



28/11/2022

RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES

2021

SOMMAIRE

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 de travail et congés
- Formation
- Rémunération

III. Le plan d'actions en faveur de l'EFH sur le territoire : 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

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel selon lequel chaque individu est investi des mêmes droits et des mêmes obligations. Cela ne signifie pas que les femmes et les hommes sont identiques mais qu'ils doivent avoir des possibilités égales. Autrement dit, l'égalité femmes-hommes s'oppose à l'inégalité et non à la différence.

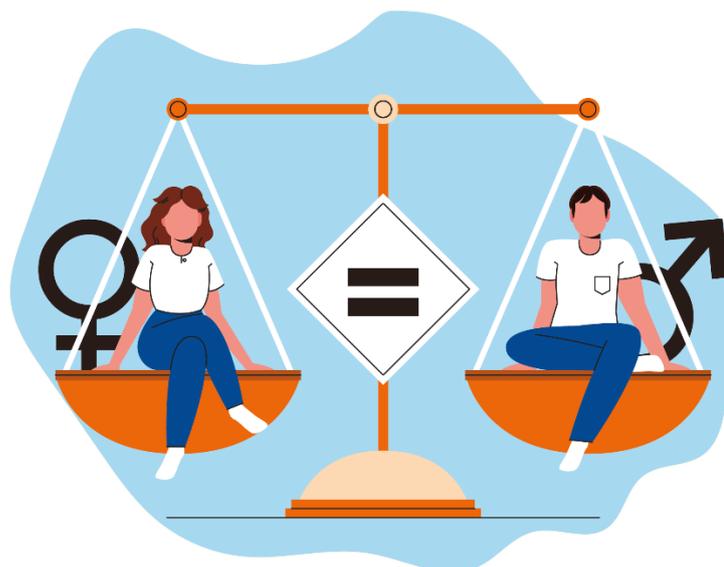
Ces dernières années, plusieurs textes sont venus renforcer l'engagement des institutions en faveur de l'égalité entre les sexes.

L'article L2311-1-2 du code générale des collectivités territoriales 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 loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a renforcé les obligations des employeurs territoriaux en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle impose la mise en œuvre d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Ce plan doit à minima comporter des mesures qui visent à :

- Garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;*
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;*
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.*

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

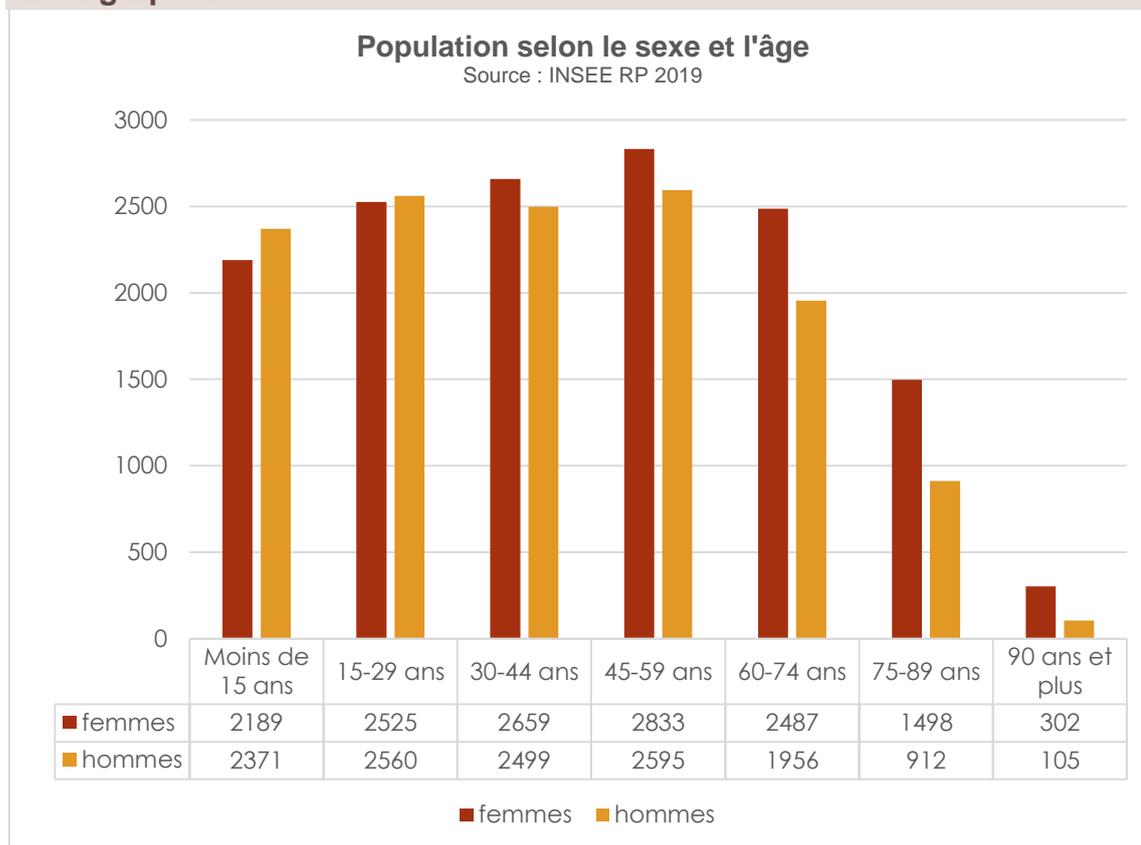


I. L'ETAT DES LIEUX DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES SUR LE TERRITOIRE

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

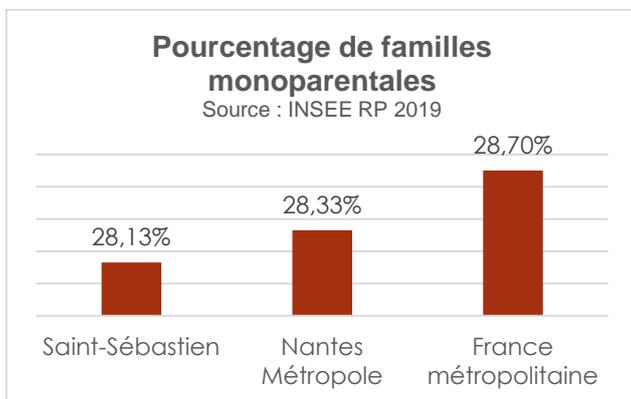
Structures de la population

Démographie



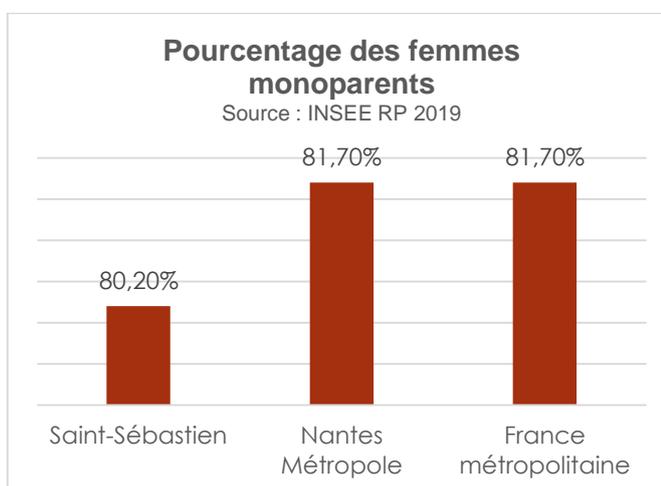
En 2019, les femmes représentent 52,7 % de la population municipale

Familles monoparentales

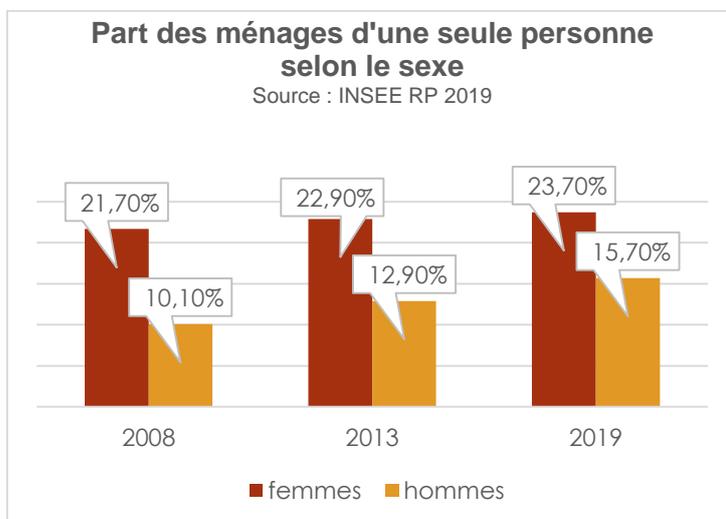


La proportion de familles monoparentales à Saint-Sébastien reste moins élevée qu'à Nantes Métropole et que sur le territoire national.

Si le pourcentage de femmes parmi les monoparents est très élevé (80,2%), il est cependant assez nettement inférieur aux données métropolitaines et nationales.



Personnes seules



La part des ménages composés d'une seule personne a augmenté de 7,6 points depuis 2008. Les femmes sont toujours nettement majoritaires mais l'écart avec les hommes tend à se réduire.

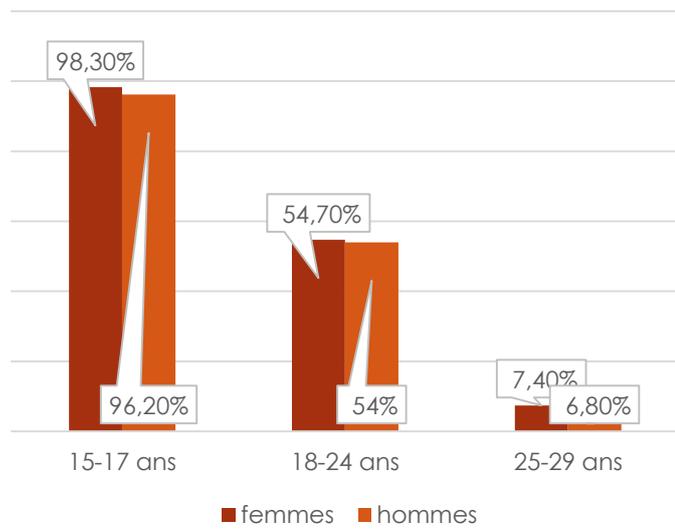
Formation et emploi

Formation

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

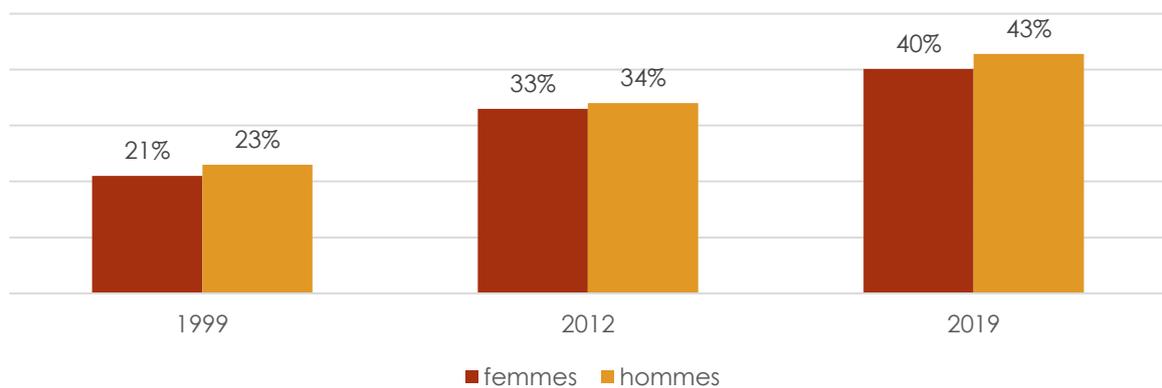
Scolarisation selon l'âge et le sexe

Source : INSEE RP 2019



Poids des hauts niveaux de formation selon le sexe

Source : INSEE RP 2019

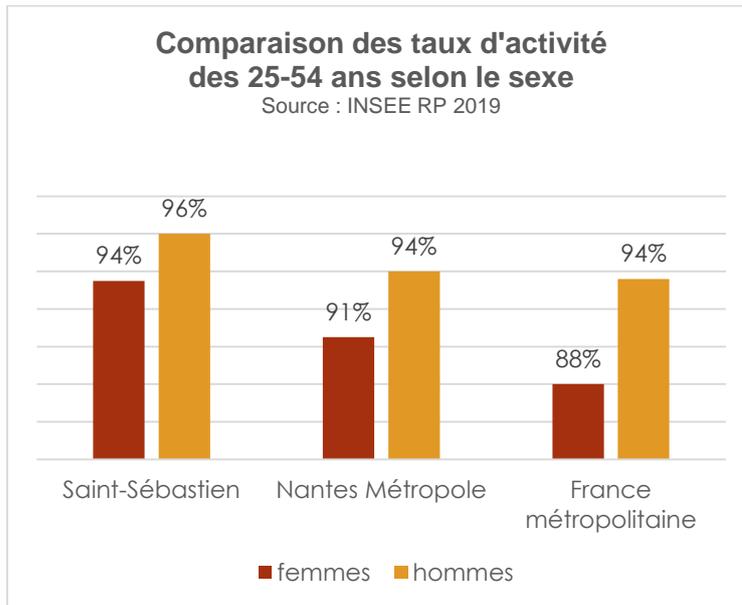


Taux d'activité



L'écart entre hommes et femmes diminue : le taux d'activité des femmes de 25-54 ans augmente (+ 8 points entre 1999 et 2019) alors que celui des hommes a tendance à diminuer.

On parle d'effet de rattrapage.

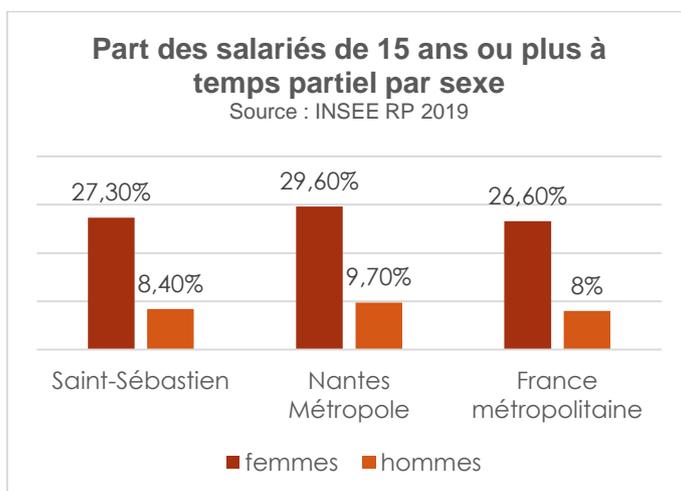


Un taux d'activité féminin important

Le taux d'activité féminin à Saint-Sébastien-sur-Loire est supérieur à celui de Nantes Métropole (+3 points) et à celui de France métropolitaine (+6 points)

Les inégalités professionnelles

Temps partiels



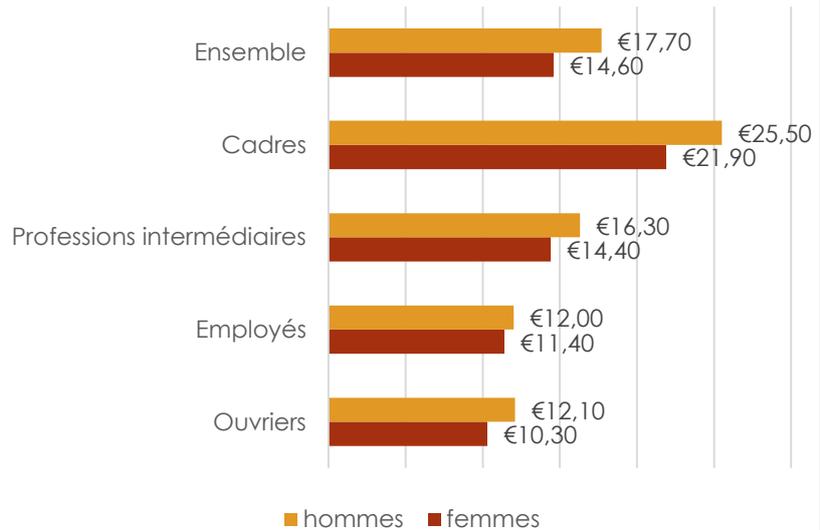
La part de femmes travaillant à temps partiel à Saint-Sébastien est légèrement supérieure (+0.4 points) à la moyenne nationale et inférieure (-1.3 points) à la moyenne métropolitaine.

Salaires

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, comme en 2020, l'écart est de 3.1€ par heure en moyenne (3.60€ pour les cadres ; 0.6€ pour les employés) : les femmes gagnent 17.5% de moins que les hommes.**

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

Source: INSEE, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2022



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

Source: INSEE, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2022



Les écarts de salaire entre femmes et hommes se creusent avec l'âge. Alors qu'entre 18 et 25 ans la différence est de 0.7 € par heure elle est de 5.5€ après 50 ans.

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 et le médecin référent des crèches interviennent fréquemment ou ponctuellement dans les structures et contribuent aussi à donner des repères non-genrés aux enfants.

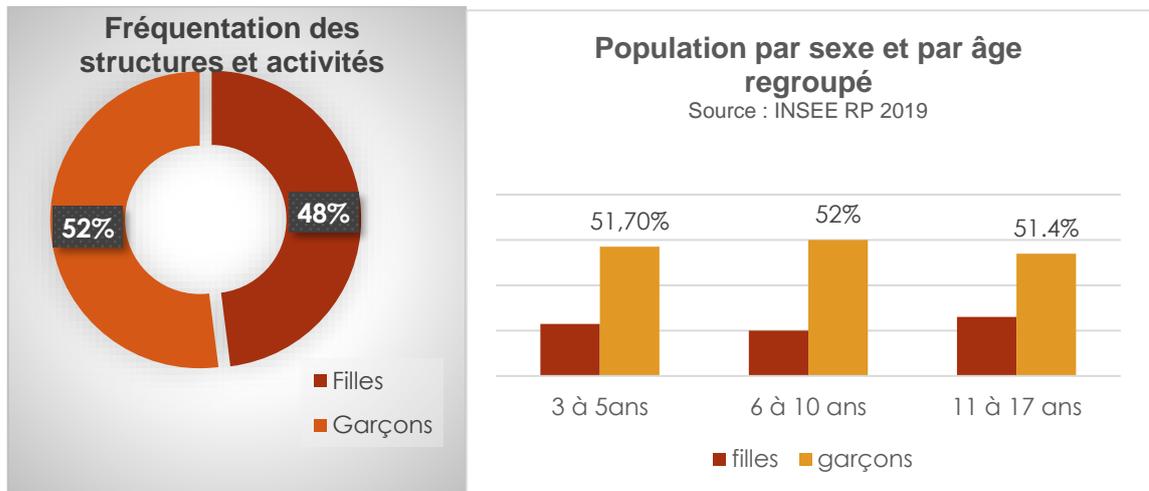
En 2021, le service a accueilli un apprenti CAP Petite Enfance et 3 stagiaires masculins.

La vie scolaire

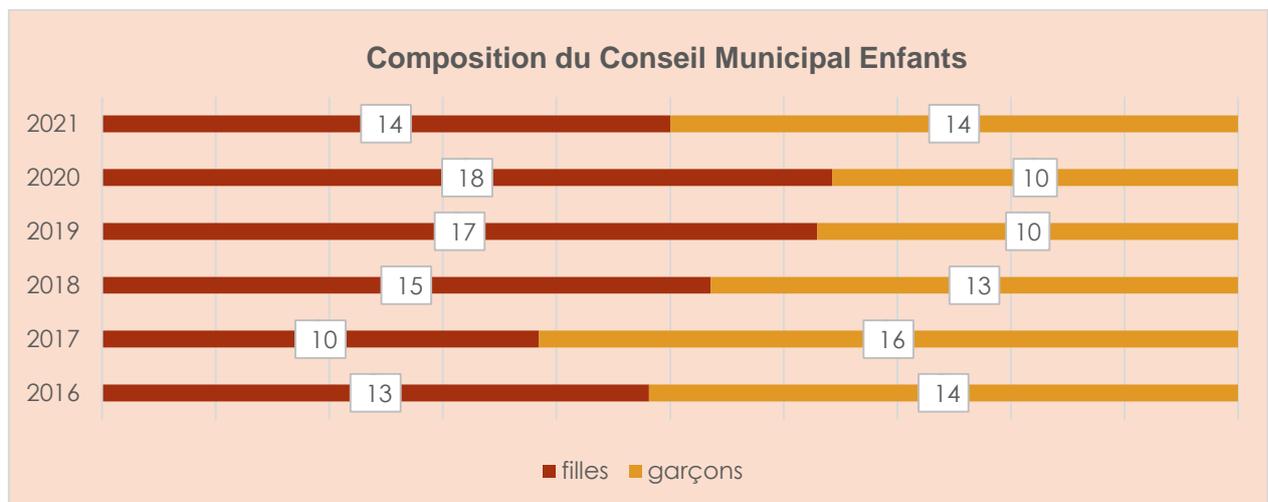
Les 5 groupes scolaires de la Ville accueillent, au 1^{er} janvier 2021, 1941 élèves au total : les filles étaient légèrement plus représentées en maternelle alors que les garçons étaient nettement plus nombreux en élémentaire selon exactement la même répartition genrée qu'en 2020.



La Jeunesse



En 2021, 1501 enfants âgés de 3 à 14 ans ont fréquenté au moins une fois l'une des structures ou activités Enfance et Jeunesse. La répartition genrée de cette fréquentation est la même que celle de la population sur les groupes d'âge concernés.



La composition du CME a atteint la parité parfaite en 2021.

Développement durable

La direction des Transitions et de la Citoyenneté a organisé au cours de l'année 2021 des actions et manifestations, en interne et à destination des sébastienais-e-s, qui ne sont pas investies de la même façon par les femmes et les hommes.

➔ Atelier de jardinage



En 2021, 6 ateliers de jardinage ont été organisés et suivis de façon quasi paritaire puisque **28 femmes et 30 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.

En 2021, 74% des 31 participant.e.s étaient des femmes.



➔ Forum mobilité

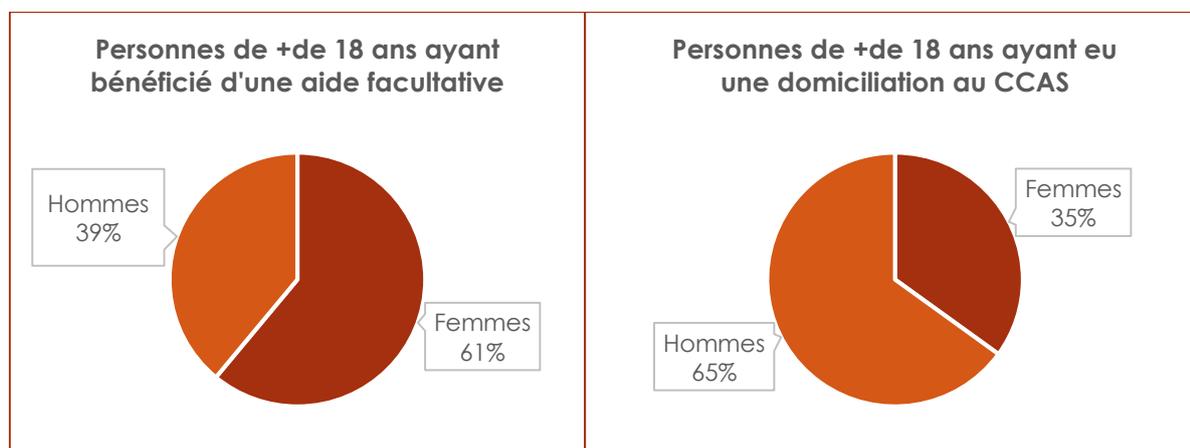


Comme pour le défi mobilité, les femmes représentaient 75% des participant.e.s au forum mobilité.

Action sociale

CCAS

Les statistiques annuelles du CCAS ne sont pas systématiquement genrée mais certaines données produites illustrent des inégalités femmes-hommes persistantes.



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.

Comme l'année précédente, le contexte sanitaire a fortement impacté la programmation de 2021 autour du « bien être en famille » puisque les rendez-vous collectifs ont été annulé par la Ville de janvier à mai par mesure de sécurité. **Sur l'ensemble de la programmation qui a pu être maintenue en 2021** (atelier parents, ateliers parents-enfants, groupe de parole, réunions d'informations juridiques...), **les hommes représentent 31% des participants** ce qui laisse à penser que la parentalité demeure une préoccupation essentiellement féminine. Pour autant, une évolution encourageante semble se dessiner puisque la proportion d'hommes a augmenté de 14 points entre 2020 et 2021, passant de 17 à 31%.



Permanence d'une conseillère conjugale et familiale

Cette permanence a été proposée tout au long de l'année 2021 afin de répondre aux problématiques intra familiales soulevées ou accentuées par la crise sanitaire (conflits relationnels lors d'une séparation, conflits conjugaux, violences conjugales, problèmes de communication...)

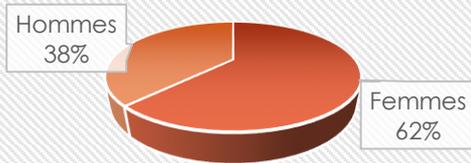
En 2021, la conseillère conjugale et familiale a reçu

12 hommes et 18 femmes

La culture

La médiathèque

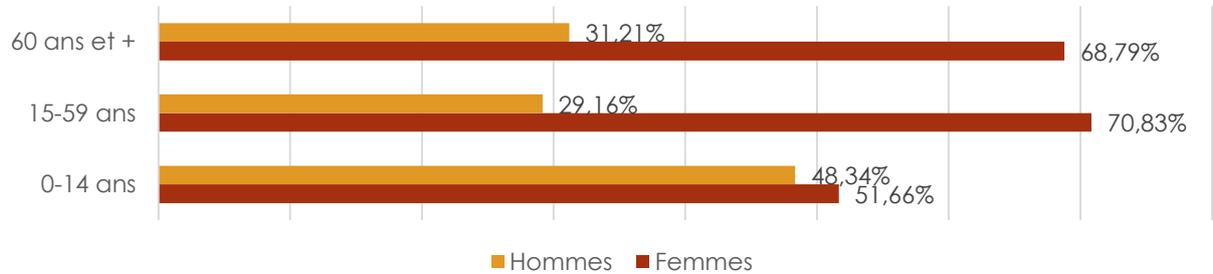
Inscrits par sexe



Plus de 6 inscrits sur 10 sont des femmes.

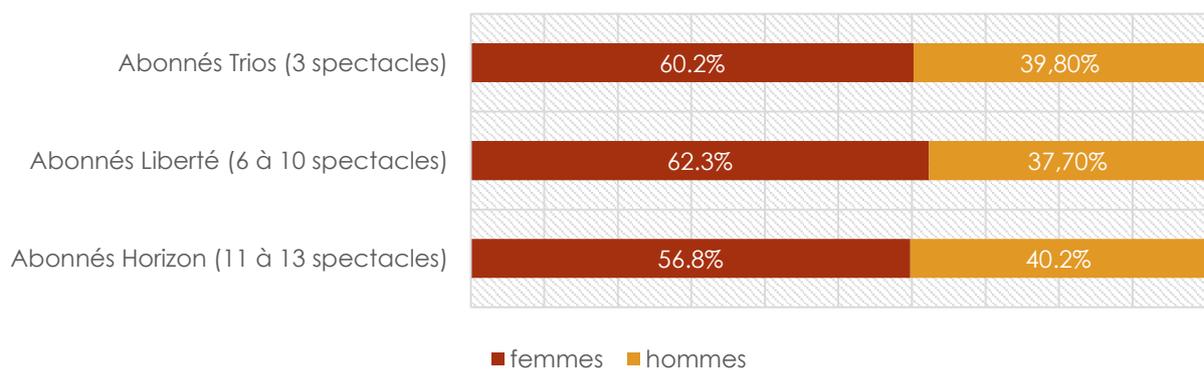
La fréquentation de la médiathèque devient majoritairement féminine à l'adolescence alors qu'elle est quasiment paritaire jusqu'à 14 ans.

Répartition par âge et genre des inscrits actifs



Abonné-e-s saison culturelle

Abonné-e-s par sexe



Ecole de musique



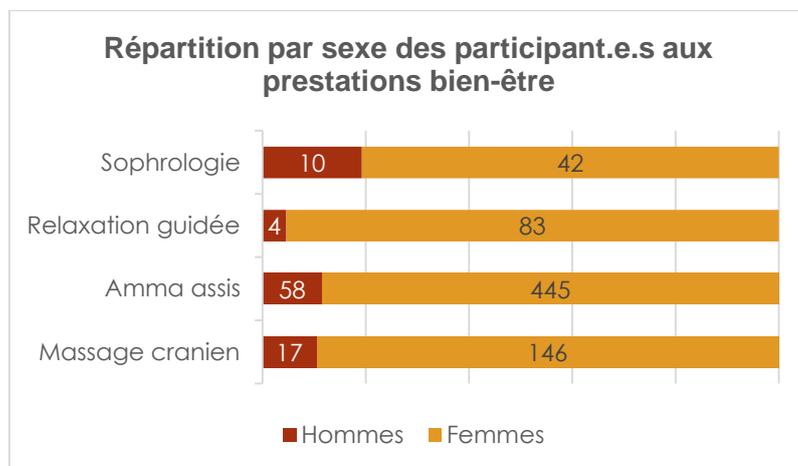
L'école municipale de musique accueillait 557 élèves en 2021. Alors que la répartition genrée des élèves était presque paritaire en 2020 (49/51) elle s'est davantage féminisée (47/53) en 2021.

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 agent-e-s et la convivialité.

Dans ce cadre, différentes « prestations bien-être » sont régulièrement proposées aux agent-e-s. Comme les années précédentes, les hommes et les femmes y ont eu recours de façon différenciée.

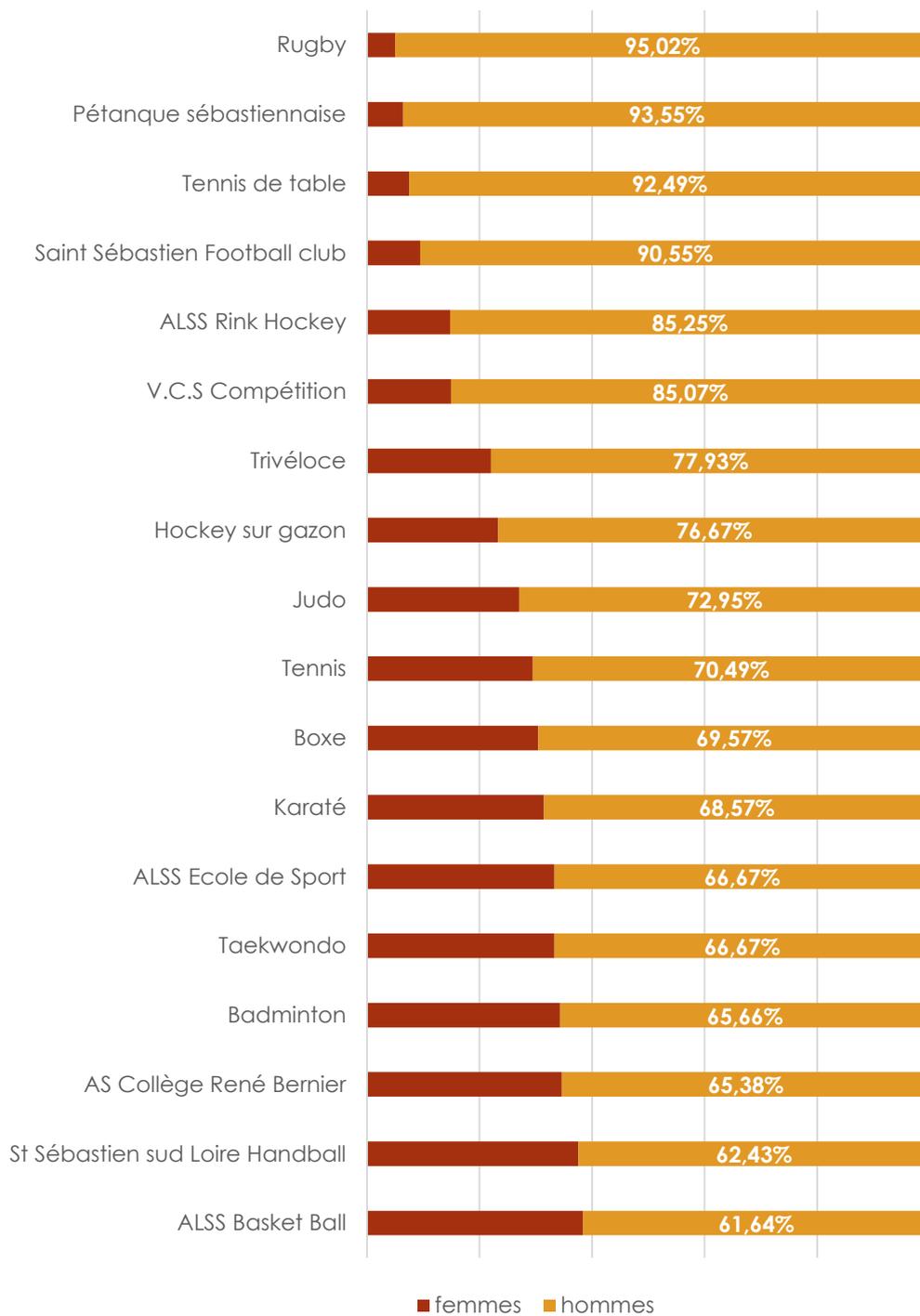
89% des prestations dispensées (805 en 2021) l'ont été à des femmes alors qu'elles ne représentent que 65% des effectifs.



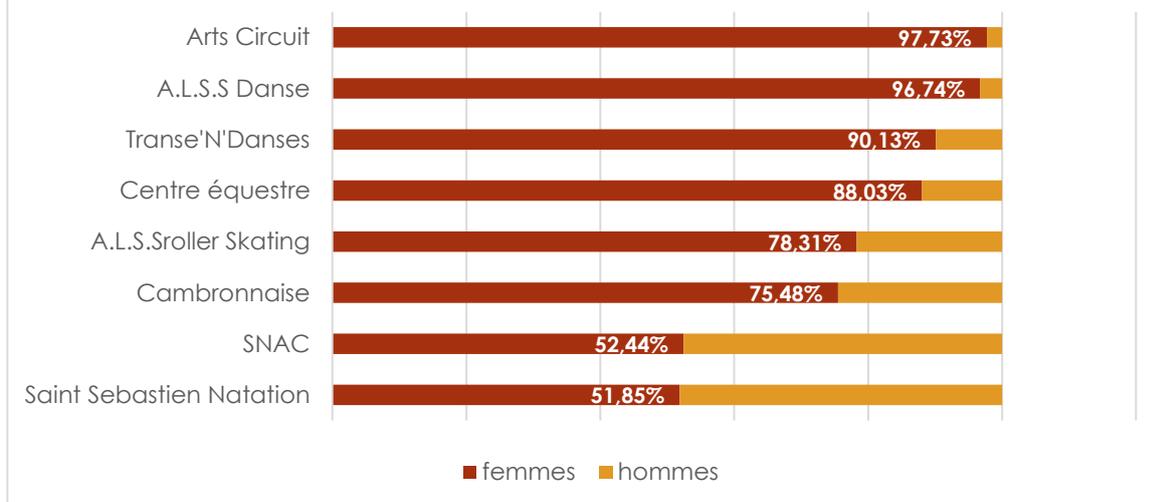
Les associations

En 2021, 46.5% des licencié.e.e.s étaient des femmes à Saint-Sébastien, soit 1 point de plus qu'en 2020. Il convient cependant de noter que le nombre de licencié-e-s a connu une baisse de 15% en 2021.

Répartition des adhérent-e-s par sexe Associations sportives majoritairement masculines

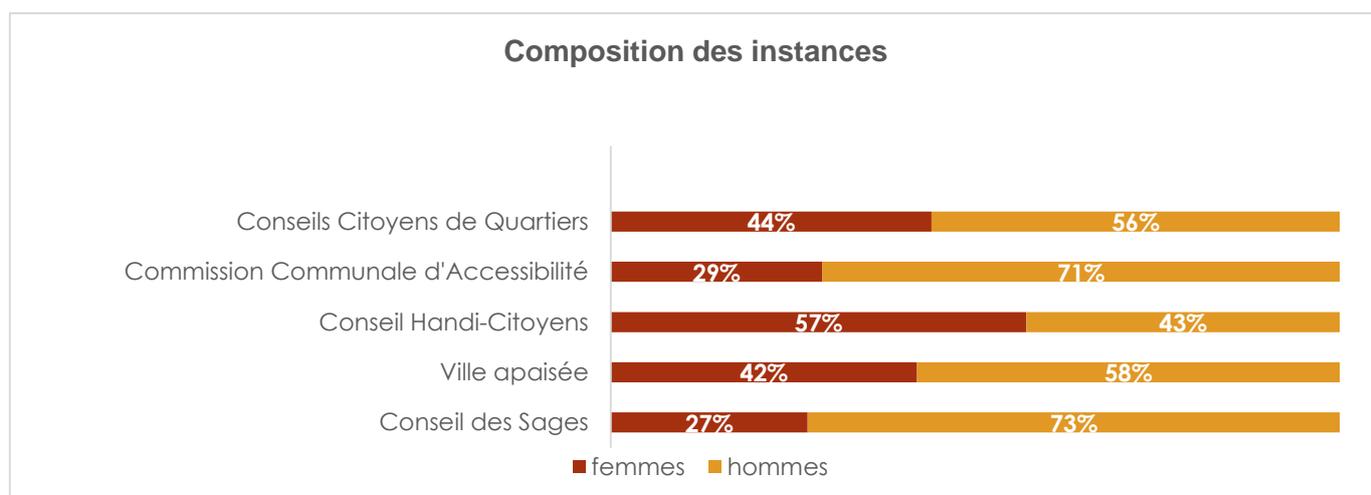


Répartition des adhérent-e-s par sexe Associations sportives majoritairement féminines



Les instances de Démocratie Participative

Composition des instances

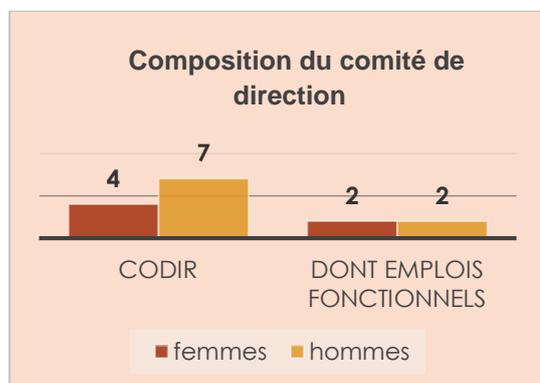
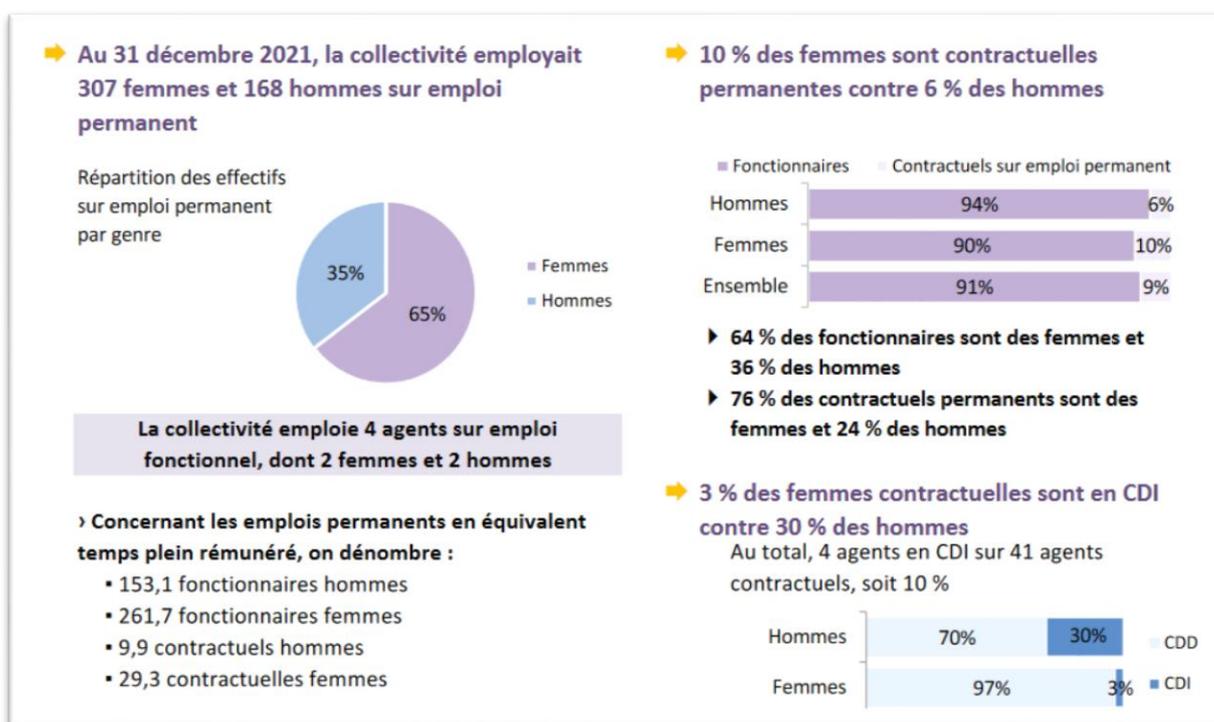


*La parité n'est pas atteinte puisque sur l'ensemble des instances **les femmes ne représentent que 42 % des membres**. Il convient toutefois de noter que cette proportion a augmenté de 6 points par rapport à 2020.*

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 2021. Elle a été réalisée par le Centre de gestion de Loire-Atlantique par extraction des données du Rapport sur l'Etat de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité et complétée par des données de la Direction des Ressources Humaines.

Conditions générales d'emploi



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

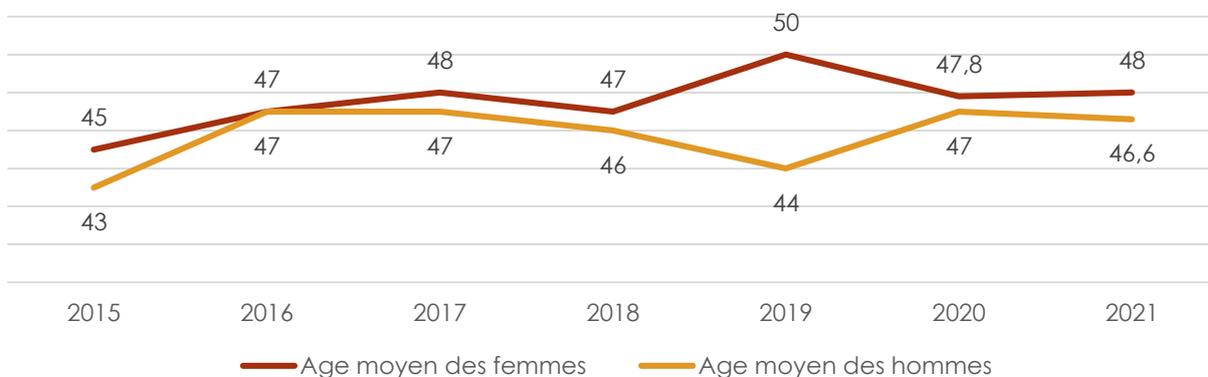
Ingénieurs	86%
Techniciens	83%
Agents de police municipale	83%
Agents de maîtrise	76%

**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*

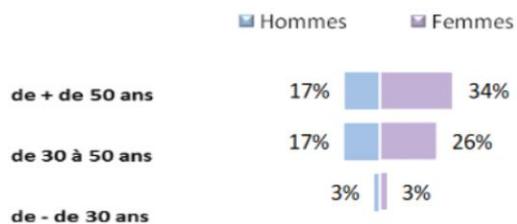
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	49,06	38,63	48,00
Hommes	47,03	40,50	46,64

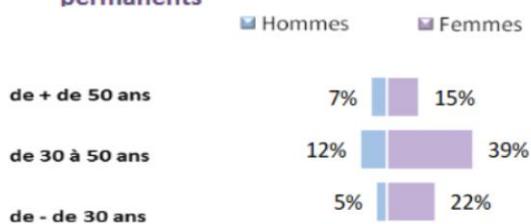
Evolution des âges moyens par sexe



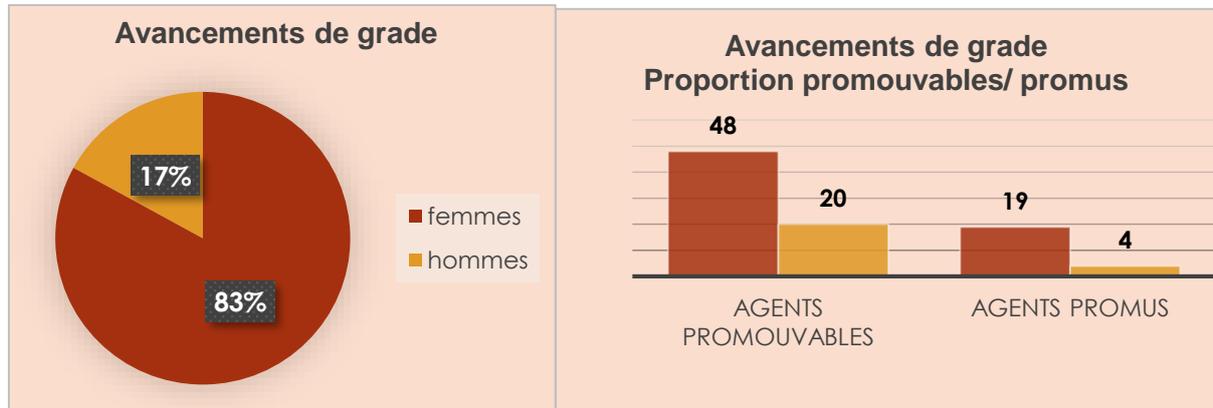
Pyramide des âges des fonctionnaires



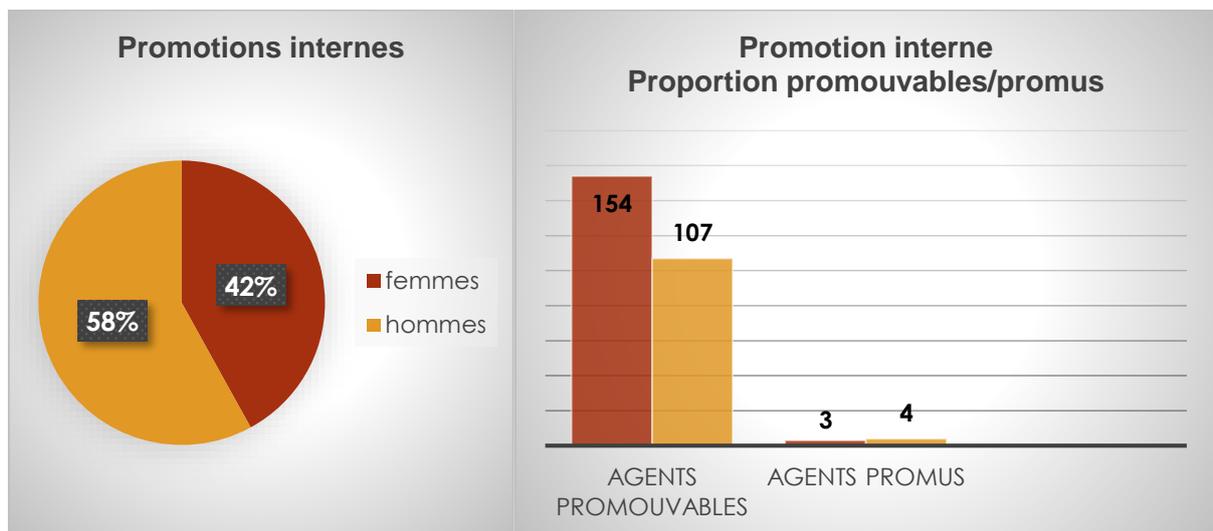
Pyramide des âges des contractuels permanents



Evolution de carrière et titularisation

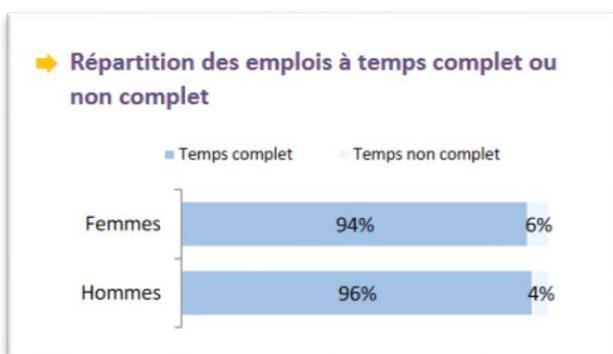


Les femmes représentent 72% des agents promouvables et 83% des personnes promues pour les avancements de grade.

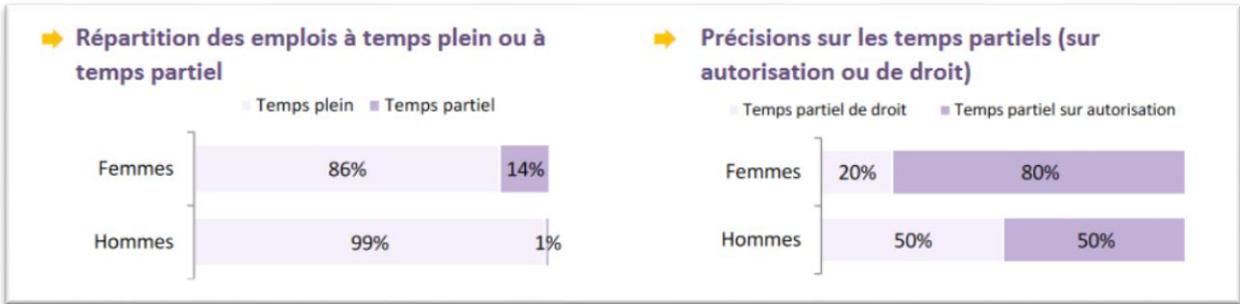


Les femmes représentent 59% des agents promouvables et 42% des personnes bénéficiant d'une promotion interne.

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).



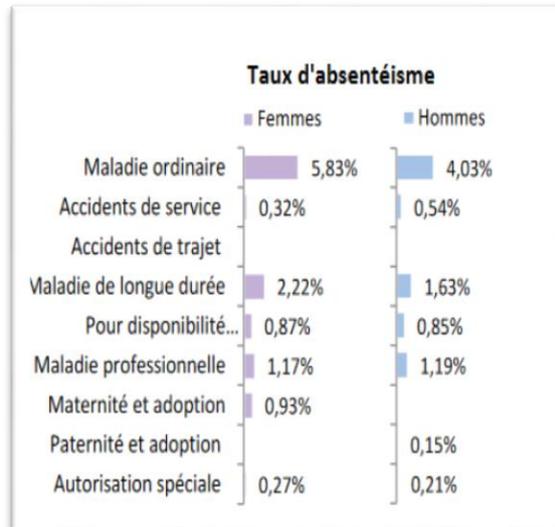
Les femmes occupant un emploi permanent sont 14% à travailler à temps partiel (10.6% pour les collectivités de 350 agents et plus selon les indicateurs repères de la FNCDG parus en juin 2020).

Conditions de travail et congés

➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,15%	4,57%
Ensemble : 5,59%		
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	10,56%	8,19%
Ensemble : 9,22%		
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	11,76%	8,55%
Ensemble : 10,62%		

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

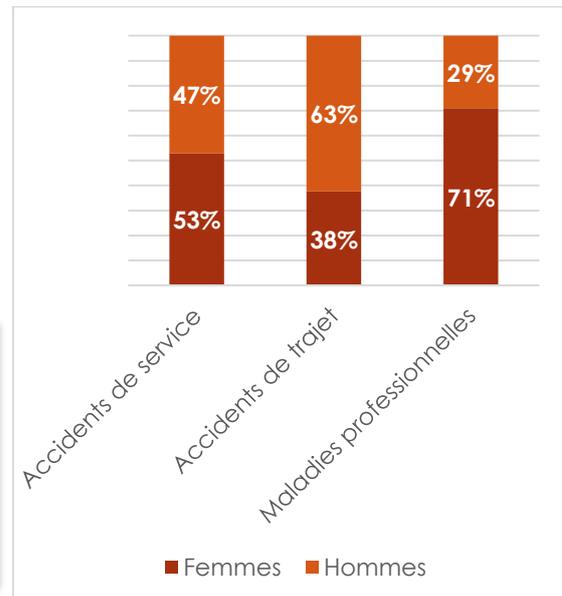


*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

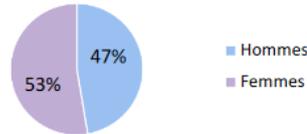
**Les absences pour « autres motifs correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels...Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- ▶ 10 congés maternité ou adoption en 2021
- ▶ 4 congés paternité ou adoption en 2021



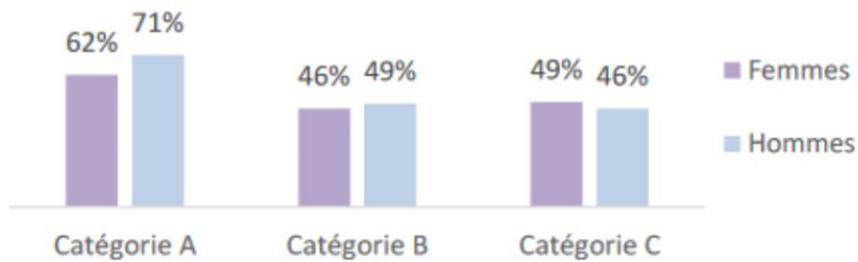
➔ Les femmes sont plus concernées par les accidents de service que les hommes



Formation

➔ 239 départs en formation concernant des agents permanents

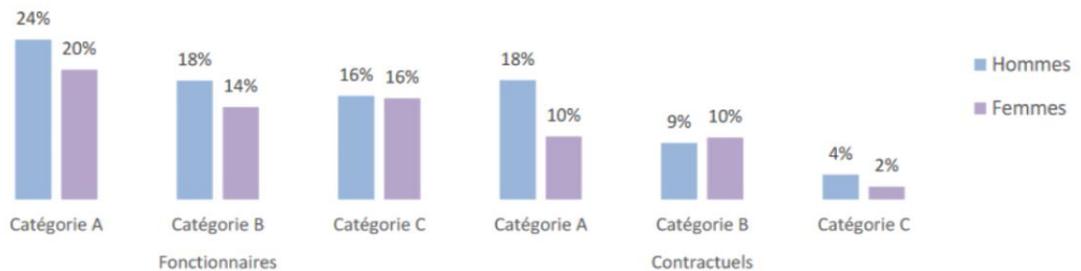
Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif

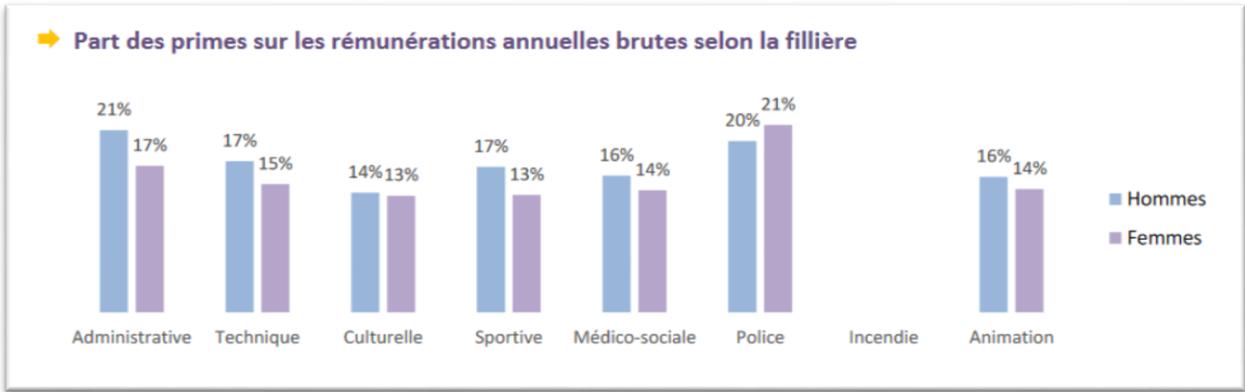


Rémunération

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.

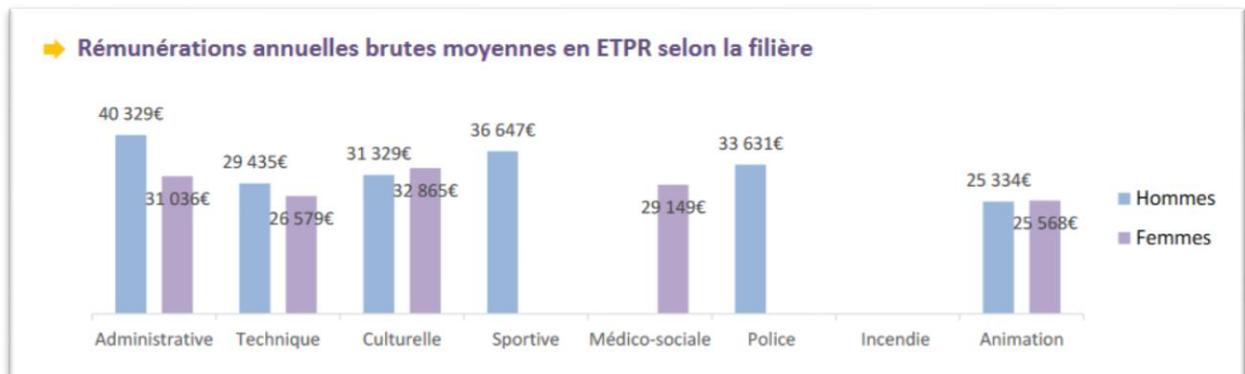
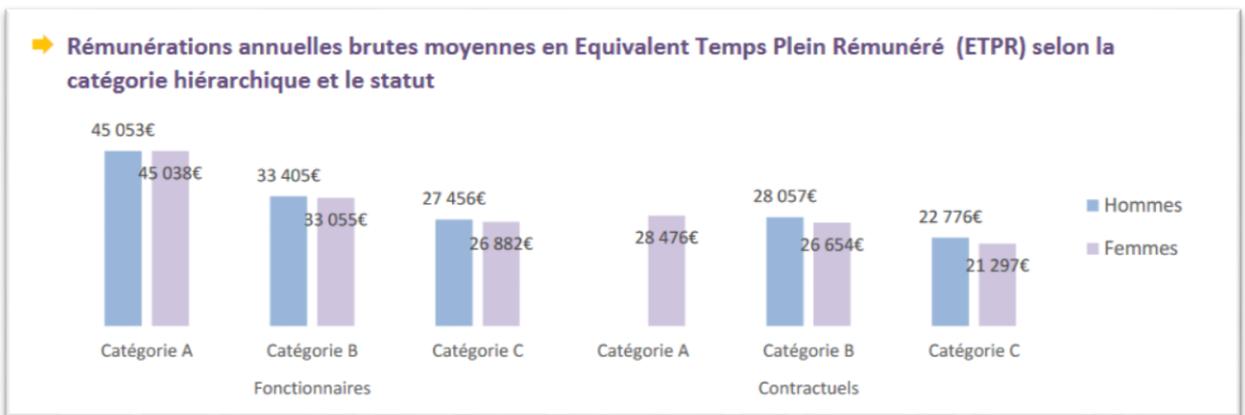
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut





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 permettra, à terme, de réduire cet écart.



Quelques soient la catégorie, le statut et la filière considérée (à l'exception de la filière culturelle en 2021), 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, validé en novembre 2019, était prévu sur la période 2019-2021.

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

Même si elle a parfois permis de gagner en agilité, la crise sanitaire a considérablement impacté la mise en œuvre des actions prévues. Pour autant, l'année 2021 a été riche en réalisations.

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

➔ Séminaire élu.e.s « Intégrer l'égalité femmes hommes dans la vie municipale et les projets de la commune »

Le 11 septembre, 18 élu.e.s de la majorité et des minorités ont participé à ce séminaire, animé par Isabelle GUEGUEN, co-dirigeante du cabinet Perfegal.

Après une analyse flash de la situation de l'égalité femmes hommes à Saint-Sébastien-sur-Loire, les élu.e.s ont notamment réfléchi à la façon de faire vivre la parité au sein du conseil municipal, au-delà de la loi.

➔ Sensibilisation des managers

Doter les personnels d'encadrement d'une culture de l'égalité femmes-hommes est un préalable indispensable pour faire progresser cette thématique dans la collectivité et l'intégrer, à terme, dans toutes les politiques publiques. L'ensemble des managers suivra donc une sensibilisation d'une journée à l'égalité femmes-hommes avant la fin de l'année 2022.

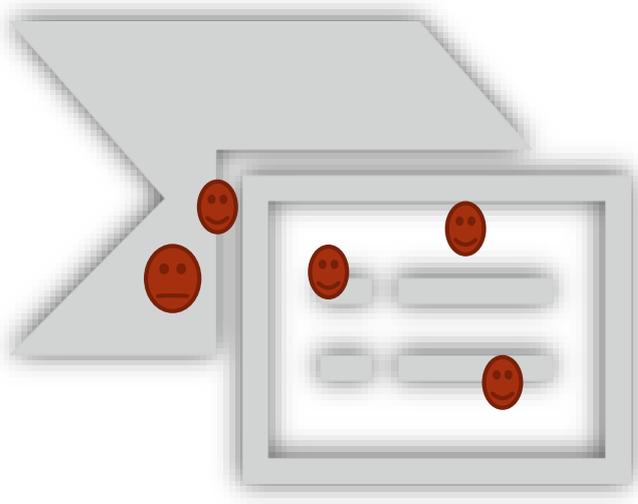
En 2021, 4 sessions organisées en lien avec le CNFPT, ont permis de sensibiliser 57 encadrant.e.s.

90% des managers ont trouvé cette formation UTILE

76% l'ont estimé NECESSAIRE

44% intégreront davantage la question de l'EFH à leurs pratiques professionnelles (55% le faisaient déjà)

➤ **Atelier « Ni princesse, ni super-héros »**



Cet atelier, conçu et animé par le CIDFF, vise à déconstruire les clichés garçons-filles en repérant les stéréotypes qui se cachent dans la littérature jeunesse, les catalogues de jouets, les dessins animés...

Le 21 février 2021, cet atelier a accueilli 5 enfants de 3 à 6 ans et 3 mères.

➤ **Exposition « Tous les métiers sont mixtes »**



Cette exposition, mise à disposition par le conseil départemental, a été conçue par l'association Femmes ici et ailleurs, spécialisée dans l'éducation à la culture de l'égalité. Elle présente 21 portraits d'hommes et de femmes aux métiers majoritairement exercés par l'autre sexe. Deux messages clés peuvent ainsi être diffusés : tous les métiers sont accessibles à toutes et tous, et il appartient à chacune et chacun de trouver le travail qui lui plaît, sans se restreindre dans ses choix.

L'exposition « Tous les métiers sont mixtes » a été présentée au S'POTES une semaine pendant les vacances d'hiver 2021. Les animateurs jeunesse ont créé un atelier interactif pour permettre aux jeunes de 10 à 14 ans de s'approprier cette exposition.

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

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

Cette démarche, lancée en 2020, s'est poursuivie, toujours en associant les sébastiennois·e·s au choix des femmes remarquables à honorer. Durant l'été 2021, une consultation citoyenne a été menée sur le site Internet de la Ville pour choisir les 2 femmes qui donneraient leur nom à 2 nouvelles voies. Plus de 600 personnes se sont exprimées.

Les noms de Simone VEIL et Eugénie BERNIER ont remporté les suffrages.

Nouveaux noms féminins de rues

A- / A / A+ 



Afin de poursuivre la féminisation des noms de rues sur la commune, les habitants sont invités à choisir deux noms parmi 12 personnalités féminines. Les 2 premiers noms choisis seront directement donnés dans les prochains mois et les deux noms suivants seront attribués par la suite.

⇒ 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) étaient à nouveau associées aux Journées du Patrimoine (ce qui vient du père). Pour cette deuxième édition, l'exposition consacrée aux grandes résistantes contemporaines, créée par l'association Femmes ici et ailleurs a été présentée Allée du Petit Anjou.



⇒ Du vélo pour ELLES

En partenariat avec 

Du vélo pour Elles
1^{ère} ÉDITION

DU VÉLO 100% FÉMININ

ST SÉBASTIEN/LOIRE
24 au 26 Septembre 2021
Complexe Sportif
De L'Ouche Quinet

BALADE DES COMÉDIE
SÉCURITÉ ROUTIÈRE
ATELIERS D'ÉCOUVERTES
SENSIBILISATION
REPARATION
REMISE EN SELLE
INTÉRIEUR BIEN

Pour tous les âges
GRATUIT

INFORMATIONS
www.terrejeux.com







Territoire labellisé « **Terre de Jeux 2024** », Saint-Sébastien-sur-Loire a choisi d'accueillir la première édition « Du vélo pour ELLES », manifestation qui vise notamment à réduire les freins à la pratique du vélo chez les femmes et à promouvoir les bienfaits de cette mobilité douce sur la santé, le bien-être et l'écologie.

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

➤ Exposition « Tu étais habillé comment ? »

Initialement prévue en 2020, mais annulée en raison du deuxième confinement, l'exposition « Tu étais habillée comment ? » a pu être présentée dans le hall de l'Hôtel de Ville du 23 au 27 novembre, à l'occasion de la journée de lutte pour l'élimination des violences faites aux femmes.

Saint-Sébastien-sur-Loire

Une exposition contre les violences faites aux femmes



Dans le hall de l'hôtel de ville, devant une tenue exposée : Isabelle Hérigault, présidente de Question confiance ; Valérie Richaud-Taussac, déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité ; Camille Nobilet, deuxième adjointe au maire de Saint-Sébastien et Marie-Annick Vallegas, bénévole de l'association Question confiance.

PHOTO : QUEST-FRANCE

La Ville se mobilise pour l'élimination des violences dont sont victimes les femmes et accueille, dans ce cadre, une exposition intitulée : Tu étais habillée comment ? C'est, en effet, la question très souvent posée aux femmes violentées ou violées, sous-entendant par là que la tenue vestimentaire aurait pu être un facteur déclenchant de leur agression. Six tenues et six témoignages de jeunes filles ou femmes nantaises permettent de comprendre que ce ne sont pas leurs tenues qui sont responsables de l'agression, mais bien l'agresseur.

Cette exposition, venue des États-Unis, a été adaptée par l'association nantaise Question confiance, qui

accompagne les femmes victimes ou fragilisées dans leur projet de reconstruction. En parallèle de l'expo, des ateliers « genre et consentement » ont été conçus par le coordonnateur du point jeunesse et la chargée de mission égalité femmes-hommes de la Ville, afin de sensibiliser les jeunes aux violences sexuelles et sexistes. Ils ont connu un vif succès et vont se poursuivre en décembre. Par ailleurs, la Ville a formé, en 2019 et 2020, une soixantaine d'agents à l'accueil des femmes victimes, afin de mieux les écouter et les orienter.

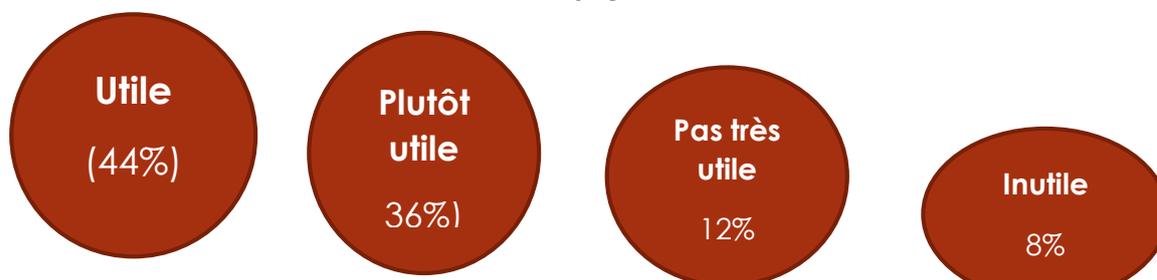
Jusqu'au 27 novembre, à l'hôtel de ville, aux heures d'ouverture.

➤ Prévention de la violence auprès des lycéen-ne-s

En 2020, l'atelier « genre et consentement » élaboré par l'animateur de l'Info Jeunes et la chargée de mission égalité femmes-hommes avait permis de sensibiliser plus de 320 élèves du Lycée Professionnel des Savarières et du Lycée de la Herdrie.

En 2021, à la demande du personnel éducatif du LP des Savarières, 3 nouveaux ateliers ont été proposés aux élèves sur le thème du consentement et du harcèlement de rue notamment. Une cinquantaine de lycéen-ne-s les ont suivis.

Les élèves ont jugé cet atelier...



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

- ⇒ 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 chaque 25 novembre, le personnel municipal a été invité à arborer un nœud orange, couleur choisie par l'ONU pour symboliser cette cause.
- ⇒ Du 23 au 28 novembre tous les courriels externes et internes comportaient ce bandeau :

