place de groupes de travail thématiques et l'organisation des Semaines d'information sur la santé mentale du 9 au 22/10/23 autour de la thématique « A tous les âges de la vie, ma santé mentale est un droit » qui seront lancées par une Assemblée plénière réunissant tous les acteurs concernés par la santé mentale,
- soutien au dispositif d'appui en santé mentale (porté par l'association LIFT) avec une approche globale à destination des professionnels, des élus, des publics en souffrance psychique autour de la promotion du bien-être, la prévention des troubles psychiques et l'inclusion des publics concernés par un trouble.

PERSPECTIVES 2024

À noter qu'en 2024, il s'agira également de pérenniser, dans le cadre du plan pauvreté, l'extension de la médiation santé à des territoires tels que les Quartiers en Veille Active (à Firminy, Saint-Chamond) ou des communes rurales (Doizieux, Fraisses). Un déploiement plus large pourra être envisagé.

3. DANS LE CADRE DES PLANS LOCAUX PLURIANNUELS POUR L'INSERTION ET L'EMPLOI (PLIE) DE SEM

Le PLIE comprend 2 volets :

- 1/ L'accompagnement renforcé et personnalisé des publics les plus fragiles vers l'emploi.
- 2/ Un programme d'actions qui vise à améliorer l'employabilité des personnes accompagnées en levant les freins d'accès à l'emploi (mobilité, garde d'enfants, maîtrise de la langue, accès au numérique etc...), en améliorant leur qualification et en proposant des actions de médiation à l'emploi.

Que ce soit pour les clauses ou l'Insertion par l'Activité Économique (IAE), les hommes sont sur-représentés car la nature des activités reste très genré : le bâtiment et les travaux publics pour les clauses, le maraîchage et l'entretien d'espaces verts pour l'IAE.

Concernant les clauses, l'objectif est d'inscrire des clauses dans des secteurs qui emploient davantage de femmes comme le nettoyage de chantiers ou l'administratif.

Concernant l'IAE, la Métropole agit pour sensibiliser les référents de parcours à ouvrir aux femmes le champ des possibles.

4. ACTIONS RÉALISÉES PAR LE DÉLÉGATAIRE DE SERVICE PUBLIC STAS (TRANSDEV)

EN 2022

Égalité professionnelle femmes/hommes : conformément à la réglementation en vigueur, Transdev a mesuré les écarts de rémunération entre femmes et hommes pour l'année 2022 afin de mettre en évidence les points de progression. L'entreprise a obtenu la note de 88/100 pour la mesure de l'égalité entre femmes et hommes.

Participation de l'ensemble des salariés de la STAS le 25 novembre à l'Orange Day.

Formation « prévenir et agir face au sexisme » (196 heures de formation).

EN 2023

Une formation « prévention des agissements sexistes dans les transports en commun » auprès de 35 stagiaires (durée de la formation 7 h).

5. ACTIONS RÉALISÉES PAR LES SPORTS ET GRANDS ÉVÉNEMENTS



Saint-Étienne Métropole ayant été retenue comme collectivité Hôte des deux grands événements internationaux accueillis en France : les JOP 2024 et la Coupe du Monde de Rugby 2023, la métropole a lancé, en juin 2021, un appel à projets intitulé « 3, 2, 1...2024 », doté de 400K€ et dont la vocation est de soutenir des projets visant la promotion et le développement d'activités physiques et sportives auprès de tous les publics et notamment pour les publics « empêchés » ou « éloignés ».

A ce titre, l'appel à projet intègre dans ses critères de sélection :

- **l'émancipation des femmes par le sport**
- **la lutte contre les discriminations**
- **la découverte mixte d'activités physique et sportives**

Depuis sa création, ce dispositif a permis de soutenir 35 projets au sein desquels la prise en compte de ces critères est plus ou moins développés.

En voici quelques illustrations :

L'ASSOCIATION VÉLO EN QUARTIER

En chemin vers les JO

Les objectifs sont :

- proposer des sorties sportives familiales communes à l'ensemble des participants aux groupes d'apprentissage « habituels » de l'association et aux autres membres de leur famille. Ces sorties auront une dimension culturelle : les parcours de ces sorties vélo permettront une découverte du patrimoine de la Ville de Saint-Étienne et de villes avoisinantes de la Métropole.

Sont notamment concernées par ce projet, les femmes des quartiers prioritaires participant aux cycles d'apprentissage vélo proposés par l'association sur des créneaux dédiés et visant à :

- l'organisation de pratiques du vélo et une sensibilisation au code de la route,
- une autonomisation des pratiquantes par l'apprentissage de la mécanique.

A noter que plusieurs femmes du quartier Tarentaize Beaubrun sont également bénévoles au sein de l'association qui contribue également à une responsabilité citoyenne par le réemploi de vélos (les bénévoles récupèrent, réparent et revendent des vélos usagés).

SAINT-ÉTIENNE BOXING CLUB

Les filles et la boxe

Les objectifs sont :

- développer la pratique féminine et rendre attractive cette pratique,
- faire tomber les préjugés et stéréotypes de cette discipline.

LA LIGUE DE L'ENSEIGNEMENT DE LA LOIRE

Le sport autrement

Les objectifs sont :

- de proposer des initiations à la pratique sportive de disciplines olympiques notamment peu pratiquées par les jeunes et intégrant une dimension inclusive (dont la pratique mixte),
- d'intégrer également des temps d'apports éducatifs à la citoyenneté et aux questions d'inégalité filles/garçons.

FONDATION AGIR CONTRE L'EXCLUSION LOIRE (FACE LOIRE)

Impact Sport Destination Emploi, en route vers les Jeux de la Diversité

En partenariat avec des acteurs sportifs du territoire (Etoile du Montaud, club Handball Saint-Étienne Métropole 42) dont les objectifs sont :

- proposer des ateliers de découverte sportives intégrés dans leur parcours d'accompagnement à visée « emploi » à destination de jeunes éloignés de l'emploi ou en difficultés scolaires. L'un d'entre eux, l'action Wi Filles, accompagne durant les vacances scolaires des groupes de lycéennes pour découvrir les métiers du numérique dans lesquels les femmes sont peu représentées,
- organiser un événement final solidaire, accessible et ouvert à tous en juin 2024, « les Jeux de la Diversité » intégrant des ateliers sportifs et des actions d'aide à l'insertion.

Les publics bénéficiaires des parcours d'accompagnement auront vocation à être les ambassadeurs de l'événement.

6. ACTIONS RÉALISÉES EN DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le 23 mars 2023, SEM a adopté un dispositif de fonds de concours aux projets communaux de désimperméabilisation et de végétalisation des cours d'école.

Outre la contribution de cette approche en terme de développement de la biodiversité et de lutte contre les îlots de chaleur, la diversification des espaces de la cour pousse à une diversification des activités.

Elle offre plus de possibilités dans les jeux pratiqués, avec une alternative au schéma stéréotypé « jeux de ballon au centre / autres activités dans les marges ».

Cette géographie de la cour de récréation, très sexuée, a en effet été pointée, en 2017, par le Haut Conseil à l'égalité entre les hommes et les femmes.

En septembre 2023, 2 dossiers et une lettre d'intention ont été reçus. Plusieurs communes ont en outre pris des contacts au sujet de ce dispositif, encore récent et devraient présenter des demandes formalisées pour des travaux en 2024.

7. ACTIONS RÉALISÉES DANS LE DOMAINE ARTISTIQUE ET CULTUREL

Zoom sur des actions du département scientifique du Musée d'Art Moderne et Contemporain (MAMC+)

BIBLIOTHÈQUE JEAN LAUDE

Acquisition de livres d'artistes : au cours des dernières années, une attention a été donnée aux artistes femmes.

Enrichissement des fonds : la thématique « genre, féminisme et art » est un des axes importants de la politique d'acquisition (la bibliothèque possède aujourd'hui de nombreux ouvrages sur ce sujet).

COLLECTIONS

En 2023, la politique d'acquisition du musée s'est inscrite dans la continuité des actions menées du côté des expositions.

- Sur les 162 œuvres acquises cette année, 23 ont été réalisées par des artistes femmes, 116 par des hommes, et 21 par des groupes (mixtes et non mixtes).
- En nombre d'artistes, cela représente 8 femmes et 15 hommes.
- Si ces chiffres révèlent un déséquilibre de genre, l'analyse des moyens d'acquisitions alloués révèle une dynamique en faveur des créatrices.
- La majorité des entrées en collection de cette année étant des dons (69%), il est intéressant de s'interroger sur la part de budget de l'année accordée aux créatrices. En effet, le musée a dépensé 61% de son budget d'acquisition pour des artistes femmes : Laura Lamiel, Sari Dienes, Armineh Negahdari, Margot Pietri, Antonia Astori et Anna Anselmi. Parmi ces dossiers, seule une acquisition est à titre posthume.
- L'engagement financier du musée contribue donc directement à la création contemporaine ou aux revenus des artistes. Cette dynamique renouvelle un fond dont la part consacrée aux créatrices était plutôt héritée des politiques de libéralités de donateurs et de donatrices.



EXPOSITIONS

Le MAMC+ développe une politique de programmation très attentive à la représentation des artistes femmes. En témoignaient en 2022 deux expositions monographiques consacrées, d'une part, à la sculptrice contemporaine Thea Djordjadze et, d'autre part, à la redécouverte d'une grande figure méconnue de la modernité : Marcelle Cahn. Les projets d'expositions collectives veillent également à atteindre une juste parité, comme dans le cas de « Globalisto. Une philosophie en mouvement », dont la moitié des artistes étaient des femmes afro-descendantes ou issues de diasporas, telles que Jamika Ajalon, Lubaina Himid, Elsa M'Bala, Myriam Mihindou, Otobong Nkanga, Joséfa Ntjam et Sara Sadik.

À l'occasion de la Journée de la laïcité, le MAMC+ s'est associé aux Rencontres du genre organisées par la Maison des Sciences de l'Homme Lyon Saint-Étienne, pour organiser un séminaire avec Cécile Godefroy, commissaire générale de l'exposition de Marcelle Cahn et l'équipe scientifique du Musée.

En 2022-2023, le MAMC+ a mis en œuvre un accrochage des collections entièrement dévolu aux œuvres de créatrices : « The House of Dust. Collections au féminin (1960-2020) ». Ce projet s'attachait à améliorer la visibilité de la création féminine, qui ne représente que 4 % parmi les 20 000 œuvres du Musée. L'exposition rassemblait une quarantaine d'artistes au sein d'un parcours entremêlant les générations, les nationalités et les disciplines. Le projet a bénéficié d'un partenariat avec le Centre National des Arts Plastiques (CNAP), assurant le prêt d'une cinquantaine d'œuvres, dont certaines ont rejoint en dépôt la collection du Musée. Si cette exposition était fondée sur le critère du genre, elle ne prétendait pas essentialiser la création féminine en art, mais cherchait plutôt à poursuivre la politique inclusive de l'établissement, la relecture de son histoire et la découverte de ses fonds méconnus ou nouvellement acquis. Ce parcours 100% féminin réunissant plus de 130 œuvres donnait à explorer trois thématiques principales illustrant des préoccupations communes chez ces artistes contemporaines : le langage, le corps et la matière.

Durant le temps de cette exposition, le MAMC+ s'est par ailleurs inscrit dans une initiative nationale de soutien aux revendications des droits des femmes iraniennes par une campagne d'affichage de posters installée à l'entrée du parcours.

Pour sa réouverture en 2024, le MAMC+ prolongera cette politique soucieuse d'égalité avec le Prix des partenaires décerné à Anne Bourse, un focus sur un ensemble de créations reçu en don de l'artiste féministe Lena Vandrey, ainsi que dans son accrochage des collections, « Donner à/voir », qui mettra une nouvelle fois à l'honneur de nombreuses artistes femmes, avec des œuvres pour certaines encore jamais exposées au Musée.

LA PROGRAMMATION ARTISTIQUE DU MAMC+

Le MAMC+ est engagé dans la valorisation des artistes femmes dans sa politique d'expositions et d'acquisitions et la place donnée aux intervenantes dans sa programmation culturelles et scientifique (performeuse, conférencière, autrices,...) pour :

- Valoriser la reconnaissance des femmes.
- Garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres.
- S'ouvrir aux autres cultures en luttant contre les préjugés et valoriser l'action des femmes à l'international.

Service Collections

Acquisitions d'œuvres

Oeuvres de 11 artistes femmes (dont des collectifs d'artistes ou en duo mixte).

2022

Exposition thématique

Enigme Autodidacte

Commissaire Charlotte Laubard, Professeur et doyenne du département des arts visuels de la HEAD-Genève.

octobre 2021 - avril 2022

Catalogue

Enigme Autodidacte

Artistes femmes présentées, et 4 autrices.

octobre 2021 - avril 2022

Projection-conférence

Une caméra à soi - vidéo et féminisme dans les années 70

Films de Carole Roussopoulos, Delphine Seyrig; conférencière Hélène Fleckinger, Historienne du cinéma et de la vidéo, Université Paris 8.

janvier 2022

Exposition solo

Se souvenir et témoigner

Thea Djordjadze (Géorgie).

février - mai 2022

Performance (danse)

Territoires perdus

Sylvie Klinger.

mars 2022

Conférence

La Peinture contemporaine

Anastasia Simoniello, historienne d'art, université Paris/Panthéon Sorbonne.

mars - avril 2022

Vernissage Expo Globalisto

Imbizo part 1

Inauguration avec 4 DJ dont 1 femme.

juin 2022

Exposition thématique

Globalisto. Une philosophie en mouvement

Artistes originaires du continent africain, Caraïbes, France et Etats-unis dont 8 artistes femmes (sur 19).

juin - octobre 2022

Colloque Globalisto

Imbizo part. 2

Artistes, commissaires, chercheurs, auteurs... : 10 femmes parmi 16 artistes.

octobre 2022

Exposition solo

En quête d'espace

Valorisation de l'œuvre de l'artiste Marcelle Cahn.

octobre 2022 - mars 2023

Conférence expo M Cahn

Autour de Marcelle Cahn (1895-1981) : une historienne de l'abstraction

Conférencière : Cécile Godefroy, historienne de l'art et commissaire d'exposition.

novembre 2022

Exposition thématique

The House of Dust

Exposition pour améliorer la visibilité de la création féminine, présentation des œuvres de la collections du MAMC+ de 40 artistes femmes.

novembre 2022 - avril 2023

Focus sur une œuvre

The House of Dust d'Alison Knowles

Rencontre - débat, expo M Cahn

Journée de laïcité, rencontres du genre : sur la politique du musée liée aux femmes artistes dont exposition autour de Marcelle Cahn et son réseau d'amitiés

Damien Dellile, maître de conférence Lyon 2 et Cécile Godefroy, commissaire invitée.

décembre 2022

Rencontre d'artiste

Echange entre Anne Favier, maîtresse de conférence à l'UJM, et l'artiste Eugenia Reznik, lauréate 2022 de la résidence d'artiste des Amis du MAMC+.

décembre 2022

Service Collections

Acquisitions

Œuvres de 6 artistes femmes : Laura Lamiel, Sari Dienes, Armineh Negahdari, Margot Pietri, Antonia Astori et Anna Anselmi

2023

Projection, soirée cinéma

Putiste

Programme de 11 films dont 2 réalisés par des femmes, Giovanna Puggioni et Germaine Dulac

janvier 2023

Table ronde autour de l'expo Marcelle Cahn

Croquer la lune

Conférencière Zoé Marty, responsable du service Collections MAMC+ et Laure Garcin, Anna-Eva Bergman, Marcelle Loubchansky.

janvier 2023

Conférence autour de l'expo Marc Camille Chaimowicz

Marie Canet, commissaire d'exposition et auteur du catalogue Rêverie, dans la pratique et dans ses formes.

février 2023

Conférence

Designer, une profession au féminin (1/2)

Joris Thomas, chargé projet design MAMC : au centre de la conférence, les artistes femmes Eileen Gray, Charlotte Perriand et Florence Knoll.

février 2023

Conférence

Portrait croisé : Louise Nevelson et Sari Dienes

Zoé Martyl

mars 2023

Performance (danse)

Défilé pour 27 chaussures

Mathilde Monier

avril 2023

Conférence

Designer, une profession au féminin (2/2)

Joris Thomas, chargé projet design MAMC : au centre de la conférence, les artistes femmes Ray Eames, Anna Castelli Ferreri, Nathalie Du Pasquier, Matali Crasset.

avril 2023

Exposition thématique design

Histoires d'intérieurs

5 designers femmes en duo, collectifs ou seules.

juin - décembre 2023

Service Collections

Projets d'acquisitions

De nombreuses œuvres de Léna Vandreys

2024

Politique d'acquisition design : Proposition d'acquisitions de pièces de deux designers femmes italiennes, peu ou pas représentées dans les collections françaises.

Le MAMC+ poursuivra sa politique de programmation d'expositions redonnant place aux œuvres des artistes femmes :

- projet de présentation d'une œuvre dans 7 communes de la Métropole de février à août,
- projet de nouvel accrochage de la collection pour la réouverture,
- projet d'exposition de la lauréate du Prix des mécènes, Anne Bourse.

8. ACTIONS RÉALISÉES EN COMMUNICATION

POUR SÉM LE MAG COMMUNICATION EXTERNE

Le premier critère dans le choix d'un portrait est son intérêt vis-à-vis de la ligne éditoriale, à savoir mettre en lumière un ou une habitante de la métropole stéphanoise dont l'action et l'engagement participent au rayonnement de notre ville et contribuent à véhiculer une image positive de la métropole de Saint-Étienne. Cela peut être dans le domaine du sport, de la culture, associatif, économique, carrière pro, etc...

Il s'agit également de cibler des personnes qui ont une actualité particulière au moment de la parution (anniversaire d'une asso, remise récente d'une distinction, programmation à venir d'un festival, résultats sportifs récents...)

EN 2022
3 interviews et 6 témoignages de femmes

EN 2023
2 interviews et 6 témoignages de femmes



POUR SEMON MAG COMMUNICATION INTERNE

Trimestriel Semonmag, 4 numéros par an (automne 2022 / été 2023) : une quinzaine de portraits de femmes ainsi qu'un portrait d'équipe à l'automne 2022.

De même, l'intranet de Saint-Étienne Métropole fait la part belle aux femmes, à travers des portraits métiers, des zooms projets, des interviews, et des reportages réguliers.

3. RESSOURCES HUMAINES

RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



1 DONNÉES GÉNÉRALES

1.EFFECTIFS	20
2.FILIÈRES	20
3.MÉTIERS	21
4.CATÉGORIES	21
5.MANAGEMENT	22
6.ÂGE	22
7.ÉVOLUTION DE CARRIÈRE	23
8.MOBILITÉ INTERNE	23
9.RÉMUNÉRATIONS	24
10.FORMATION	25
11.ORGANISATION DU TRAVAIL	26
12.CONGÉ PARENTAL	26
13.TÉLÉTRAVAIL	26

2 SUIVI DU PLAN D'ACTION

AXE 1 : RENDRE EFFECTIVE L'ÉGALITÉ SALARIALE ET LA MIXITÉ DES MÉTIERS	28
AXE 2 : COMBATTRE LES FREINS DANS LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES FEMMES	29
AXE 3 : MIEUX ARTICULER VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE	29
AXE 4 : RENFORCER LA LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES LIÉS AU SEXE	30
AXE 5 : INTÉGRER D'AVANTAGE LA THÉMATIQUE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LE DIALOGUE SOCIAL	30
AXE 6 : LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL AINSI QUE LES VIOLENCES SEXISTES	31

PRÉAMBULE

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes s'appuie sur des indicateurs RH chiffrés et sexués issus des logiciels métiers RH de Saint-Étienne Métropole.

Ces indicateurs vont permettre :

- d'évaluer la situation de Saint-Étienne Métropole en matière d'égalité femmes-hommes et d'objectiver les écarts en matière de conditions générales d'emploi, d'organisation du travail, de rémunération, de formations,...
- de mettre en place des actions RH dans une démarche d'amélioration continue.

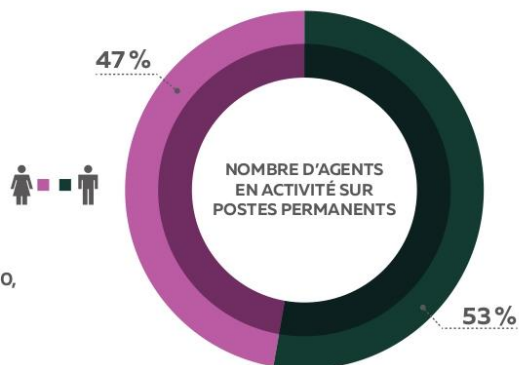
1

DONNÉES GÉNÉRALES

1.EFFECTIFS

RÉPARTITION SEXUÉE DES EFFECTIFS

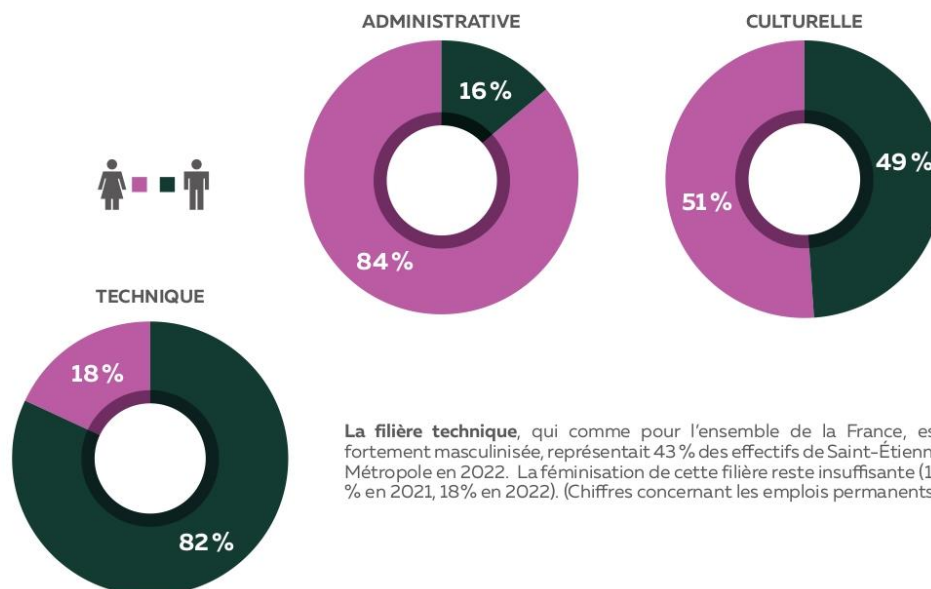
Au 31 décembre 2022, l'effectif des agents permanents de Saint-Étienne Métropole était de 1401 agents : 659 femmes et 742 hommes, soit 47 % de femmes (45 % en 2021).



Dans la fonction publique territoriale, en 2020, on dénombrait **61 % de femmes**.

2.FILIÈRES

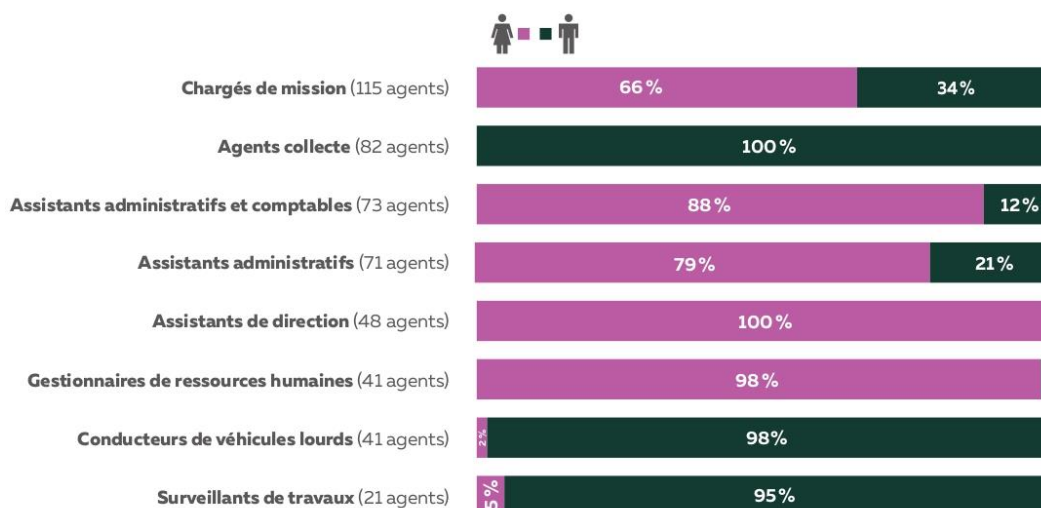
RÉPARTITION SEXUÉE PAR FILIÈRES



La filière technique, qui comme pour l'ensemble de la France, est fortement masculinisée, représentait 43 % des effectifs de Saint-Étienne Métropole en 2022. La féminisation de cette filière reste insuffisante (16 % en 2021, 18% en 2022). (Chiffres concernant les emplois permanents).

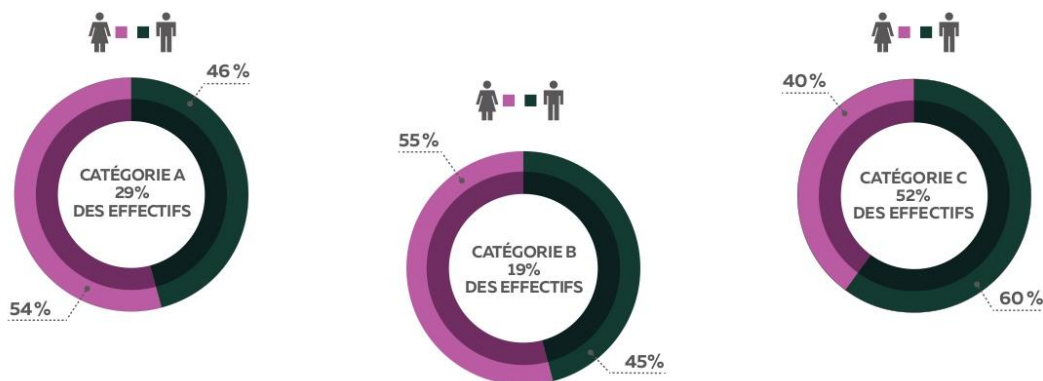
3.MÉTIERS

RÉPARTITION SEXUÉE DES MÉTIERS



4.CATÉGORIES

RÉPARTITION SEXUÉE PAR CATÉGORIE

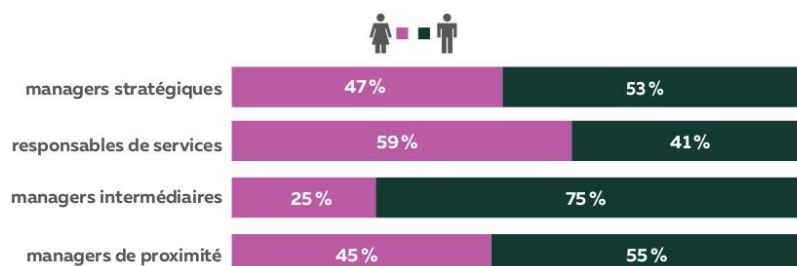


A Saint-Étienne Métropole, en 2022, les femmes étaient majoritaires dans les catégories A et B. (chiffres emplois permanents).

5. MANAGEMENT

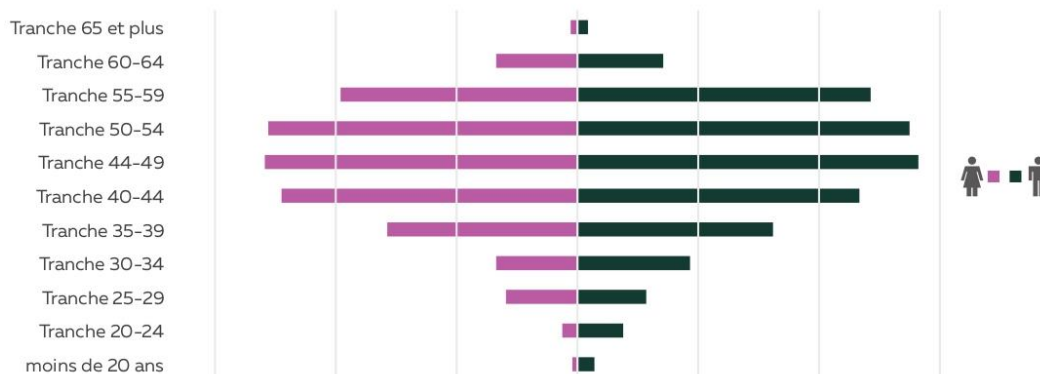
RÉPARTITION SEXUÉE DU MANAGEMENT

En 2022, à Saint-Étienne Métropole, les femmes représentaient :



6. ÂGE

RÉPARTITION SEXUÉE DE LA PYRAMIDE DES ÂGES

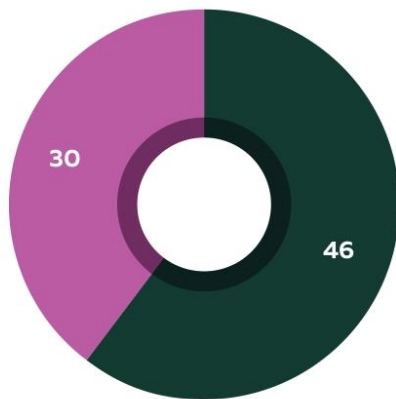


A Saint-Étienne Métropole en 2022, l'âge moyen pour les agents sur des emplois permanents était de 47 ans pour les femmes comme pour les hommes.

Dans la fonction publique territoriale, en 2020, l'âge moyen était de 46 ans.

7.ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

RÉPARTITION SEXUÉE DES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRES



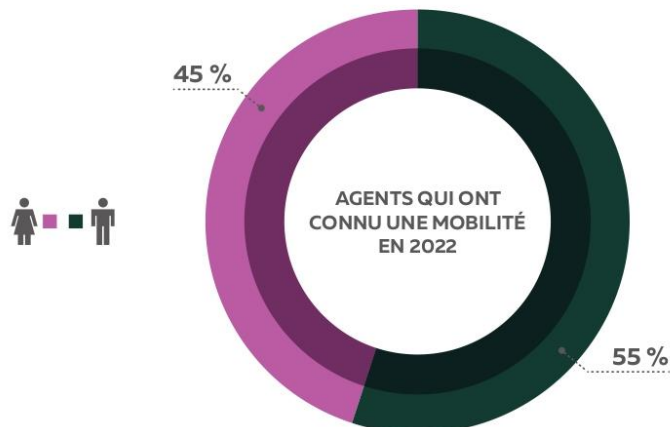
AVANCEMENT DE GRADE



Les femmes ont été moins nombreuses à bénéficier d'un avancement de grade (30 femmes).

8.MOBILITÉ INTERNE

(changement de direction, repositionnement, mouvement intra-direction ou transfert de poste).



AGENTS QUI ONT
CONNU UNE MOBILITÉ
EN 2022

9. RÉMUNÉRATIONS

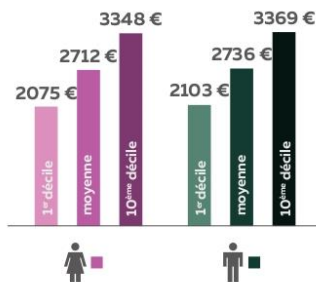
SALAIRES NETS MENSUELS MOYENS RAMENÉS EN ETP (équivalent temps plein)



CATÉGORIE A

En catégorie A, le salaire minimum des 10 % des femmes les mieux rémunérées (10^{ème} décile) est de 5 306 € contre 5 324 € pour les hommes. **Soit un écart de 0,3 %.**

Le salaire minimum des 10 % des femmes les moins bien rémunérées (1^{er} décile) est de 2 427 € contre 2 840 € pour les hommes. **Soit un écart de 17 %.**



CATÉGORIE B

En catégorie B, le salaire minimum des 10 % des femmes les mieux rémunérées (10^{ème} décile) est de 3 348 € contre 3 369 € pour les hommes. **Soit un écart de 0,6 %.**

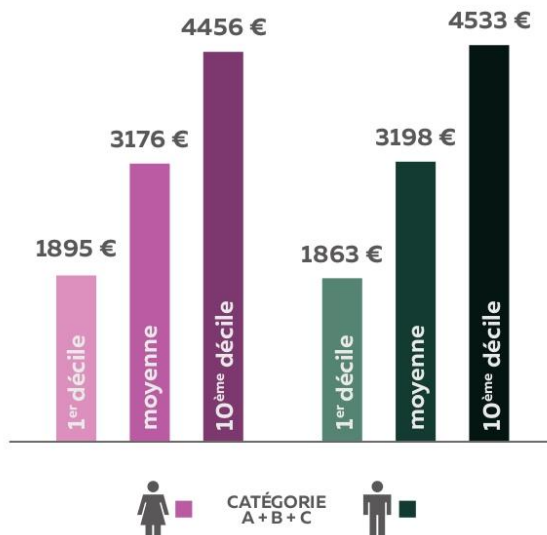
Le salaire minimum des 10 % des femmes les moins bien rémunérées (1^{er} décile) est de 2 075 € contre 2 103 € pour les hommes. **Soit un écart de 1,3 %.**



CATÉGORIE C

En catégorie C, le salaire minimum des 10 % des femmes les mieux rémunérées (10^{ème} décile) est de 2 573 € contre 3 156 € pour les hommes. **Soit un écart de 22,7 %.**

Le salaire minimum des 10 % des femmes les moins bien rémunérées (1^{er} décile) est de 1 840 € contre 1 803 € pour les hommes. **Soit un écart de - 2 %.**



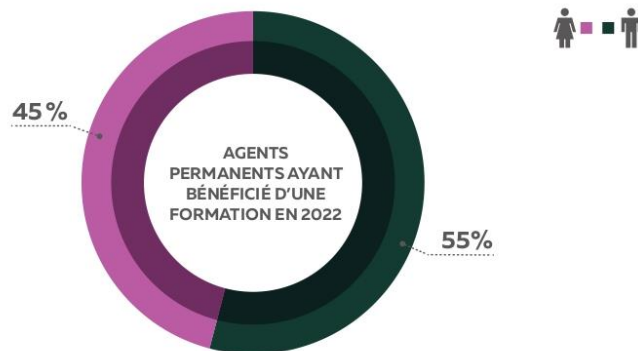
CATÉGORIE A+B+C

Au niveau national, l'écart de salaire moyen était de - 11,8 % entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

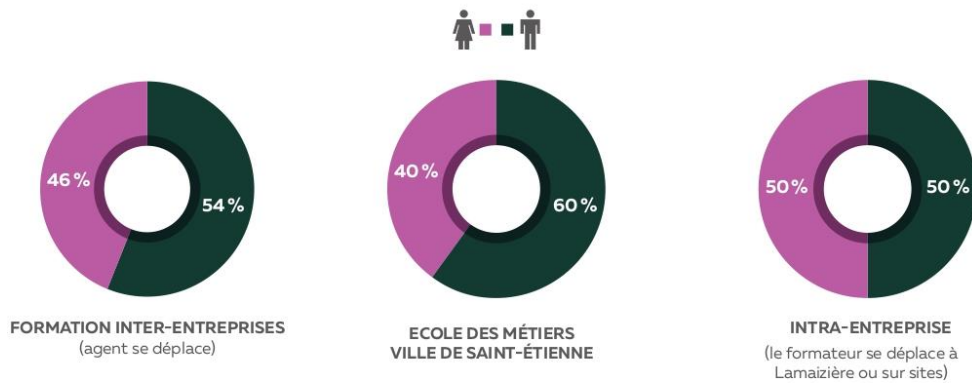
10.FORMATION

RÉPARTITION SEXUÉE PAR TYPE DE FORMATION

Type formation	Nb femmes Cat. A	Nb hommes Cat. A	Nb femmes Cat. B	Nb hommes Cat. B	Nb femmes Cat. C	Nb hommes Cat. C	Nb total femmes	% femmes
Intégration	4	1	2	0	6	12	12	48%
Professionalisation	77	50	46	42	36	38	156	55%
Perfectionnement	138	114	12	91	218	328	368	41%
Prépa concours examens	11	5	6	8	22	7	39	66%
Tous types formation							578	45%



RÉPARTITION PAR TYPE D'ORGANISATION

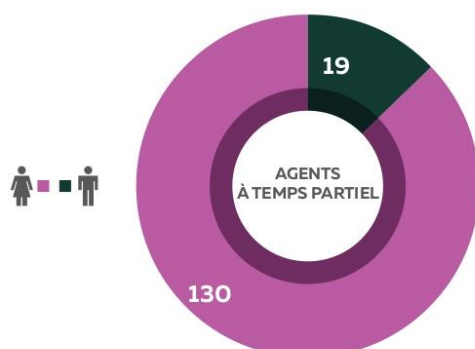


On comptabilisait **50 % de formatrices à l'Ecole des métiers** en 2022.

Parmi les **apprentis, PEC et contrats adultes relais**, 5 femmes et 3 hommes ont suivi une formation de perfectionnement.

11. ORGANISATION DU TRAVAIL

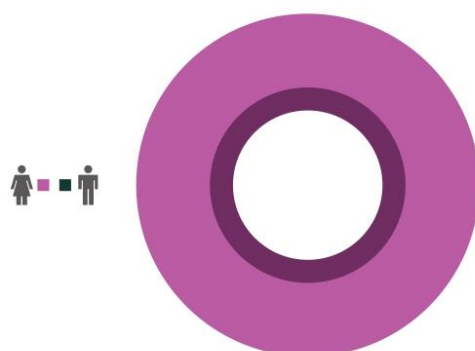
RÉPARTITION SEXUÉE DU TEMPS PARTIEL



En 2021, **87 % des temps partiels étaient occupés par des femmes**. 4 femmes en temps partiel contractuels permanents.

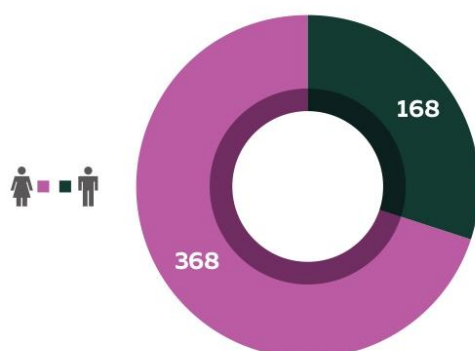
12. CONGÉ PARENTAL

RÉPARTITION SEXUÉE DU CONGÉ PARENTAL



En 2022, le congé parental était **100 % féminin**.

13. TÉLÉTRAVAIL



En 2022, 368 femmes et 168 hommes ont pratiqué le télétravail, soit **70 % de femmes**.

2

SUIVI DU PLAN D' ACTIONS

L'article 80 de la Loi de Transformation de la Fonction Publique prévoit que les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 20 000 habitants élaborent et mettent en œuvre un plan d'actions pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle hommes / femmes. Le décret n°2020-528 du 04 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre.

Le plan d'actions national comporte 4 objectifs :

1 Évaluer, prévenir et le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

2 Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.

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

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



Ce plan d'actions « Égalité professionnelle Femmes-Hommes » se décline en 6 axes :



1. Rendre effective l'égalité salariale et la mixité des métiers,
2. Combattre les freins dans les parcours professionnels des femmes,
3. Mieux articuler vie privée et vie professionnelle,
4. Renforcer la lutte contre les stéréotypes liés au sexe,
5. Intégrer davantage la thématique de l'égalité professionnelle dans le dialogue social,
6. Lutter contre le harcèlement moral et sexuel ainsi que les violences sexistes.



AXE

1

RENDRE EFFECTIVE L'ÉGALITÉ SALARIALE ET LA MIXITÉ DES MÉTIERS



Objectif : Engager une réflexion pour favoriser la mixité des métiers

Action proposée

Veiller à l'équilibre financier entre les différentes filières en tenant compte de la représentativité genrée par filières.

Modalités de mise en oeuvre

Réalisé dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP au 01/01/2023.



Objectif : Améliorer l'accès aux métiers techniques aux femmes

Action proposée

Élaborer une cartographie des métiers à dominante masculine à Saint-Étienne Métropole.

Modalités de mise en oeuvre

Identifier et évaluer les points de blocage et/ou les leviers d'actions (locaux : absence de sanitaires et vestiaires réservés au personnel féminin, horaires, matériel, ...)

À l'issue de l'évaluation (2022-2023), proposer et planifier un programme d'actions réalistes et faisables qui permettrait de favoriser l'accès aux femmes aux métiers techniques.



Objectif : Mettre en place une approche genrée de la prévention des accidents du travail et plus généralement des risques professionnels

Action proposée

Mettre en place une étude qualitative, sur ce sujet, dans le cadre de la politique RH concernant plus largement la qualité de vie au travail.

Modalités de mise en oeuvre

Proposer une analyse des accidents du travail prenant en compte le sexe des agents. Dans le cadre de l'élaboration du document unique, proposer, si possible, des actions de prévention visant à améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes.



AXE

2

COMBATTRE LES FREINS DANS LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES FEMMES



Objectif : Eviter que les absences liées à la maternité et au congé d'adoption aient un impact négatif

Action proposée

Neutraliser les périodes d'absence liées à la maternité et au congé d'adoption dans les procédures qui permettent d'apprécier la manière de servir et qui ont des incidences sur le déroulement de carrière (bonification d'ancienneté) et/ou le niveau de rémunération (régime indemnitaire).

Modalités de mise en oeuvre

Poursuivre la neutralisation du congé maternité, paternité et d'adoption sur le déroulement de carrière.



AXE

3

MIEUX ARTICULER VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE



Objectif : Agir sur l'organisation du temps de travail pour limiter l'impact du temps partiel sur les rémunérations et les carrières

Action proposée

Examiner les conditions d'organisation du temps de travail au sein des services par chaque direction afin de déterminer si un autre choix peut être offert aux agents en leur permettant d'accomplir leur service à plein temps en 4,5 journées hebdomadaires de travail, donc sans perte de rémunération ni impact sur leur pension future.

Modalités de mise en oeuvre

Mise en place de l'ATT, avec la possibilité de réaliser de l'ATT le mercredi.



Objectif : Enrichir le bilan formation par une dimension égalité professionnelle

Action proposée

Veiller à ce que les temps de formation proposés soient compatibles avec les rythmes de travail et développer les formations à distance pour réduire les contraintes de déplacements.

Modalités de mise en oeuvre

Développer des actions de formation de proximité et préconiser que les stages ne se tiennent pas, dans la mesure du possible, le mercredi.



Objectif : Communiquer auprès des hommes sur la parentalité

Action proposée

Informers sur le congé parental pour les pères et communiquer en direction des agents sur le partage des responsabilités parentales.

Modalités de mise en oeuvre

Intégrer un paragraphe sur la parentalité dans le livret d'accueil des nouveaux arrivants.



Objectif : Accompagner le retour après une absence longue

Action proposée

Mettre en place un entretien lorsqu'un agent réintègre les services après une absence d'un an ou plus afin de lui donner toutes les informations utiles sur l'actualité de son service et de lui proposer, si nécessaire, un projet individuel de formation.

Modalités de mise en oeuvre

Formation des managers pour organiser le retour de leurs agents, ateliers d'échanges de la pratique animé par un intervenant extérieur, demi-journées organisées, 6 groupes.



Objectif : Favoriser la mise en place d'une charte de gestion du temps

Action proposée

Mettre en place une charte de gestion du temps : un enjeu important pour l'articulation des temps de vie et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Modalités de mise en oeuvre

- Limiter les réunions tardives ou encadrer l'usage de la messagerie, dont l'utilisation doit-être raisonnée et permettre de préserver la séparation des univers professionnels et privés.
- Mise en place du télétravail.



Engagé



Réalisé

RENFORCER LA LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES LIÉS AU SEXE

Objectif : Renforcer la visibilité de l'engagement de la métropole dans la lutte contre les stéréotypes

Action proposée

Conduire une communication active pour installer une politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle.

Modalités de mise en oeuvre

- Créer des outils et les diffuser (logo dédié à « l'égalité professionnelle, une question d'évidence » / affiche dédiée à la lutte contre les stéréotypes).
- Sensibiliser et communiquer pour favoriser l'appropriation de cette thématique par le plus grand nombre possible afin de favoriser l'émergence d'une culture de l'égalité mieux enracinée.
- Un plan de communication annuel pourra être mis en place.



Objectif : Veiller à intégrer la lutte contre les stéréotypes dans tous les outils des encadrants

Action proposée

Former les encadrants à la lutte contre les discriminations. Développer des outils pour accompagner les cadres dans leurs actes de gestion RH qui feraient largement référence aux précautions à prendre pour éviter les discriminations souvent involontairement fondées sur les stéréotypes.

Modalités de mise en oeuvre

Élaborer des guides par la Direction de la Communication en collaboration avec la DRH : le guide pour la rédaction des fiches de poste, le guide du recrutement, le guide de l'évaluation et de l'entretien professionnel, ...



Objectif : Intégrer l'exclusion des stéréotypes comme critère dans les marchés de formation

Action proposée

Demander aux prestataires externes de proposer des modules de formation excluant de leur contenu tout stéréotype et notamment les stéréotypes de genre. Une exigence spécifique sera donc intégrée aux cahiers des charges des marchés de formation lors de leur renouvellement ou de leur passation.

Modalités de mise en oeuvre

Une synthèse devra être intégrée chaque année dans le cadre du bilan annuel formation.

INTÉGRER PLUS FORTEMENT LA THÉMATIQUE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LE DIALOGUE SOCIAL



Objectif : Renforcer le dialogue social sur l'égalité professionnelle

Action proposée

Instaurer un dialogue social sur ce sujet dans le cadre du CST. Ce dialogue avec les représentants des personnels est, avec l'engagement des directions et des encadrants, l'un des leviers de l'appropriation durable et collective de cette politique.

Modalités de mise en oeuvre

Inscrire la thématique de l'égalité professionnelle à minima une fois par an à l'ordre du jour du CST.



Objectif : Intégrer l'exclusion des stéréotypes dans les processus de recrutement

Action proposée

Être attentif aux stéréotypes dans les illustrations « métiers » accompagnant les offres d'emploi.

Modalités de mise en oeuvre

Mettre en place l'écriture inclusive.



Objectif : Mettre à disposition des données genrées pour les avancements

Action proposée

Disposer des éléments statistiques genrés leur permettant d'éclairer leurs débats.

Modalités de mise en oeuvre

Des données sont transmises avec les listes d'avancements.



Objectif : Assurer une large communication de la circulaire d'application de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel

Action proposée

Une communication « pédagogique » devra rappeler le cadre juridique de la lutte contre le harcèlement moral et sexuel et les obligations de l'employeur en la matière, notamment la dimension prévention.

Modalités de mise en oeuvre

- Mettre à disposition un kit de communication (fiches réflexe, cadre juridique, éventuels supports audiovisuels) auprès des directions.
- Son déploiement sur le territoire serait assuré via Intranet.
- Les campagnes de sensibilisation gouvernementales feront l'objet d'une large diffusion dans les services.



Objectif : Intégrer la question des violences au travail dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail

Action proposée

Les acteurs de la prévention (représentant(e)s CHSCT, médecins de prévention, assistant(e)s de prévention, assistant(e)s de service social, ...) doivent jouer un rôle prépondérant dans l'accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles au travail.

Ils peuvent également être alertés sur des situations professionnelles difficiles pouvant trouver leur source dans des violences subies hors de la sphère professionnelle.

Ces acteurs pourront développer des liens privilégiés avec des associations.

Modalités de mise en oeuvre

Former les différents acteurs de la prévention (représentant(e)s CHSCT, médecins de prévention, assistant(e)s de prévention, assistant(e)s de service social, ...) avec un focus sur la lutte contre les violences. Cette sensibilisation pourrait s'inscrire dans le cadre de formation en santé et sécurité au travail.



Objectif : Former et outiller sur les questions de violences sexistes

Action proposée

Intégrer les thématiques des violences sexistes, du harcèlement moral et sexuel et de leurs préventions aux formations des encadrants et des services RH.

Les acteurs RH et les encadrants devront disposer d'outils leur permettant de prendre en charge rapidement une situation critique.

Modalités de mise en oeuvre

- Définition des objectifs de la sensibilisation.
- Définition et priorisation du public concerné (encadrant stratégique et/ou intermédiaire et/ou proximité).
- Intervention d'un organisme extérieur ou lien avec l'Ecole des métiers.
- Réflexion dans le cadre du plan de formation des cadres.
- Possibilité d'intégrer une 1/2 journée de sensibilisation à destination des encadrants dans le plan de formation sécurité élaboré annuellement (en complément de manager la sécurité).



Engagé



Réalisé



Mise en page : Torigami - Coordination : Direction de la Communication et du Marketing territorial de Saint-Étienne Métropole.
Photo retouchée. Adobe stock. Achévé d'imprimer janvier 2024.



Saint-Étienne Métropole
2 avenue Grüner - CS 80257,
42006 Saint-Étienne Cedex 1

T 04 77 49 21 49
F 04 77 49 21 40
Saint-Étienne-metropole.fr

SÉM
SAINT-ÉTIENNE
la métropole