



Saint-Sébastien  
sur-Loire

30/11/2021

# RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

2020



« N'ayez pas peur de vous dire féministes. C'est un mot magnifique, vous savez. C'est un combat valeureux qui n'a jamais versé de sang. Une philosophie qui réinvente les rapports hommes-femmes enfin fondés sur la liberté. Un idéal qui permet d'entrevoir un monde apaisé où le destin des individus ne serait pas assigné à leur genre, et où la libération des femmes signifierait aussi celle des hommes, désormais soulagés des diktats de la virilité. Quand on y songe, quel fardeau sur leurs épaules! »

Gisèle HALIMI

## SOMMAIRE

Préambule et définition

### I. L'état des lieux de l'EFH sur le territoire

#### 1. Les inégalités entre les femmes et les hommes à Saint-Sébastien-sur-Loire

- Structure de la population
- Formation et emploi
- Inégalités professionnelles

#### 2. Les structures municipales et associatives

- Petite enfance
- Vie scolaire
- Jeunesse
- Développement durable
- Action sociale
- Culture
- Qualité de vie au travail
- Associations
- Instances de Démocratie Participative

### II.L'EFH dans la collectivité : les ressources humaines

- Conditions générales d'emploi
- Evolution de carrière et titularisation
- Organisation du temps de travail
- Conditions du temps de travail et congés
- Formation
- Rémunérations

### III. Le plan d'action : état d'avancement

- axe 1 : renforcer et diffuser la culture de l'égalité
- axe 2 : promouvoir la parité, valoriser le rôle et la place des femmes
- axe 3 : lutter contre le sexisme et les violences faites aux femmes

## PREAMBULE

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

La Ville de Saint-Sébastien-sur-Loire a décidé de se saisir de cette obligation réglementaire pour affirmer sa volonté politique de favoriser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, dans la collectivité et sur le territoire.

## DEFINITIONS

### Egalité femmes hommes

L'égalité est un principe constitutionnel selon lequel chaque individu est investi des mêmes droits et des mêmes obligations. Elle n'implique pas que les femmes et les hommes soient identiques mais qu'ils aient des possibilités égales. **L'égalité femmes-hommes s'oppose à l'inégalité et non à la différence.**

### Stéréotypes

Croyances partagées et souvent négatives à propos des caractéristiques, compétences et comportements de groupes d'individus. Ainsi, les stéréotypes de genre sont des **représentations globalisantes** sur ce que sont et ne sont pas les femmes et les hommes. Ils constituent un **obstacle à la réalisation des choix individuels** des femmes et des hommes et contribuent donc à la persistance des inégalités.

### Genre

Le concept de genre suppose que l'identité sexuée n'est pas qu'une affaire de sexe biologique mais découle aussi d'une **construction sociale**.

### Mixité-parité

**Mixité** : Présence de représentant.e.s des deux sexes dans un groupe.

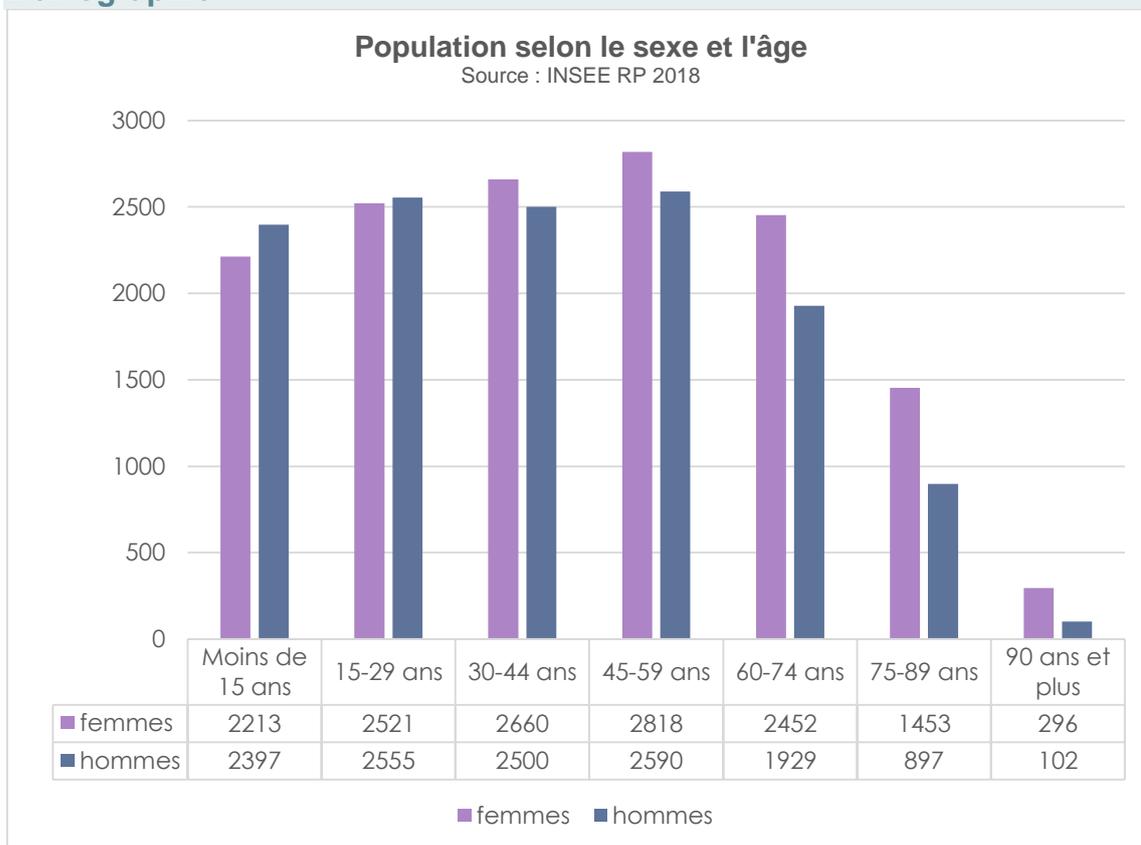
**Parité** : Représentation à part égale des femmes et des hommes

# I. L'ETAT DES LIEUX DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES SUR LE TERRITOIRE

## 1. Les inégalités entre les femmes et les hommes à Saint-Sébastien-sur-Loire

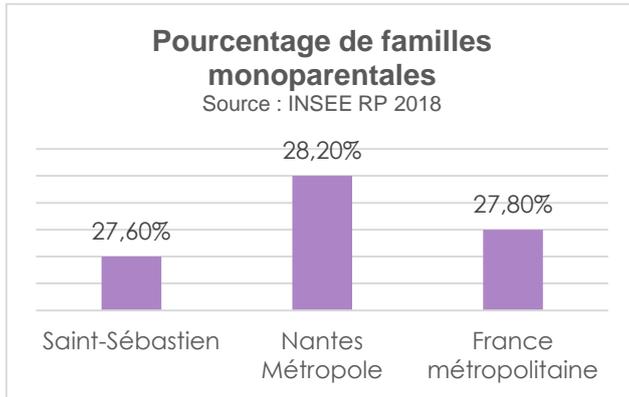
### Structures de la population

#### Démographie



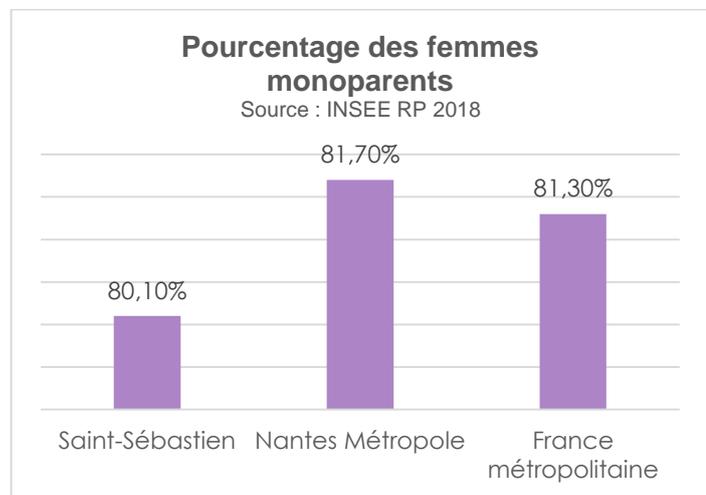
**En 2018, les femmes représentent 52,6 % de la population municipale**

## Familles monoparentales

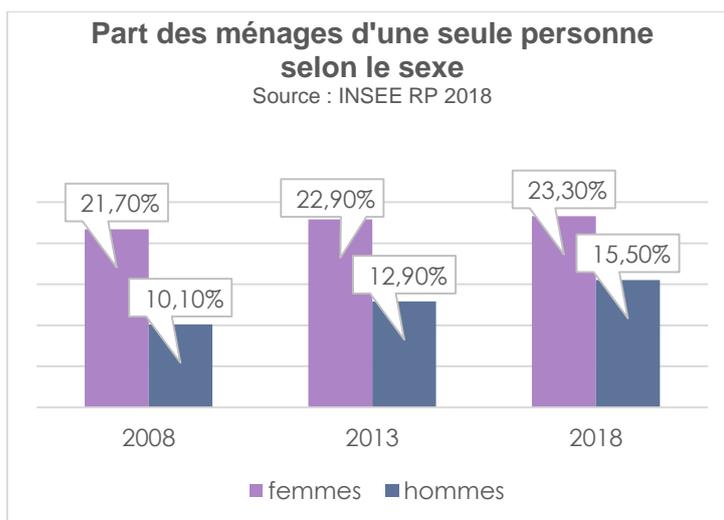


*La proportion de familles monoparentales à Saint-Sébastien est légèrement moins élevée qu'à Nantes Métropole et se situe au même niveau qu'en France métropolitaine.*

*Parmi les familles monoparentales, 80% sont des femmes seules avec enfant(s) contre 82% l'année précédente*



## Personnes seules



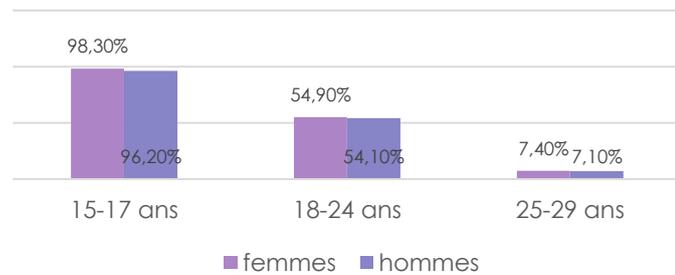
*La part des ménages composés d'une seule personne a augmenté de 7 points en 10 ans. Les femmes sont toujours nettement majoritaires mais l'écart avec les hommes tend à se réduire.*

## Formation

Quelque soit la tranche d'âge considérée, le taux de scolarisation des femmes est plus élevé que celui des hommes.

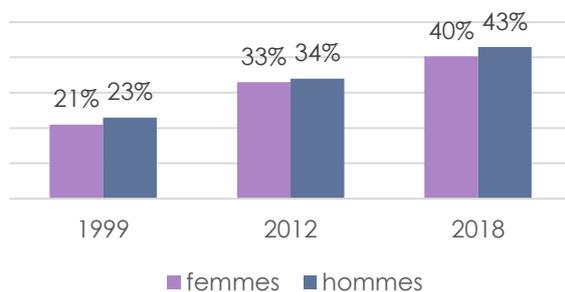
### Scolarisation selon l'âge et le sexe

Source : INSEE RP 2018



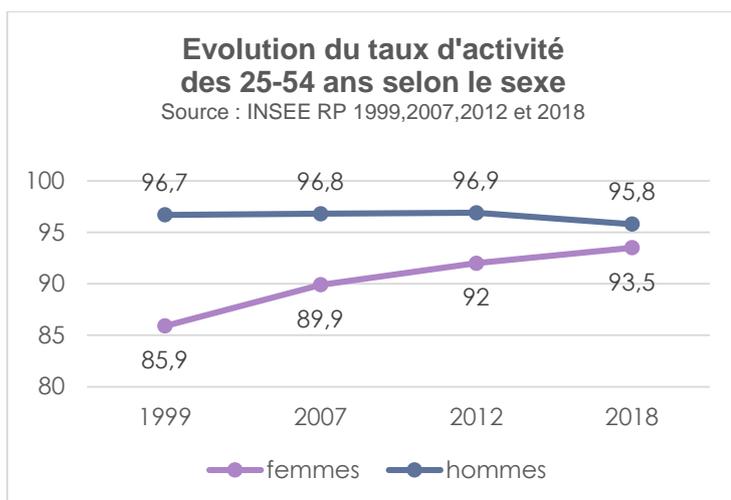
### Poids des hauts niveaux de formation selon le sexe

Source : INSEE RP 2018

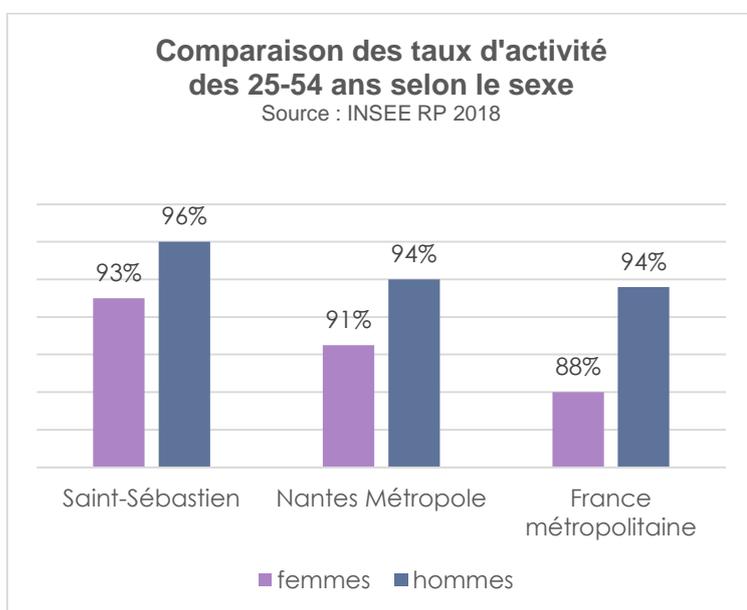


L'écart entre les hommes et les femmes a augmenté depuis 2012 alors qu'il diminue au niveau métropolitain. La tendance s'est même inversée puisque 31,6% des femmes ont un haut niveau de formation contre 29,7% des hommes à ce niveau.

## Taux d'activité

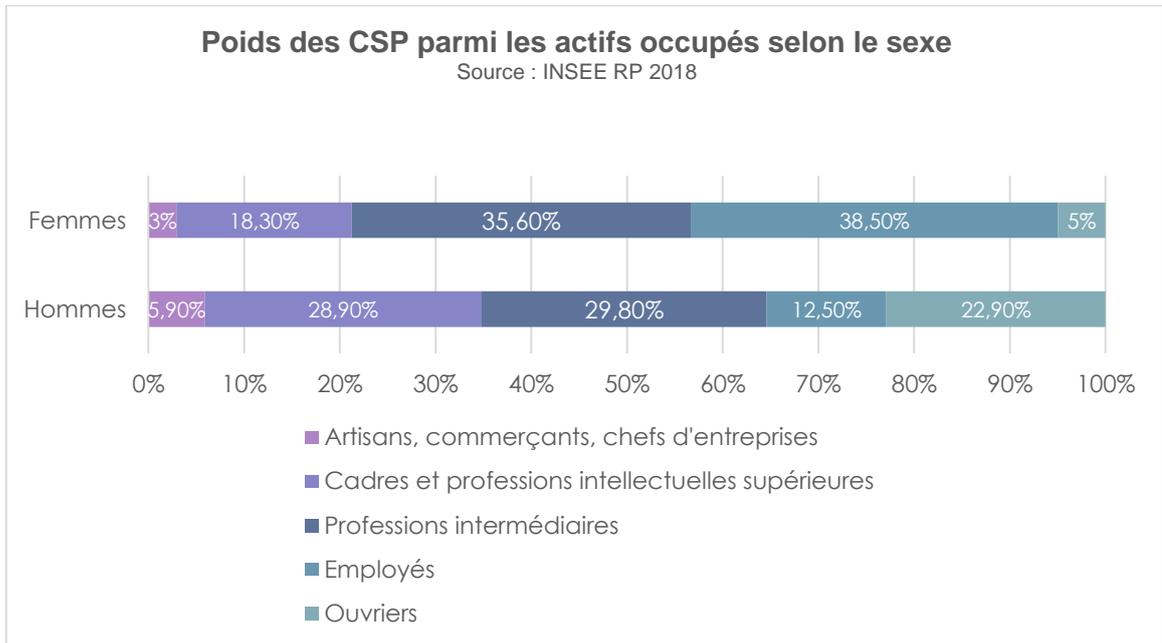


*L'écart entre hommes et femmes diminue : le taux d'activité des femmes de 25-54 ans augmente (+ 8 points entre 1999 et 2018) alors que celui des hommes a tendance à diminuer.  
On parle d'effet de rattrapage.*

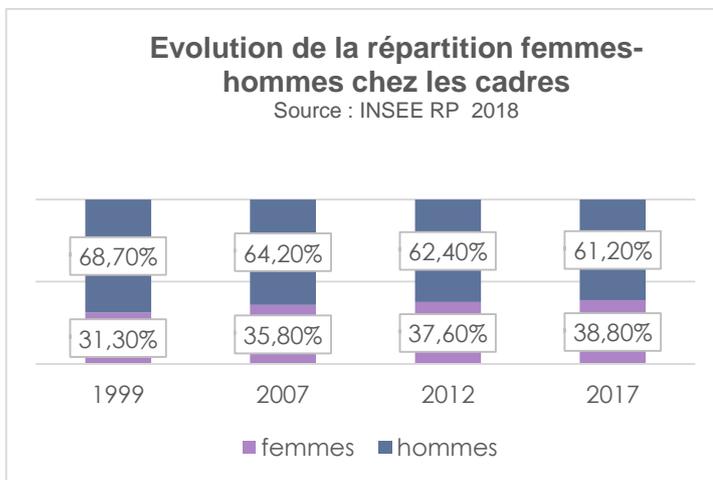


**Un taux d'activité féminin important**

*Le taux d'activité féminin à Saint-Sébastien-sur-Loire est supérieur à celui de Nantes Métropole (+2 points) et à celui de France métropolitaine (+5 points)*

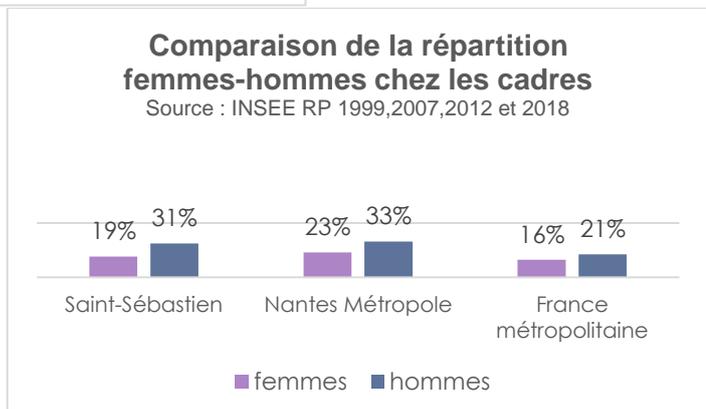


Globalement, les femmes occupent des postes moins qualifiés que les hommes.



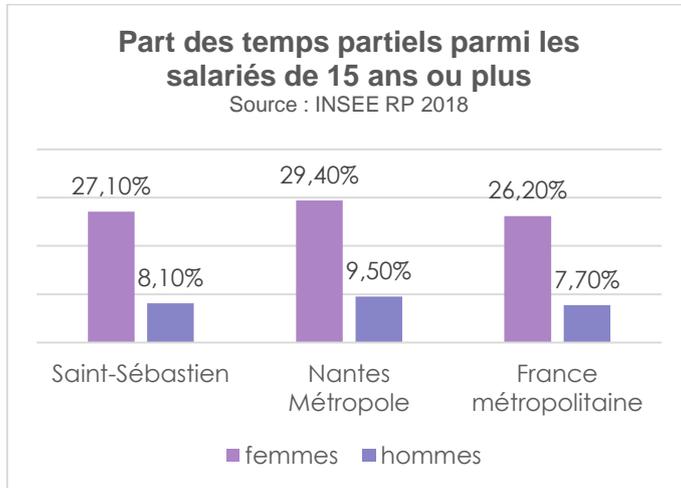
Pour 100 cadres, 39% sont des femmes et 61% sont des hommes. L'écart s'est nettement réduit depuis 1999.

Le pourcentage de femmes cadres est toujours plus important qu'au niveau national mais moins élevé que sur Nantes Métropole



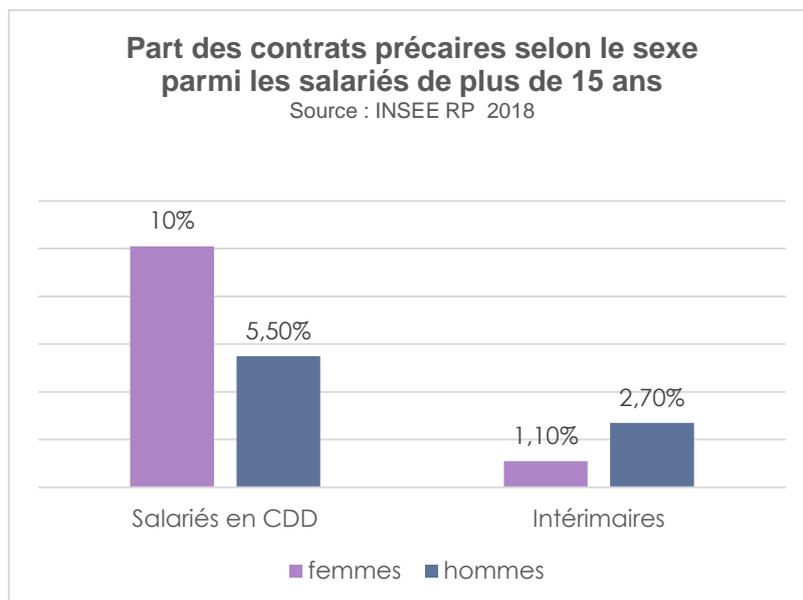
## Les inégalités professionnelles

### Temps partiels



*La part de femmes travaillant à temps partiel à Saint-Sébastien est supérieure (+0.9 points) à la moyenne nationale et inférieure (-2.3 points) à la moyenne métropolitaine.*

### Contrats précaires



*Il existe une spécificité des contrats précaires selon le sexe : on observe une sur-représentation des CDD chez les femmes et une sur-représentation des contrats d'intérim chez les hommes.*

*L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est un des marqueurs les plus importants de l'inégalité professionnelle : quelque soit le territoire, la CSP et l'âge, le salaire horaire net moyen des hommes est toujours plus élevé que celui des femmes.*

**A Saint-Sébastien-sur-Loire, l'écart est de 3.1€ par heure en moyenne (presque 4€ pour les cadres) : les femmes gagnent 18.6% de moins que les hommes.**

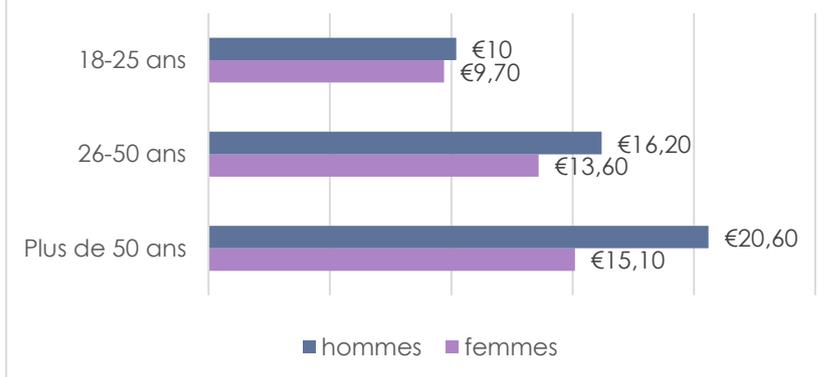
### Salaire net horaire moyen des salariés selon le sexe et la CSP

Source: INSEE, Bases Tous salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2020



### Salaire net horaire moyen des salariés selon le sexe et l'âge

Source: INSEE, Bases Tous salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2020



*Les écarts de salaire entre femmes et hommes se creusent avec l'âge, en partie parce que les femmes plus âgées sont en moyenne moins diplômées.*

*Alors qu'entre 18 et 25 ans la différence est de 0.3 € par heure (0.8% en 2019) elle est de 5.5€ après 50 ans (6.1€ en 2019).*

## 2. Les structures municipales et associatives

### La Petite Enfance

Les structures d'accueil des jeunes enfants de Saint-Sébastien-sur-Loire proposent des solutions d'accueil régulier ou occasionnel en veillant à la santé, à la sécurité, au bien-être et au développement des enfants.

La charte nationale pour l'accueil du jeune enfant élaborée en 2017 est constituée de « 10 grands principes pour grandir en toute confiance ». Elle s'impose à toutes les structures Petite Enfance.

Le principe n°7 concerne la lutte contre les stéréotypes sexistes dès la prime enfance et précise : « **Fille ou garçon, j'ai besoin que l'on me valorise pour mes qualités personnelles, en dehors de tout stéréotype. Il en va de même pour les professionnel.le.s qui m'accompagnent. C'est aussi grâce à ces femmes et ces hommes que je construis mon identité.** »

Concrètement, il n'y a aucune distinction de faite en fonction du sexe des parents ou des enfants pour les accueils ou durant les accueils. Les équipes sont vigilantes au choix des couleurs, des jeux et des jouets et à l'utilisation non-genrée de ceux-ci pour ne pas favoriser la construction de stéréotypes.

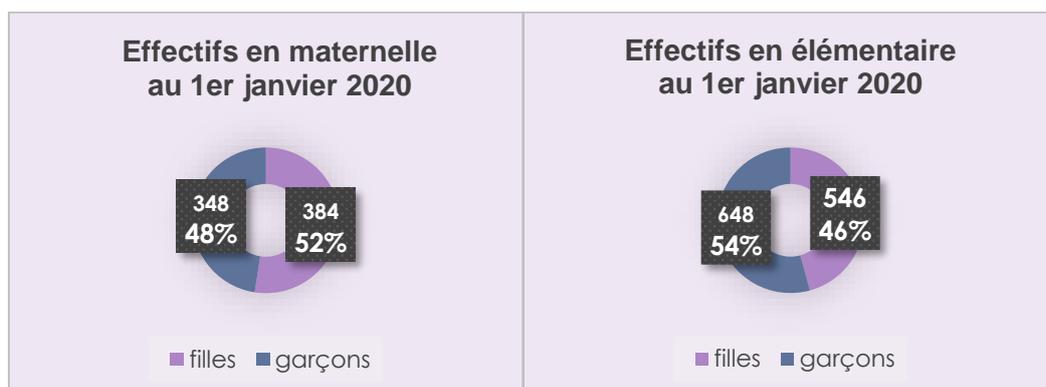
Les femmes représentent toujours l'écrasante majorité du personnel mais les équipes se sont un peu masculinisées ces dernières années : un homme a été recruté comme responsable d'un multi-accueil et un adjoint d'animation rattaché à la cellule ressources intervient quotidiennement auprès des enfants à la Maison de la Petite Enfance.

Des enseignants de l'école de musique, un psychomotricien (RAM) et le médecin référent des crèches interviennent fréquemment ou ponctuellement dans les structures et contribuent aussi à donner des repères non-genrés aux enfants.

En 2020, le service a accueilli un apprenti CAP Petite Enfance et 3 stagiaires masculins.

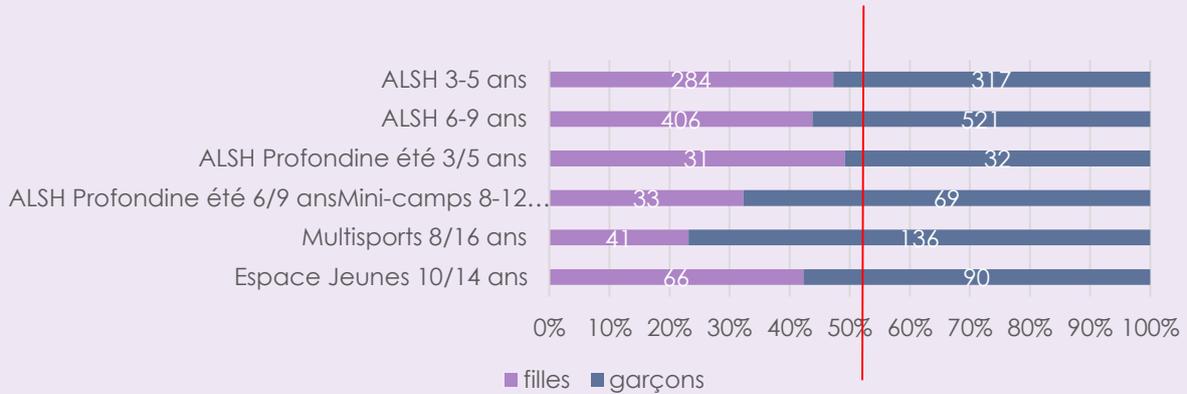
### La vie scolaire

*Les 5 groupes scolaires de la Ville accueillent, au 1<sup>er</sup> janvier 2020, 1926 élèves au total : les filles étaient légèrement plus représentées en maternelle alors que les garçons étaient nettement plus nombreux en élémentaire.*



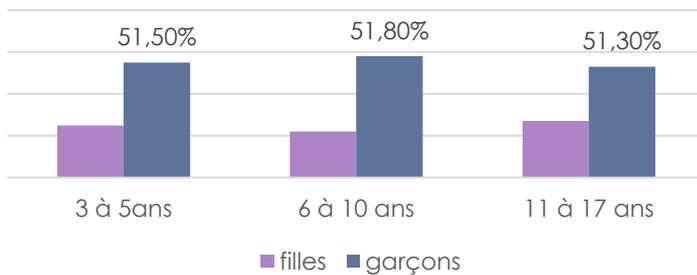
## La Jeunesse

### La fréquentation des structures et activités Enfance et Jeunesse



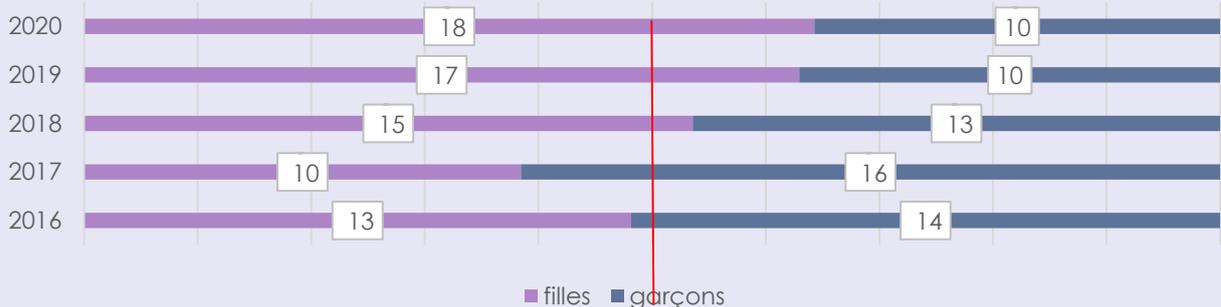
### Population par sexe et par âge regroupé

Source : INSEE RP 2018



Dans la totalité des catégories d'ACM (accueils collectifs pour mineurs), les garçons sont majoritaires. Cette différence s'explique en partie par la répartition de la population par sexe sur ces tranches d'âge. La différence la plus nette de fréquentation est celle observée dans l'activité Multisports : les garçons représentent presque 77% des enfants inscrits.

### Composition du Conseil Municipal Enfants



Après avoir constaté une répartition très inégale des élu.e.s en 2017 (38% de filles), le service Jeunesse a modifié le code électoral du CME pour favoriser la parité : le pourcentage de filles est alors passé à 53% en 2018 ; il était de 64% en 2020.

## Développement durable

Le service développement durable organise tout au long de l'année des actions et manifestations qui ne sont pas investies de la même façon par les femmes et les hommes. En 2020, en raison de la crise sanitaire, seuls 2 évènements ont pu être maintenus.

### ➔ Atelier de jardinage

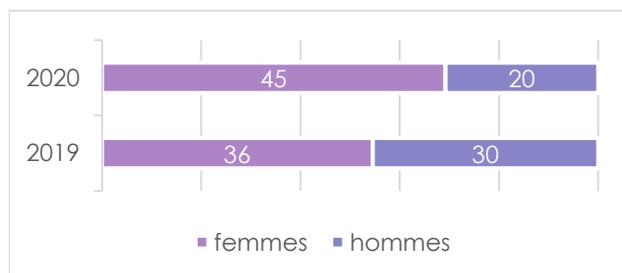


En 2020, l'atelier de jardinage proposé a dû être organisé en distanciel.  
**4 femmes et 2 hommes y ont participé**

### ➔ Défi mobilité interne (agent.e.s/élu.e.s)

Pendant 10 jours, Le personnel municipal est invité à utiliser au maximum les modes de déplacement actifs (marche, vélo, trottinette, skate, roller...) et les autres modes de déplacement alternatifs à la voiture individuelle pour ses déplacements professionnels et personnels.

**Si le nombre de participant.e.s était quasiment le même en 2019 et 2020, la part des femmes est passée de 55 à 70%.**



## Action sociale

### CCAS

Les actions collectives habituellement organisées par le CCAS n'ont pas pu avoir lieu en 2020 en raison du contexte sanitaire.

## Carrefour des Familles

Créé en 2012, le Carrefour des Familles a pour objectif principal de (re)donner la parole aux parents et d'accompagner leur pouvoir d'agir au quotidien. Il promeut une parentalité active, solidaire et citoyenne. De nombreuses actions sur le thème de la parentalité sont proposées tout au long de l'année. En raison de la crise sanitaire, le dispositif a été fermé totalement de mi-mars à septembre 2020 et partiellement en novembre et décembre. Comme les années précédentes, les femmes sont largement sur-représentées.

**Sur l'ensemble de la programmation qui a pu être maintenue en 2020** (ateliers parents, ateliers parents-enfants...), **les hommes ne représentent que 17% des participants (+3 points par rapport à 2019)** ce qui laisse à penser que la parentalité reste une préoccupation essentiellement féminine.

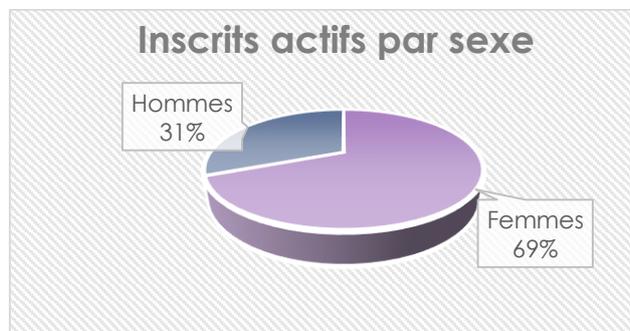
Concernant la fréquentation masculine des différentes consultations proposées par les partenaires du CDF, elle varie de 11% (psychologue de l'EPE44) à 28% (entretiens juridiques du CIDFF).

Et aussi...

- ➔ Subvention de fonctionnement (500€) à l'association Solidarités Femmes

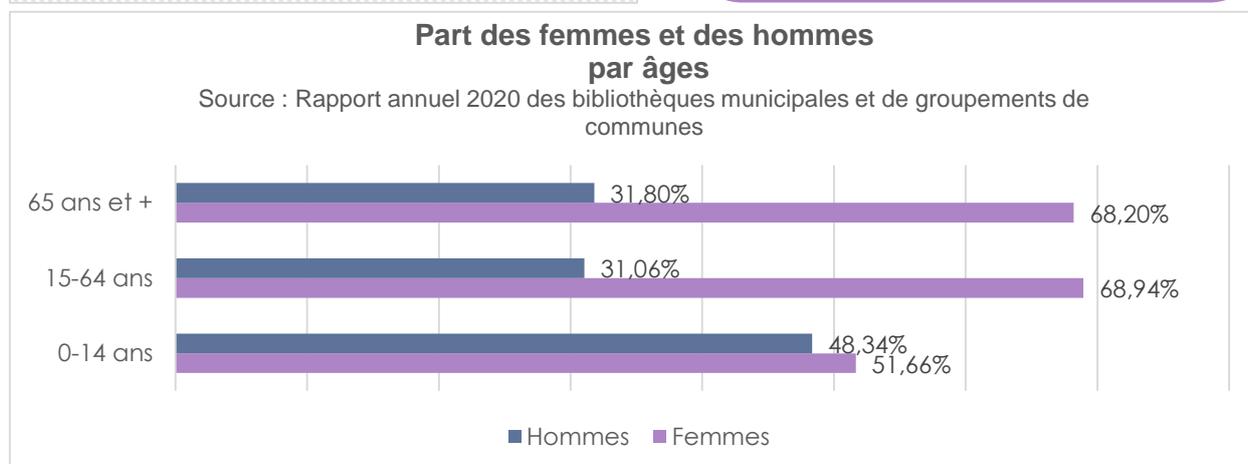
## La culture

### La médiathèque

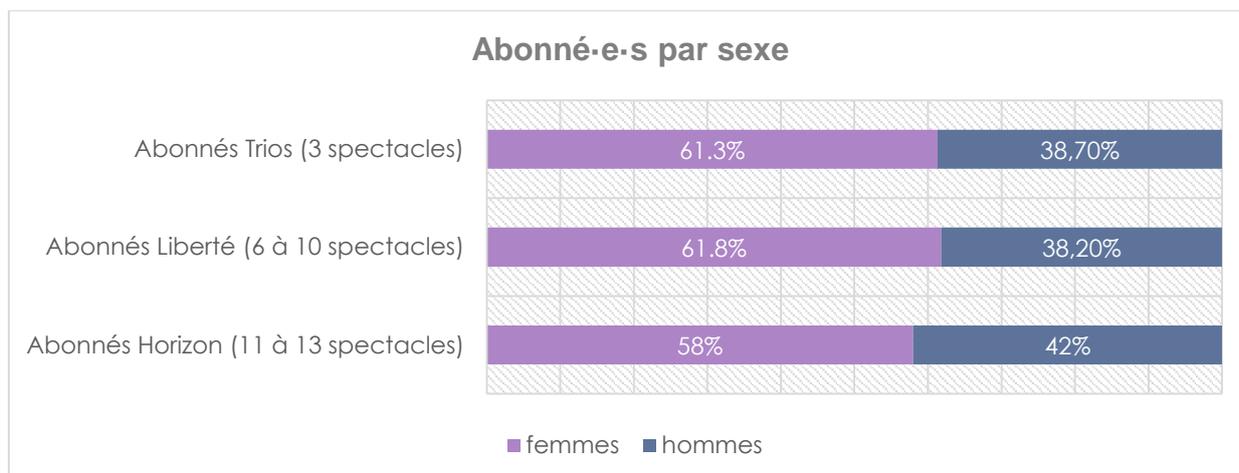


Près de 7 inscrits sur 10 sont des femmes. Cette proportion a augmenté de 8 points par rapport à 2019 et c'est parmi les +de 65 ans que cette évolution est la plus nette.

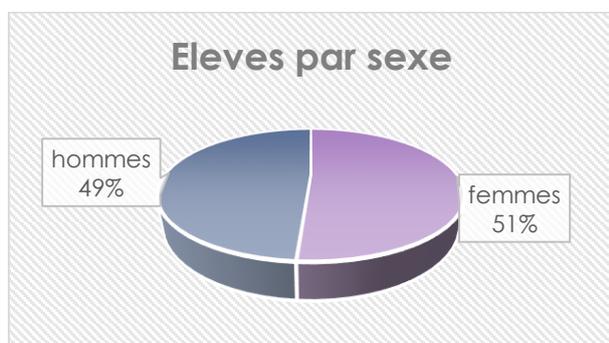
La fréquentation de la médiathèque devient toujours majoritairement féminine à l'adolescence.



## Abonné-e-s saison culturelle



## Ecole de musique



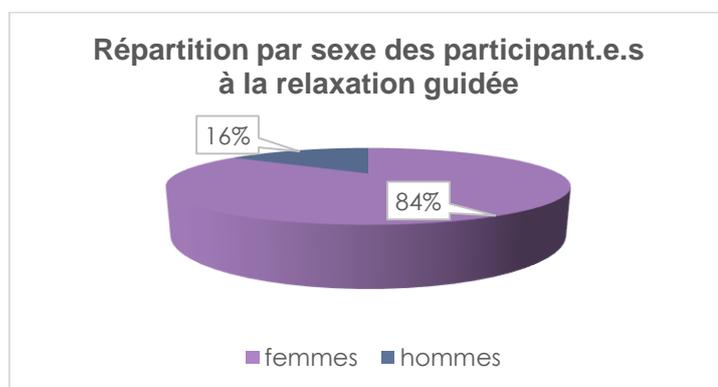
*La répartition genrée des élèves de l'école de musique est presque paritaire. Elle est plus égalitaire que celle des usagers de la médiathèque et des abonnés de la saison culturelle.*

## Qualité de vie au travail

Début 2018, la Ville a créé un service « qualité de vie au travail » (QVT) destiné à améliorer le bien-être des agents et la convivialité.

Les 2 premières années d'existence ont permis de montrer que les femmes et les hommes recouraient de façon différenciée aux actions proposées.

En 2020, les contraintes sanitaires ont limité les prestations à la seule relaxation guidée, dispensée en face à face (228 prestations).

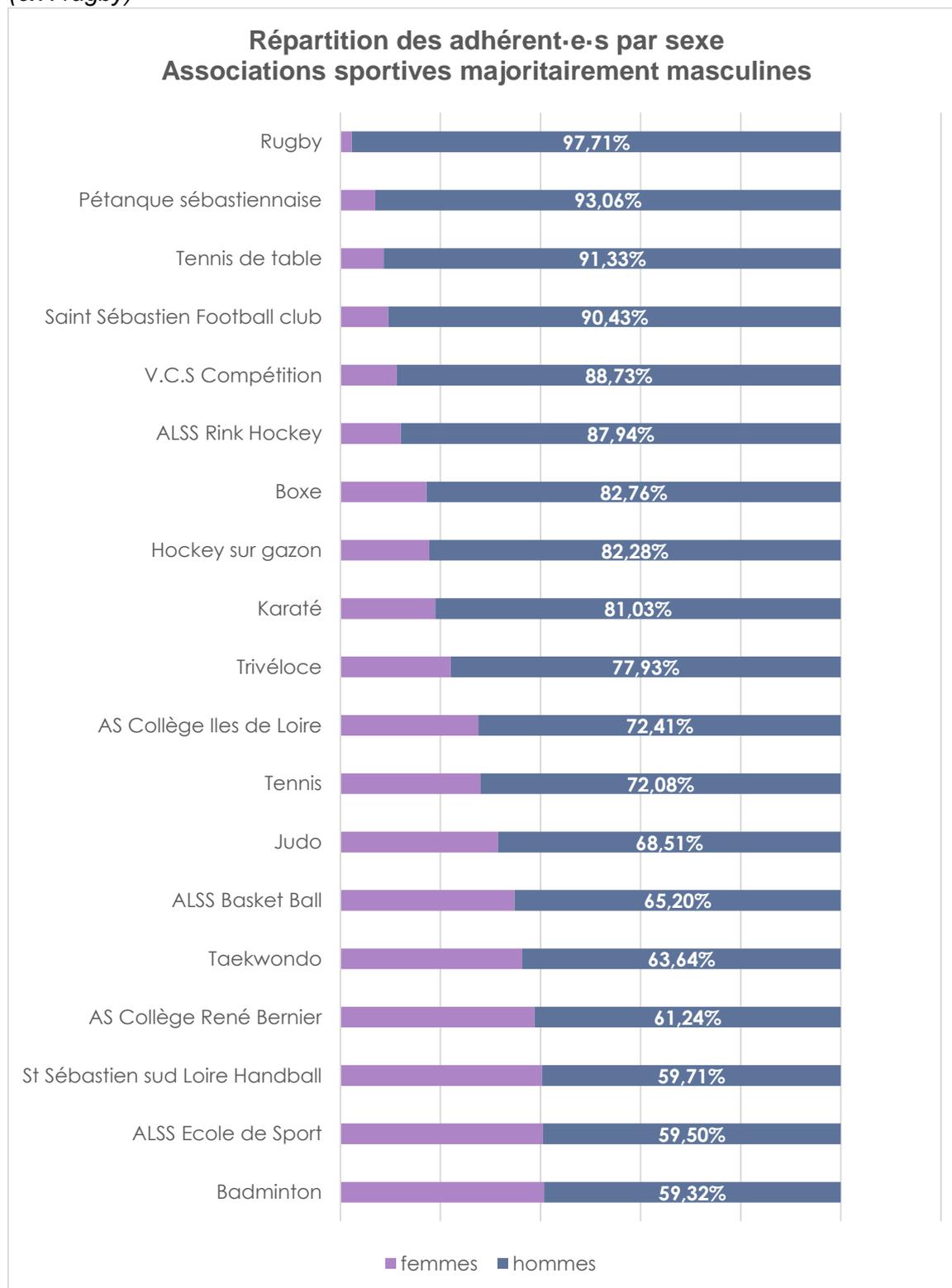


*85% des agent.e.s qui ont bénéficié de cette prestation étaient des femmes alors qu'elles ne représentent que 65% des effectifs.*

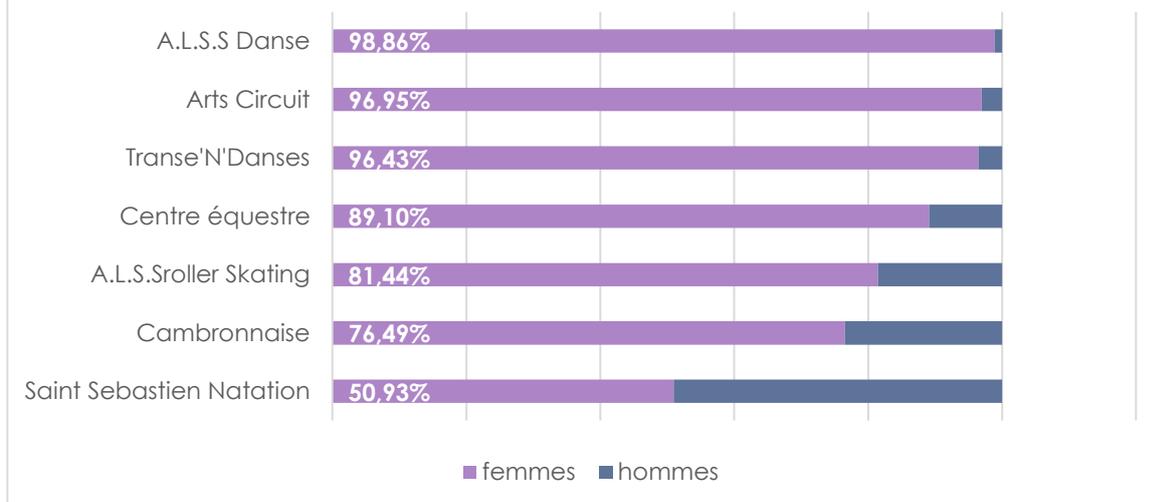
## Les associations

**En 2020, 45.5% des licencié.e.s étaient des femmes à Saint-Sébastien.**

*Certaines pratiques restent presque exclusivement féminines (ex : danse) ou masculines (ex : rugby)*

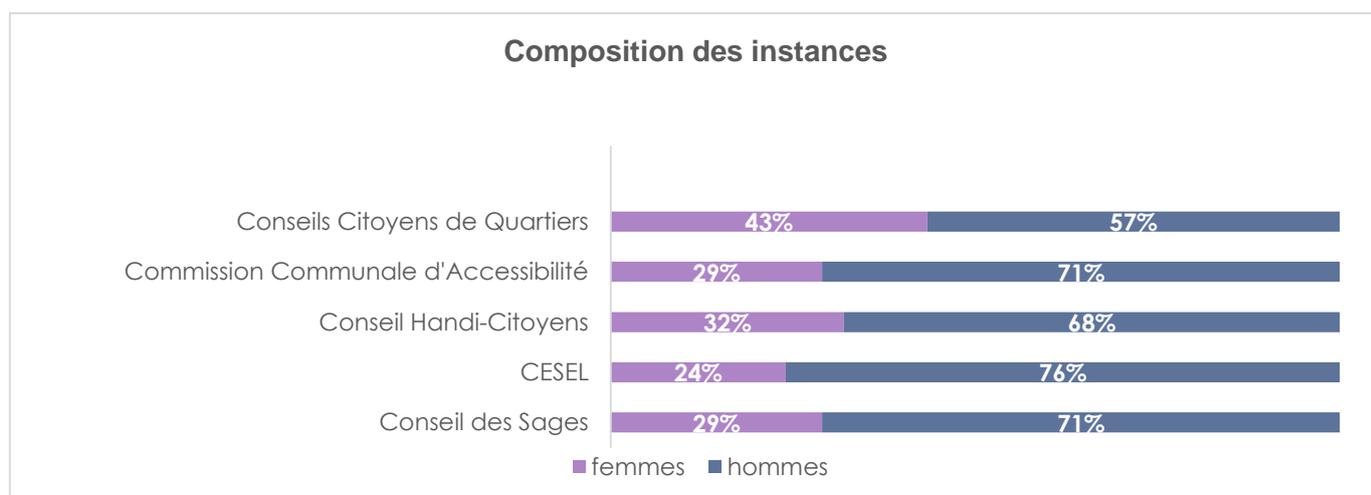


### Répartition des adhérent-e-s par sexe Associations sportives majoritairement féminines



## Les instances de Démocratie Participative

### Composition des instances



**La parité est loin d'être atteinte puisque sur l'ensemble des instances les femmes ne représentent que 36 % des membres.**

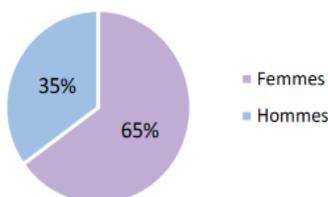
# II. L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LA COLLECTIVITE : LES RESSOURCES HUMAINES

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée par le Centre de gestion de Loire-Atlantique par extraction des données du Rapport sur l'Etat de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité et complétée par des données du service Ressources Humaines.

## Conditions générales d'emploi

➔ Au 31 décembre 2020, la collectivité employait 303 femmes et 163 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

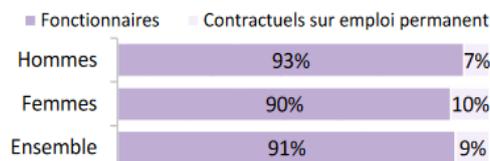


La collectivité emploie 2 agents sur emploi fonctionnel, dont 1 femme et 1 homme

› Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 140,7 fonctionnaires hommes
- 260,3 fonctionnaires femmes
- 10,3 contractuels hommes
- 29,3 contractuelles femmes

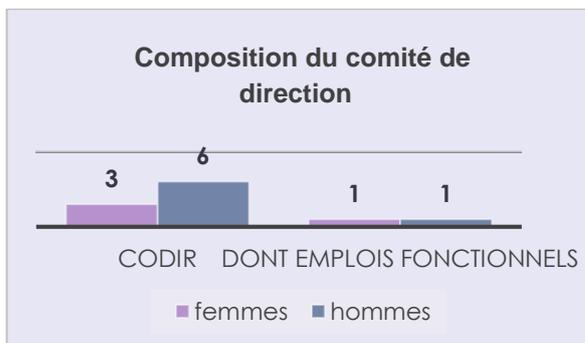
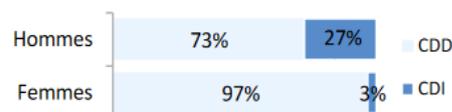
➔ 10 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 7 % des hommes



- ▶ 64 % des fonctionnaires sont des femmes et 36 % des hommes
- ▶ 74 % des contractuels permanents sont des femmes et 26 % des hommes

➔ 3 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 27 % des hommes

Au total, 4 agents en CDI sur 42 agents contractuels, soit 10 %



Pendant de nombreuses années, le comité de direction a été majoritairement féminin. Depuis 2017, les hommes sont plus nombreux.

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des adjoints territoriaux du patrimoine

Adjoints territoriaux du patrimoine	100%
ASEM	100%
Auxiliaires de puériculture	100%
Rédacteurs	94%
Adjoints administratifs	93%

Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des ingénieurs

Ingénieurs	100%
Techniciens	84%
Agents de police municipale	83%
Agents de maîtrise	78%

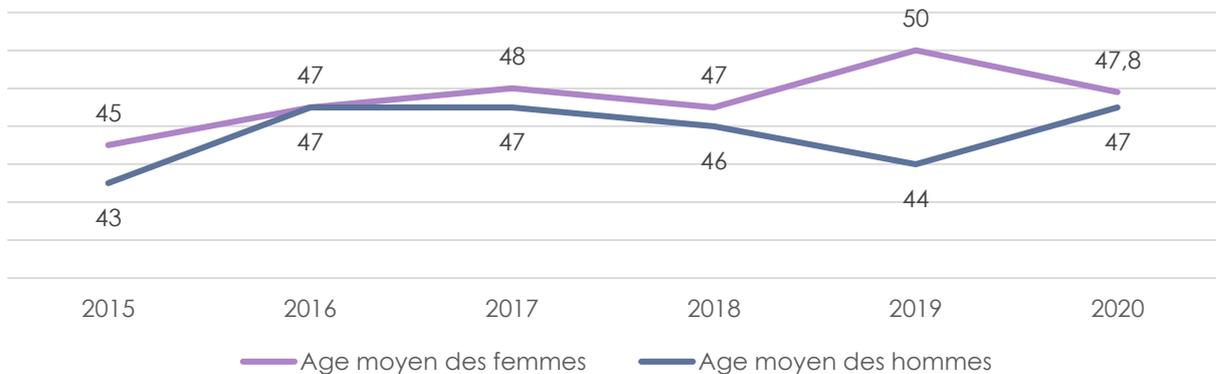
\*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte

➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

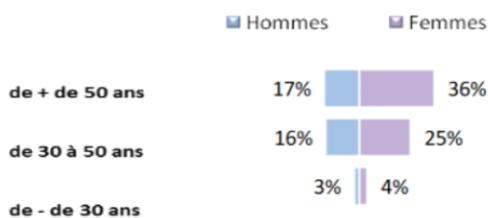
Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	49,45	33,63	47,83
Hommes	47,01	47,05	47,01

L'âge moyen des agents permanents est de 47.54 ans (46.25 ans pour les collectivités de 350 agents et plus selon les indicateurs repères de la FNCDG parus en juin 2020).

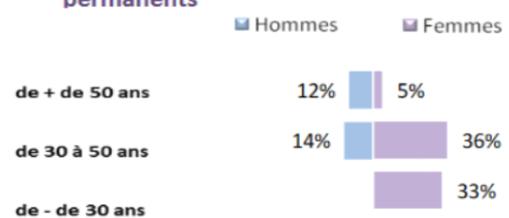
Evolution des âges moyens par sexe



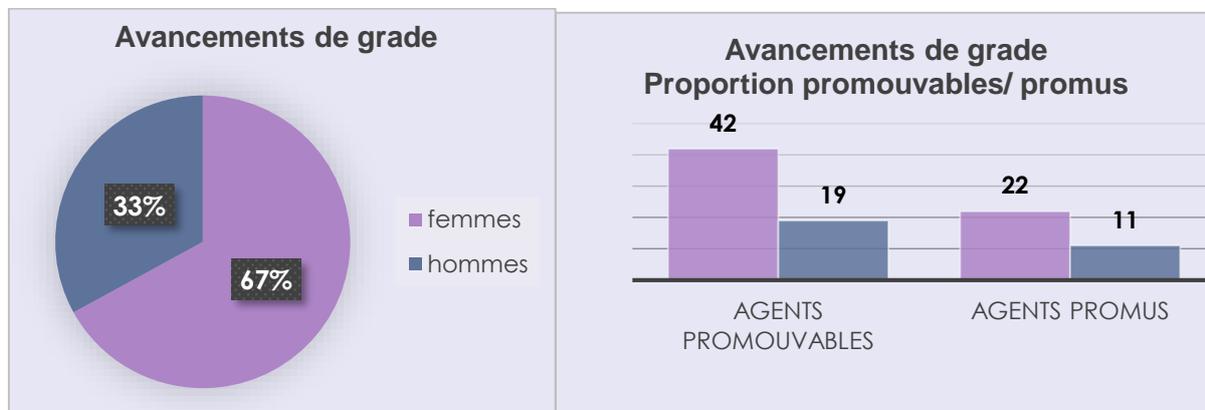
➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



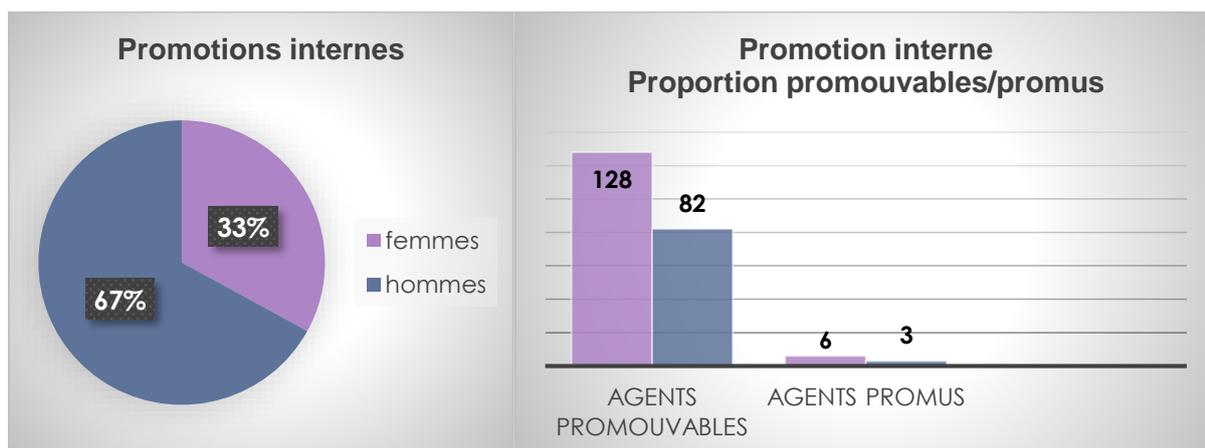
➔ Pyramide des âges des contractuels permanents



## Evolution de carrière et titularisation

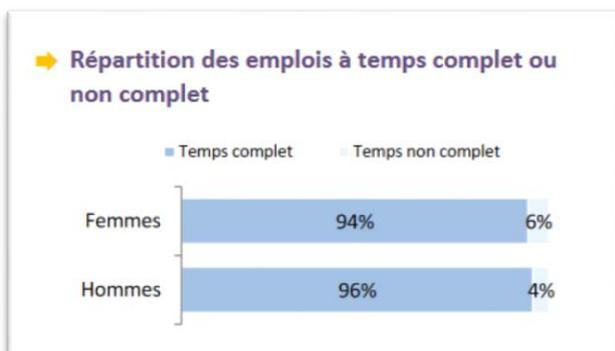


Les femmes représentent 69% des agents promouvables et 67% des personnes promues pour les avancements de grade.



Les femmes représentent 61% des agents promouvables et 67% des personnes bénéficiant d'une promotion interne.

## Organisation du temps de travail



6% des agentes sur emploi permanent occupent un poste à temps non complet (9.9% pour les collectivités de 350 agents et plus selon les indicateurs repères de la FNCDG parus en juin 2020).



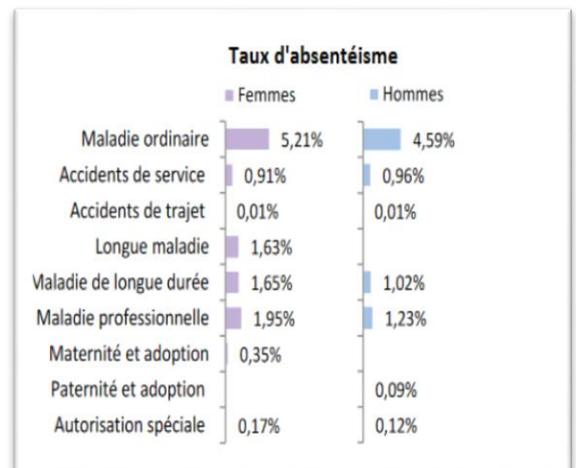
Les femmes occupant un emploi permanent sont 14% à travailler à temps partiel (10.6% pour les collectivités de 350 agents et plus selon les indicateurs repères de la FNCDG parus en juin 2020).

## Conditions de travail et congés

➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	<b>6,13%</b>	<b>5,56%</b>
Ensemble : 5,93%		
<b>Taux d'absentéisme médical*</b> (absences pour motif médical hors congés maternité)	<b>11,36%</b>	<b>7,81%</b>
Ensemble : 10,12%		
<b>Taux d'absentéisme Global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	<b>11,89%</b>	<b>8,03%</b>
Ensemble : 10,54%		

*Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)*



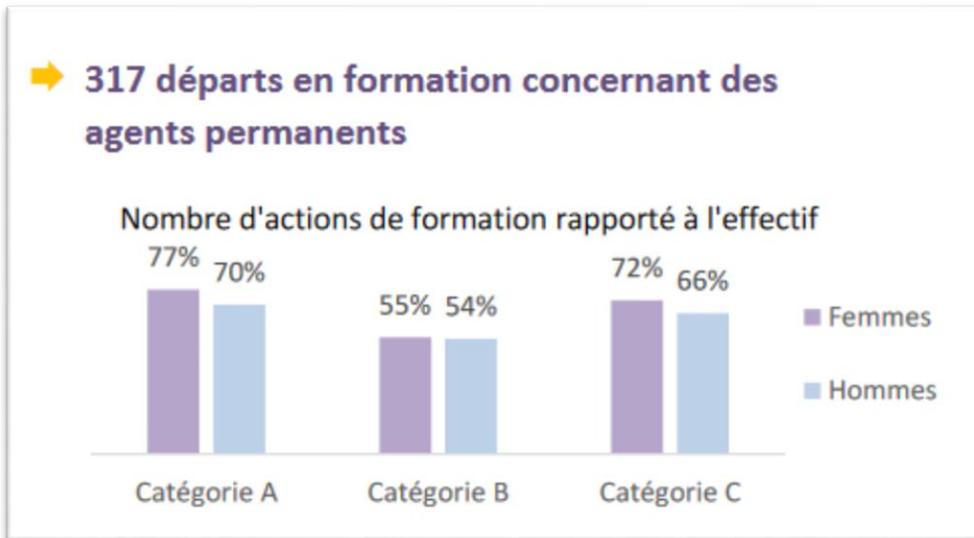
\*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

\*\*Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Les hommes sont plus concernés par les accidents de service que les femmes (62%-38%) alors que les femmes sont plus concernées par les maladies professionnelles que les hommes (80%-20%).

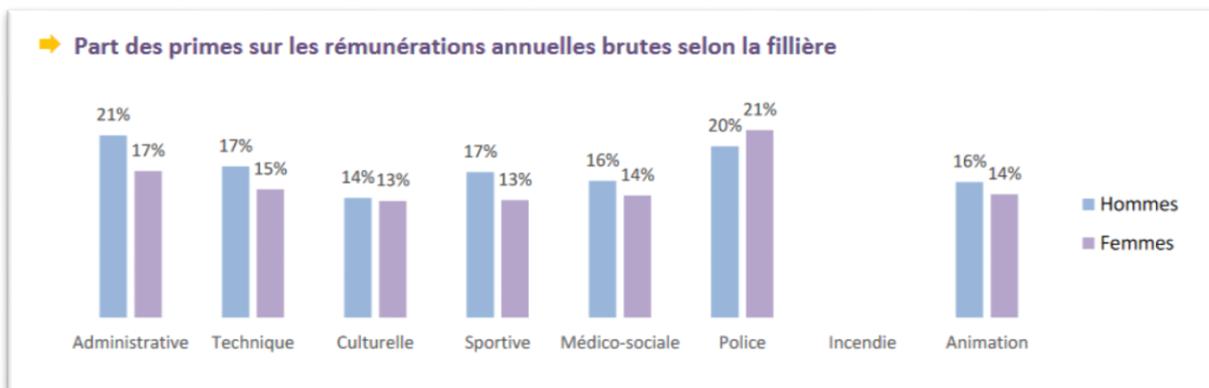
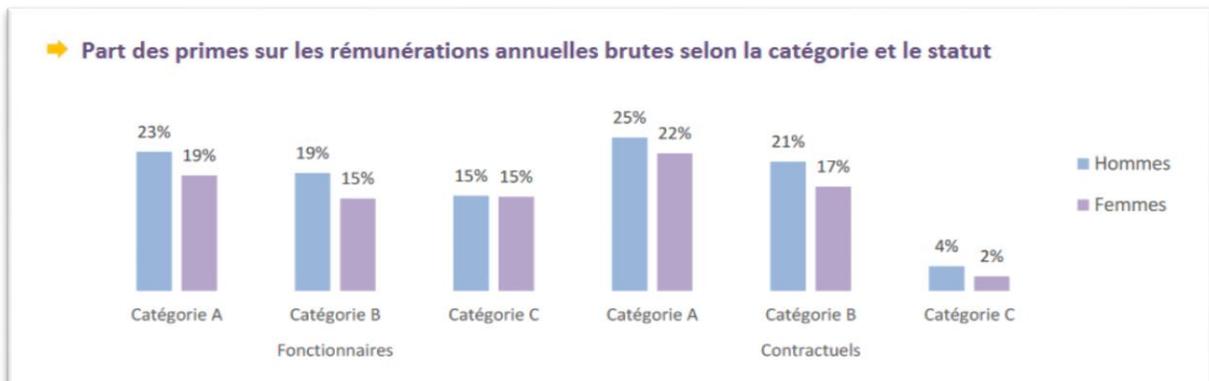
- ➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents
- ▶ 4 congés maternité ou adoption en 2020
  - ▶ 4 congés paternité ou adoption en 2020

## Formation



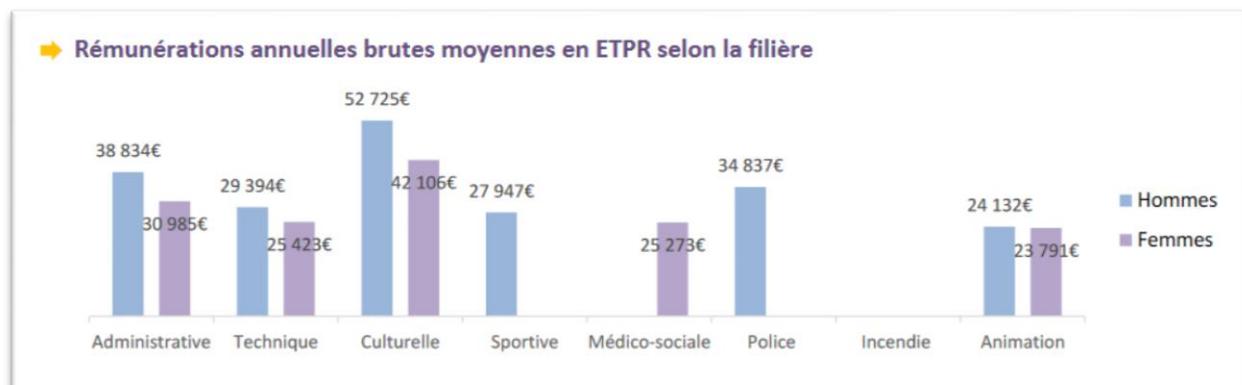
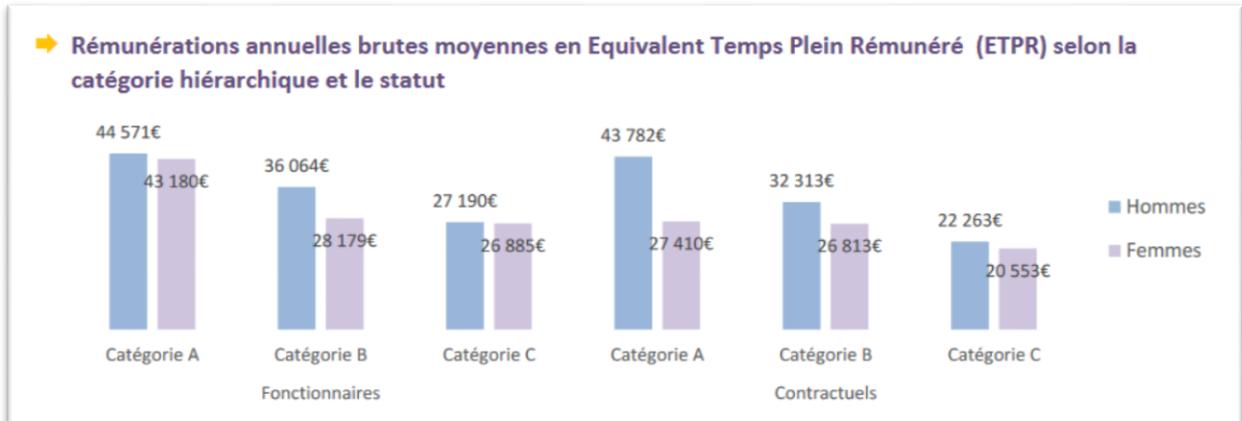
## Rémunération

*La rémunération est un élément fondamental de l'égalité femmes-hommes dans la collectivité comme sur le territoire. Tous les ingrédients (recrutements par concours, commissions paritaires, rémunérations en fonction du grade, etc...) semblent réunis pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, pourtant la réalité est différente.*



La part du régime indemnitaire dans la rémunération globale est nettement plus faible pour les femmes des catégories A et B. Cette différence s'explique en partie par la proportion plus importante d'hommes dans la filière technique qui bénéficie d'un régime indemnitaire plus favorable.

La mise en place du RIFSEEP, nouveau régime indemnitaire basé sur les fonctions et non plus sur les grades et les filières, devrait permettre de réduire cet écart.



Quelques soient la catégorie, le statut et la filière considérée, les rémunérations annuelles brutes moyennes des femmes sont inférieures à celle des hommes.

### III. LE PLAN D'ACTION

Le premier plan d'action pluriannuel pour l'égalité femmes-hommes de la collectivité a été validé en novembre 2019 et doit se dérouler jusqu'en 2021.

Ce plan d'action répond à 3 axes stratégiques :

- **Axe 1** : renforcer et diffuser la culture de l'égalité
- **Axe 2** : promouvoir la parité, valoriser le rôle et la place des femmes
- **Axe 3** : lutter contre le sexisme et les violences faites aux femmes

La crise sanitaire a considérablement impacté la mise en œuvre des actions prévues mais elle a aussi permis de gagner en agilité : ainsi, des actions ont pu être proposées en distanciel (conférence, atelier négotraining), d'autres ont été organisées dans des lieux qui pouvaient continuer à accueillir du public (exposition « tu étais habillée comment ? » dans les lycées volontaires du secteur).

Etat d'avancement du plan d'action		Prévisions		Réalisé	
		1 <sup>er</sup> semestre 2020	2 <sup>e</sup> semestre 2020		
A X E 1	Formations élus, directeurs		X	reporté	
	Communication égalitaire	2021			
	Action Année de la Suède	X		X	
	Ateliers négotraining	X	X	X	
	Atelier «déconstruire les clichés »		X	reporté	
1	Partenariat établissements scolaires	2021			
A X E 2	Journées du Matrimoine		x	x	
	Féminisation rues et équipements	x	x	x	
	Journée du droit des femmes	2021			
	Subventions associations et écoles	2021			
	Journée internationale des droits de l'enfant	2021			
2	Sensibiliser les entreprises via les marchés publics		x	reporté	
A X E 3	Formation agents accueil et orientation des femmes victimes	x		x	
	Journée de lutte contre les violences « Orange day »		x	x	
	Protocole mise en sécurité Collaboration Police nationale			En cours	
	3	Prévention dans les lycées		réflexion	x
		Stages de pratique physique et verbale pour se protéger	2021		

## AXE 1 : RENFORCER ET DIFFUSER LA CULTURE DE L'EGALITE

### ➤ Ateliers de négociation salariale pour les femmes

L'écart de salaires entre femmes et hommes est équivalent à 23% en France. Avec la sensibilisation des entreprises et la lutte contre les stéréotypes, l'accompagnement à la négociation est l'un des leviers majeurs pour réduire cet écart.

Initié et piloté par la chaire RSE d'Audencia, le dispositif « Négotraining » est co-construit dans le cadre de la plateforme RSE de la métropole nantaise avec les réseaux territoriaux engagés pour l'égalité professionnelle.

Le samedi 3 octobre 2020, la Mairie de Saint-Sébastien-sur-Loire a accueilli **2 ateliers Négotraining** qui ont réuni **26 participantes**.

**#NégoTraining**  
by Audencia & RSE Nantes

Prochaine session  
3 octobre 9h30-12h30  
Mairie de St-Sébastien-sur-Loire

ATTENTION PLACES LIMITÉES



3 heures en collectif



Animé par des expert.e.s de l'égalité professionnelle, des membres de la société civile...



Gratuit



## ➤ Porter à la connaissance du public les recherches françaises et internationales sur la construction des rôles sexués

Dans le cadre de « l'année de la Suède », une conférence sur l'éducation à l'égalité des sexes devait se tenir le 7 avril 2020 à l'Hôtel de Ville. Le confinement n'a pas permis que cette conférence ait lieu en présentiel mais elle a pu être dispensée en distanciel.

Cette conférence a totalisé plus de 1000 vues, soit beaucoup plus que le nombre de participant.e.s initialement attendu.

**L'ÉGALITÉ DES SEXES EN SUÈDE, ÇA S'APPREND !**  
Par Élise Devieille,  
docteure en sociologie

Mardi 7 avril 2020, 20h  
**HÔTEL DE VILLE**  
(conférence, suivie d'une discussion avec le public)

Quelques exemples suédois de méthodes éducatives qui bousculent les stéréotypes sexistes et favorisent l'égalité et l'émancipation...



1968  
création du collectif féministe  
**GRUPP 8**  
(« grupp åtta »)

- Accès des femmes au marché de travail
- Réduction du temps de travail hebdomadaire
- Partage des tâches domestiques et parentales
- Contraception, RG, services
- Combat contre le harcèlement



Épicène · S'abonner  
6 avril 2020, 09:48

Conférence confinée : "L'égalité en Suède, ça s'apprend !", par la sociologue Élise Devieille.

1. La tradition d'égalité de genre en Suède : un peu d'histoire
2. Famille et École : quelques exemples de politiques et de méthodes éducatives qui bousculent les stéréotypes sexistes (20'12")
3. Il reste du travail : résistances au changement et mobilisations contemporaines (34'36")

Épicène était invitée à Saint-Sébastien-sur-Loire : on est bien ! (44) ce mardi 7 avril 2020 dans le cadre de "L'année de la Suède". L'événement public ayant été annulé compte tenu des circonstances, nous vous proposons aujourd'hui une version numérique de cette conférence ! Nous tenons à remercier en particulier la chargée de mission Égalité F-H Nathalie Le Goff, le Carrefour Des Familles, les élu.e.s de la ville et les services Culture et Communication d'avoir accepté ce format !

## AXE 2 : PROMOUVOIR LA PARITE, VALORISER LE RÔLE ET LA PLACE DES FEMMES

### ➤ Féminisation des noms de rues et d'équipements

En 2019, une étude des noms de rues à Saint-Sébastien a permis de révéler que, lorsqu'une rue porte le nom d'une personnalité, il s'agit de celui d'une femme dans 15% des cas seulement. Pour rendre plus visible dans l'espace public la place et la contribution des femmes à l'histoire, l'art, la culture, le sport, une démarche de féminisation des noms de rues a été entreprise.

En 2020, 2 nouvelles voies devant être créées sur la commune, les élu.e.s ont constitué une liste de 5 femmes remarquables qui a fait l'objet d'une consultation citoyenne via les réseaux sociaux et le magazine municipal.

Près de 400 sébastienais.e.s se sont exprimé.e.s et ont placé en tête des suffrages Gisèle HALIMI et Joséphine BAKER qui donneront donc leur nom à des voies sébastiennes qui devraient être inaugurées en 2022.

**On a aimé**

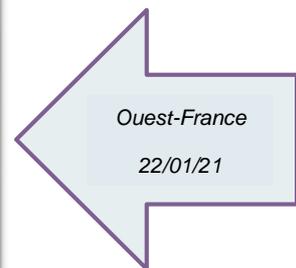
**Des rues Gisèle-Halimi et Joséphine-Baker**

La décision des élus de Saint-Sébastien-sur-Loire, mardi soir en conseil municipal, de dénommer deux rues en mémoire de femmes d'exception, deux combattantes qui auront marqué leur époque, a été unanime. Gisèle Halimi (photo, 1927-2020), avocate et militante féministe, que l'historien Benjamin Stora voudrait voir entrer au Panthéon. Et Joséphine Baker (1906-1975), artiste, résistante, militante contre le racisme et pour le mouvement américain des droits civiques.

Près de 400 Sébastiennois ont voté pour ces deux femmes, sur le site internet de la Ville.



Photo: DOC



➔ **Journées du Matrimoine**

*Afin de valoriser le rôle et la place des femmes dans la culture et l'héritage culturel, les journées du Matrimoine (ce qui vient de la mère) sont désormais associées aux Journées du Patrimoine (ce qui vient du père).*

*Pour cette première édition, « le Rallye des Elles » proposait aux sébastiennois.e.s un parcours ludique et pédagogique à travers les rues de la commune portant le nom d'une femme.*



**Hélène BOUCHER**  
1908-1934

En France, dans les années 1930, les femmes ne sont pas autorisées à faire une profession du transport aérien. À 22 ans, **Hélène BOUCHER** décide pourtant de consacrer sa vie à l'aviation et elle se révèle très vite être une **excellente pilote**. Elle bat de nombreux records. En 1933 elle se lance dans la voltige et en quelques mois, elle devient une des meilleures acrobates aériennes du monde.

Parallèlement à ses exploits, elle milite activement en faveur du droit de vote pour les Françaises, au sein de l'association "les femmes nouvelles" créée par Louise Weiss.

Elle se tue aux commandes de son avion à l'âge de 26 ans. Très populaire, elle est la première femme à recevoir un hommage national en l'église Saint-Louis-des-Invalides à Paris.

Elle a donné son nom à de nombreuses rues et établissements scolaires.




**JOURNÉES EUROPÉENNES DU PATRIMOINE & Matrimoine**

18  
19  
20  
SEPTEMBRE 2020



**SAINT-SÉBASTIEN-SUR-LOIRE**  
ANIMATIONS - SPECTACLES  
ATELIERS - RÉSIDENCES D'ARTISTES ...

Plus d'infos : 02 40 80 86 05  
www.saintsebastien.fr




**Lucie AUBRAC**  
1912-2007

Lucie AUBRAC, (SAMUEL de son vrai nom) était une **grande figure de la Résistance française**.

Dès 1940, elle prend le maquis et adopte le nom de guerre « Aubrac ». Elle organise alors l'évasion de plusieurs résistants, dont celle de son mari, Raymond AUBRAC, fait prisonnier en 1943 en même temps que Jean MOULIN. Après cette opération, Lucie AUBRAC entre dans la clandestinité et rejoint Londres en 1944.

Après la guerre, elle reprendra son métier d'enseignante et continuera à militer en faveur des Droits de l'Homme et à témoigner de son engagement dans la résistance.

Cette rue a été inaugurée le 21 février 2011.



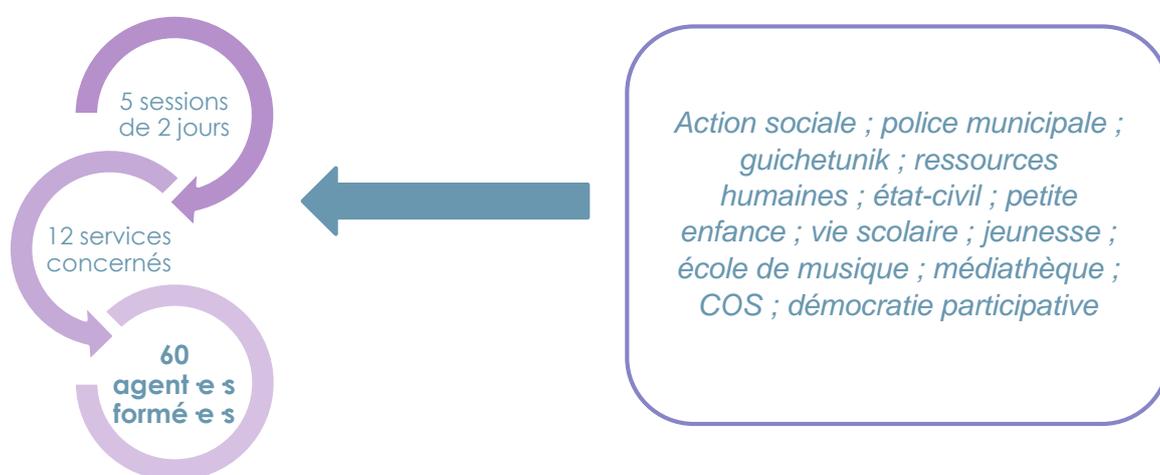

*Organisée le dimanche 20 septembre au matin, cette manifestation a beaucoup plu aux participants selon les questionnaires de satisfaction renseignés mais ceux-ci étaient peu nombreux au regard des moyens humains mobilisés.*

## AXE 3 : LUTTER CONTRE LE SEXISME ET AGIR CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

### ➔ Formation du personnel sur l'accueil et l'orientation des femmes victimes

Former, de façon transversale, l'ensemble des agent·e·s en contact avec le public à l'accueil et l'orientation des femmes victimes de violences est un signal fort de l'engagement de la collectivité sur cette thématique.

Cette action de formation élaborée avec le CNFPT pour Saint-Sébastien-sur-Loire figure désormais sur le catalogue des formations du CNFPT et est donc accessible à tous et toutes.

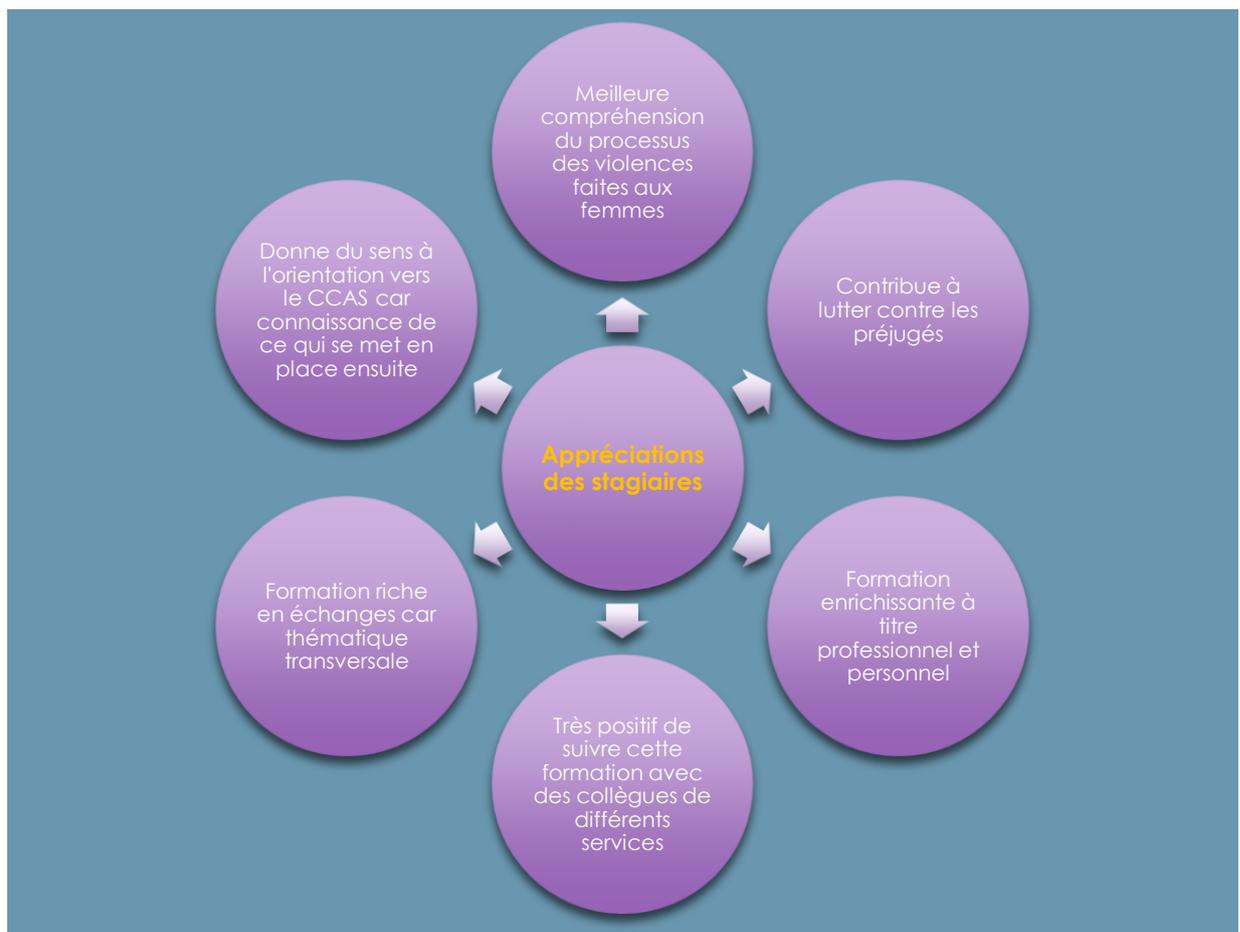


O  
B  
J  
E  
C  
T  
I  
F  
S

- acquérir une meilleure connaissance et compréhension du processus des violences faites aux femmes
- repérer les femmes victimes de violences
- accueillir et orienter de manière adaptée les femmes concernées
- inscrire son action dans un réseau partenarial



*\*A l'issue de la formation, 57% des stagiaires pensent qu'ils mettront totalement en application les connaissances acquises, 38% qu'ils les mettront partiellement en application.*



*Les appréciations des stagiaires et l'implication de certain·e·s agent·e·s dans l'accueil et l'orientation de femmes victimes de violence depuis cette sensibilisation montrent que les objectifs de cette action ont globalement été atteints.*

### ➤ **Prévention de la violence auprès des lycéen·ne·s**

*Initialement, cette action ne devait pas avoir lieu dès 2020 mais la crise sanitaire a paradoxalement permis de la mettre en place.*

*A l'occasion de la Journée de lutte pour l'élimination des violences faites aux femmes, l'exposition « Tu étais habillée comment ? » devait être présentée à l'Hôtel de Ville en*

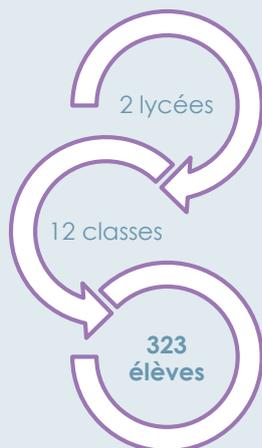
novembre 2020. Le deuxième confinement n'a pas permis de réaliser ce projet. La médiatrice culturelle de la Ville a alors proposé aux lycées du secteur d'accueillir cette exposition : le Lycée Professionnel des Savarières et le Lycée de la Herdrie ont répondu positivement. Parallèlement, le coordonnateur du Point Information Jeunesse, une jeune femme en service civique au PIJ et la chargée de mission égalité femmes-hommes ont conçu un atelier « genre et consentement » en appui de cette exposition pour sensibiliser les jeunes aux stéréotypes et aux violences sexuelles et sexistes.

### Présentation de l'exposition :

Créée en 2014 à l'université du Kansas( USA), l'exposition « What were you wearing ? » a été adaptée par l'association nantaise Question Confiance qui intervient auprès des femmes victimes pour leur redonner confiance en elles.

Cette exposition tire son nom de la question la plus souvent posée aux victimes de viol et d'agression sexuelle car le préjugé selon lequel une agression est directement liée à la tenue de la victime continue de prévaloir. Cette idée reçue est bousculée par l'exposition de six tenues similaires à celles portées par les victimes au moment de leur agression accompagnées du témoignage écrit de chacune.

### Bilan des ateliers



### Verbatim des lycéen.ne.s

« Important d'aborder ce type de sujet tabou »

« Très instructif »

« Débats enrichissants : partage des visions et expériences »

« Souhait de continuer ce genre d'atelier »

« Choquant mais intéressant et nécessaire »



## ➤ Journée de lutte pour l'élimination des violences faites aux femmes (25/11)

Compte tenu du contexte sanitaire, la majorité des actions prévues (exposition ; ciné-débat ; conférence...) ont dûes être annulées ou reportées, quelques-unes ont cependant pu être organisées :

- ⇒ Une banderole a été déployée sur le fronton de l'Hôtel de Ville durant une semaine appelant chacun.e à s'unir contre les violences faites aux femmes
- ⇒ Comme l'année précédente, le personnel municipal a été invité à arborer un nœud orange, couleur choisie par l'ONU pour symboliser cette cause.
- ⇒ Conformément aux propositions formulées par les agent.e.s en 2019, cette action a été incluse dans les signatures électroniques : ainsi, du 23 au 28 novembre tous les courriels externes et internes comportaient ce bandeau :



### Saint-Sébastien-sur-Loire

#### Une expo contre les violences faites aux femmes

Pour manifester son soutien à la cause des femmes violentées, durant toute cette semaine, la Ville a déployé une banderole sur le fronton de l'hôtel de ville avec le numéro d'urgence : 39 19. Les élus et agents sont invités à porter un ruban orange, symbole de la cause.

Une exposition sur cette problématique se tiendra dans les deux lycées (Savarières et Herdré). Elle s'intitule : « Tu étais habillée comment ? » Cette question, trop souvent posée aux victimes de viol et d'agressions sexuelles, est révélatrice des préjugés à combattre. L'exposition propose six tenues et six témoignages poignants de femmes pour permettre de comprendre que ce ne sont pas leurs tenues qui sont responsables de leur agression, mais bien l'agresseur. Si les conditions sanitaires le permettent, il est prévu que cette expo soit présentée aux habitants dans le hall de la mairie en janvier ou février.

Depuis la mise en confinement, les violences ont singulièrement aug-



Sur l'hôtel de ville, une banderole « Uni.e.s contre les violences faites aux femmes » a été installée.

PHOTO : OUEST-FRANCE

menté au sein des familles. La Ville n'a pas attendu cette période pour former en 2019 et 2020, en partenariat avec le CNFPT, une soixantaine d'agents à l'accueil des femmes victimes de violences afin de mieux les accompagner.

Ouest-France

27/11/21