

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE DÉPARTEMENT.

Le Département porte depuis plusieurs années une politique volontariste de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, aussi bien en son sein, pour les agentes et les agents, que sur le territoire, pour les habitantes et les habitants.

Cet engagement s'est concrétisé en 2016 par la signature de la Charte Européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale. Le Département s'est engagé à construire un plan d'actions concernant l'ensemble de ses politiques publiques et pratiques internes. C'est pourquoi, en matière d'égalité professionnelle, dès 2016, le Département s'est doté d'un plan d'action ; renouvelé en 2020, celui-ci est désormais rendu obligatoire par la loi de transformation publique de 2019.

Cet engagement de la collectivité est également à l'origine de la démarche de labellisation. En effet, le Département est détenteur du label « Diversité » AFNOR depuis 2016, le Département a confirmé son engagement dans la lutte contre les discriminations lors de l'audit de renouvellement qui a eu lieu en octobre 2019. À cette occasion, la collectivité a candidaté au label « Égalité professionnelle » et est devenu en 2020 le premier Département doublement labellisé.

En outre, le Conseil départemental a adopté, en 2019, un plan d'action ambitieux pour renforcer l'égalité femmes-hommes au sein de ses politiques publiques.

Le présent rapport dit *rapport de situation en matière d'égalité femmes-hommes* est une obligation de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il présente l'action de la collectivité en matière d'égalité professionnelle (première partie) ainsi que les actions menées au sein des politiques publiques pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes en Seine-Sain-Denis (seconde partie).

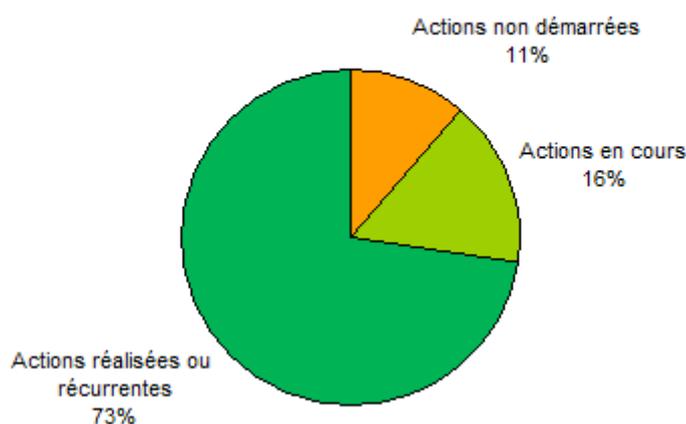
A noter, la première partie du présent rapport présente un bilan des engagements pour l'égalité professionnelle. L'analyse des données générées, présentée jusqu'alors dans le rapport de situation comparée, est désormais intégrée dans le Rapport Social Unique comme l'exige la loi de 2019 sur la modernisation de la Fonction publique. Ce document fait l'objet d'un rapport spécifique.

Partie 1 / L'action du Département pour la promotion de l'égalité professionnelle

La structure du plan d'action reprend les cinq axes du protocole national :

- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- Supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière
- Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

Etat d'avancement du plan d'action



Le plan d'actions comporte au total 62 actions, à ce jour :

- 45 actions réalisées ou récurrentes
- 10 actions en cours
- 7 actions non démarrées

Axe I - Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

La démarche de labellisation

Le Département a fait le choix de structurer sa politique d'égalité autour de l'obtention des Labels diversité et égalité professionnelle de l'Afnor. De ce fait, la collectivité a été auditée en octobre 2019, et labellisée pour l'égalité professionnelle en octobre 2020.

Cette démarche de labellisation a permis à l'ensemble des services du Département et notamment à la direction des ressources humaines, d'intégrer les exigences portées par les labels, et ainsi d'inscrire le Département dans un processus d'amélioration continue de ses dispositifs.

Le suivi des labels et de l'ensemble des politiques d'égalité femmes hommes, est effectué par la Mission égalité diversité (MEDI). Depuis la création de la MEDI, un poste à plein temps de chargée de mission égalité femmes-hommes existe. En 2022, un mi-temps est venu compléter la mission. Ainsi deux chargées de mission égalité femmes-hommes travaillent à ces sujets au sein de la MEDI.

Un pilotage des politiques d'égalité renforcé

Le pilotage des politiques d'égalité a été renforcé dans le but de répondre à la nécessaire implication de toute la collectivité à sa mise en œuvre. Ainsi, le Conseil stratégique égalité et diversité, qui avait pour rôle d'impulser la politique de lutte contre les discriminations et d'égalité professionnelle, a été remplacé par la mise à l'ordre du jour au minimum une fois par an de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'ensemble des cadres de pilotage de l'action publique du Département. De la sorte, la MEDI participe au minimum une fois par an à une réunion de la direction générale, une réunion de comité de direction de chaque pôle et le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes est à l'ordre du jour d'une réunion réunissant l'ensemble des directions de la collectivité. Par conséquent, alors que le conseil stratégique s'était réuni une fois en 2020, en 2021, la politique diversité du Département a été à l'ordre du jour de six réunions impliquant la direction générale et les directions du Département.

Ce changement de paradigme d'une instance dédiée à la définition de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes à l'intégration de cette question aux instances stratégiques du Département permet une plus grande implication de l'ensemble de la collectivité.

L'implication des organisations syndicales

Par ailleurs, après l'obtention du label égalité professionnelle, le Comité consultatif diversité, organe collégial d'échanges entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales est devenu le Comité consultatif diversité et égalité professionnelle. Ce

comité se réunit en plus des instances représentatives que sont le Comité Technique et le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT). Par ce biais, il est fait appel à leurs connaissances, expertises et avis sur les questions ayant trait à l'égalité.

En outre, en 2019, des formations sur la lutte contre le harcèlement sexuel au travail ont été proposées aux organisations syndicales (formation à la lutte contre le harcèlement sexuel au travail). Cette formation a été reconduite au premier trimestre 2022 et assurée par l'Association européenne de lutte contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT), 4 représentant-es syndicaux-cales y ont participé.

Un nouveau plan d'action pour l'égalité professionnelle

Lors du premier semestre 2022, la MEDI a travaillé, en partenariat avec les organisations syndicales, à un nouveau plan d'action pour l'égalité professionnelle. Pour ce faire, deux réunions de concertation ont été organisées. En effet, deux ans après l'adoption du précédent plan, il était nécessaire de mettre en place de nouveaux projets pour continuer de promouvoir l'égalité femmes-hommes au sein du Département.

Le plan d'action 2022-2025 reprend les 5 axes du précédent plan, il comporte 48 actions auxquelles s'ajoutent les actions récurrentes du précédent plan qui ont été conservées.

Axe II - Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Plusieurs mesures ont été mises en place pour répondre à cet objectif. Certaines relevant de processus des ressources humaines, telles que la mise en place de jurys de recrutement mixtes, dès que cela est possible, ou encore la prise en compte de la mixité des métiers dans le recrutement d'apprentis. Par ailleurs, comme chaque année, le Département a renouvelé son adhésion au Centre Hubertine Auclert. Ainsi, le Département améliore constamment son niveau d'expertise et d'échanges de bonnes pratiques en la matière. De plus, des formations et des sensibilisations, sont proposées aux agent.e.s sur la thématique de la lutte contre le sexisme.

Évènements de sensibilisation organisés à l'occasion du 8 mars



Comme chaque année à l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes, le Département a organisé des événements de sensibilisation à destination des agent-e-s.

- Une journée de formation « égalité femmes-hommes et lutte contre les stéréotypes sexistes » (voir ci-après) a été proposée aux agent-e-s le 8 mars. Cette formation a rassemblé sept agent-e-s en présentiel
- L'exposition « sang pour sang règles » réalisée par le centre Hubertine Auclert a été installée pendant une semaine à l'entrée du restaurant du bâtiment Européen 2.

L'objectif de cette exposition est de lutter contre le tabou des règles et de combattre les idées reçues.

- La collecte de protections périodiques auprès des agent-es a été reconduite. Les produits récoltés ont été distribués à deux associations travaillant sur le territoire : Africa, qui oeuvre notamment auprès des femmes victimes de violences à La Courneuve et à l'Amicale du Nid qui soutient les personnes en situation de prostitution.
- Un atelier « non au sexisme au travail » a été proposé en visioconférence. Les objectifs de cet atelier étaient : maîtriser la définition d'agissement sexiste, identifier les différentes formes de sexisme et savoir comment réagir lorsqu'on est victime ou témoin. C'était également l'occasion de présenter aux agentes et aux agents la nouvelle version du guide « non au sexisme au travail ». Sept agent-es y ont participé.
- Une visite a été organisée au collège Jacques-Prévert suite à l'installation d'un distributeur de protections périodiques, en présence de Pascale Labbé, Vice-présidente en charge de l'égalité femmes-hommes. A cette occasion, un

temps d'échange a eu lieu avec les collégiennes et collégiens membre du club égalité du collège.

- Une journée de formation « la lutte contre le harcèlement sexuel au travail » a été programmée Cette formation était assurée par l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT). Depuis l'adoption du protocole de lutte contre le harcèlement sexuel en 2020, cette formation est obligatoire pour tou-tes les encadrant.e.s
- Le baptême de la Bourse départementale du Travail : pour lutter contre l'invisibilité des femmes, le Département a choisi de donner à plus de 100 bâtiments du territoire le nom d'une femme dont le parcours et l'engagement méritent une reconnaissance. Ainsi la Bourse du Travail a été nommée Clara Zetkin (1857-1933) pour rendre hommage à cette figure historique du féminisme, enseignante, journaliste et femme politique allemande, initiatrice de la Journée internationale des droits des femmes.
- Le film « Le procès de Bobigny » a été projeté aux archives départementales. Ce film retrace le combat pour le droit à l'avortement. Cet événement a rassemblé 30 personnes.
- Une boîte à idées à été ouverte sur le site intranet pour permettre aux agent.e.s de proposer des actions en matière d'égalité professionnelle.

Sensibilisations et formations à l'égalité entre les femmes et les hommes

Une offre de formation interne ouverte aux agent-e-s intitulée « égalité femmes-hommes et lutte contre les stéréotypes sexistes et le sexisme » est proposée aux agent.e.s du Département. Ainsi, sept sessions ont été proposées en 2021 et au 4 sessions au premier semestre 2022. Au total, ce sont 93 agent-e-s qui y ont participé. Les objectifs de cette formation sont :

- Appréhender les principaux repères historiques et les données quantitatives relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes,
- Connaître la politique départementale en la matière et identifier les interlocuteur-trice-s,
- Appréhender les conséquences des représentations et stéréotypes sexistes, dans le cadre professionnel en particulier,
- Identifier ses représentations et stéréotypes pour pouvoir modifier son comportement si besoin,
- Envisager son rôle en tant qu'actrice ou acteur de l'égalité dans son travail.

Guide non au sexisme au travail



La sensibilisation de l'ensemble de la collectivité nécessite des outils pour faciliter l'auto-formation. C'est pourquoi, une nouvelle version du guide « non au sexisme » a été réalisé . Il s'agit d'un outil pratique et simple d'utilisation pour permettre à chacun.e de se saisir des enjeux et bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle. Plus de mille exemplaires ont été distribués depuis septembre 2021, date à laquelle le guide a été imprimé. Il a pour ambition de donner aux agent·e·s des repères pour comprendre ce que recouvre le sexisme, ses manifestations concrètes sur le lieu de travail, ses conséquences sur les individus et sur le fonctionnement des services. Il présente les différentes formes de sexisme au travail pour identifier la

limite entre les attitudes, actes, propos acceptables et ceux qui ne le sont pas, entre les propos humoristiques et les propos blessants et humiliants.

Sensibilisation à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations dans le cadre de l'audit de 2022

Dans le cadre de l'audit de surveillance de l'Afnor qui aura lieu en novembre 2022, une campagne de sensibilisation des agent.e.s à l'égalité professionnelle a été lancée. Ainsi, l'ensemble des chef-fes de services de la collectivité ont été formé-es par la MEDI, puis chargé-es de sensibiliser leurs équipes. Ce fonctionnement renouvelé de campagne de sensibilisation au sein de la collectivité a deux objectifs principaux : permettre de toucher davantage d'agent.e.s et surtout replacer le ou la chef-fe de service comme interlocuteur-ric.e essentiel-le sur les questions d'égalité professionnelle. Ces ateliers de sensibilisation permettent en premier lieu, la transmission de notions au sujet de l'égalité professionnelle et de l'information sur les dispositifs mis en place par le Département. Ils permettent également la création d'un espace de dialogue entre l'encadrement et les agent-es autour de thématiques sur lesquelles il est essentiel d'échanger dans les collectifs de travail.

Cette campagne a débuté dès 2021 et est toujours en cours. Elle a d'ores et déjà permis de sensibiliser l'ensemble des chef-fes de service (environ 100 personnes) et

1225 agent-es. D'autres séances sont prévues, et elles se poursuivront au delà l'audit.

Axe III - Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière

Depuis de nombreuses années, le Département travaille pour renforcer l'égalité salariale et l'égalité dans le déroulement de carrière entre les agentes et les agents. Ses engagements vont au-delà des obligations légales en la matière et son implication est constante. A cet effet, il est rappelé dans chaque note aux encadrant-e-s relative à l'avancement de grade et à la promotion interne, l'objectif d'égalité femmes-hommes.¹

De plus, toute décision de Ressources Humaines ayant un effet sur la rémunération est précédée d'une étude d'impact au prisme du genre. Ceci afin d'éviter les discriminations indirectes dont les femmes pourraient être victimes.

C'est pourquoi, une étude sur les écarts de salaires entre les femmes et les hommes est en cours au Département. Cette étude comprend deux phases. La première phase a été réalisée dans le cadre de la préparation des mesures de revalorisation salariale décidées par la collectivité. En effet, afin de mieux reconnaître le travail des agent-e-s du Département, de valoriser le service public départemental et de renforcer l'attractivité de certains métiers en tension, le Département a adopté en juillet des mesures de revalorisations salariales inédites. Elles concerneront plus de 6 600 agent-e-s dont 90 % d'agentes, avec les priorités suivantes :

- Améliorer les conditions salariales des métiers féminisés
- Valoriser les agent-e-s de catégorie C et particulièrement les fonctions d'accueil du public en grande précarité
- Valoriser les métiers du social, de la santé et de la petite enfance, en allant au-delà des mesures réglementaires
- Valoriser les métiers administratifs et culturels, et mieux prendre en compte les avancements de carrière et les prises de responsabilités d'encadrement

L'ensemble de ces priorités vont dans le sens d'une diminution des inégalités salariales entre hommes et femmes.

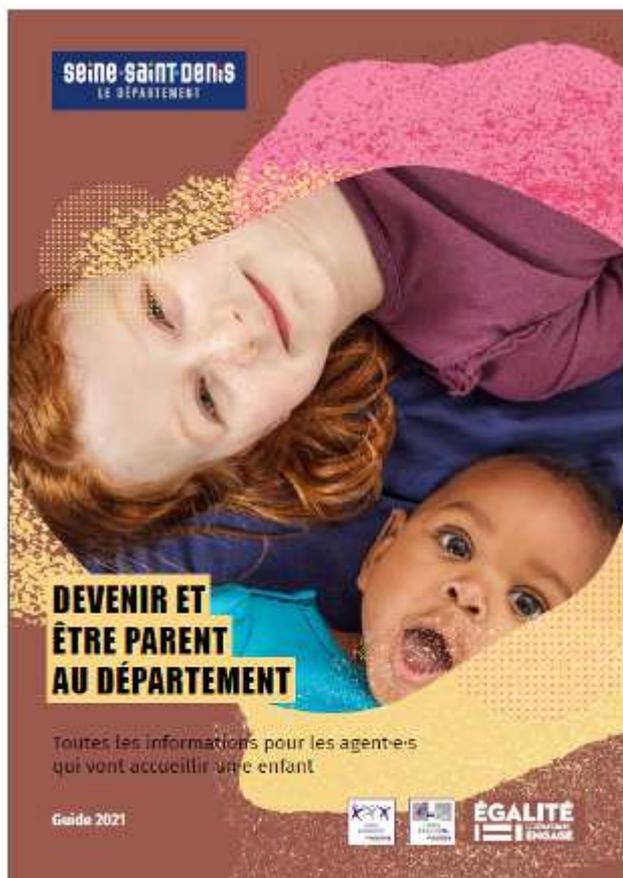
La deuxième phase de cette étude interviendra en 2023 pour mesurer les effets de ces revalorisations salariales.

¹ Pour rappel : les données sur l'avancement de grade et la promotion interne sont désormais intégrées au Rapport Social Unique.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en place de la réforme des 1607 heures, la notion de pénibilité a également intégré le prisme du genre et a été reconnue pour des métiers exercés dans la grande majorité par des femmes. C'est le cas, par exemple, pour les agent.e.s du secteur social grâce à la création d'une reconnaissance de pénibilité psychologique particulière pour ces agent.e.s ou encore par la mise en place de jour de pénibilité pour des métiers également très féminisés tels que les auxiliaires de puériculture.

Pour finir, le dispositif de « jours fléchés » mis en place, pour permettre aux agent.e-s, pendant six demi-journées par an et sur leur temps de travail, de suivre des formations hors de leur champ de métier intégrera des formations au sujet de l'égalité femmes homme.

Axe IV - Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle



La collectivité à mis à disposition des ses agent.e.s un guide « *Devenir et être parent au Département* » regroupant l'ensemble des droits ouverts aux parents. Ce guide a pour objectif de faciliter l'information des agent.e.s et ainsi de renforcer leur accès aux droits et possibilités qui leur sont ouverts en tant que parents. Toutes les informations liées à la grossesse à et l'arrivée d'un enfant y sont recensées, notamment les informations liées aux différents congés et aux autorisations spéciales d'absence lors des grossesses ou des parcours PMA pour les femmes enceintes et leurs conjoint.e-s.

Il précise également que les couples de même sexe ont les mêmes droits en termes de congés lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Enfin, il mentionne la

possibilité d'utiliser son compte épargne temps, après un congé maternité ou en tant que second parent, après l'arrivée d'un enfant.

Ce document a été largement diffusé en 2021 et premier semestre 2022 notamment auprès des correspondant-es RH des directions.

Axe V - Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

La lutte contre le harcèlement sexuel au travail

En mars 2020, le Département a adopté un protocole de lutte contre le harcèlement sexuel au travail. Ce protocole comprend la mise en place d'une cellule d'écoute, la diffusion d'un « protocole contre le harcèlement sexuel au travail » et un plan de formation à la « lutte contre le harcèlement sexuel au travail » rendu obligatoire pour les encadrant-e-s.

seine-saint-denis
LE DÉPARTEMENT

PROTOCOLE DE LUTTE CONTRE LE HARCELÈMENT SEXUEL AU TRAVAIL

PRÉVENIR, AGIR ET SANCTIONNER

mars 2020



En 2021, l'accent a été mis sur la communication auprès des agent-es sur l'existence de cette cellule afin qu'il-elles s'en saisissent. Cette communication s'est faite par divers moyens tels que des articles sur l'intranet, dans le magazine interne et une diffusion large du flyer et de l'affiche présentant le dispositif.

La présentation du protocole harcèlement sexuel et de la cellule d'écoute est également au cœur de la campagne de sensibilisation organisée dans le cadre des Label Diversité et Égalité professionnelle.

La cellule d'écoute a été saisie deux fois en 2021. Depuis le début de l'année 2022, 5 saisines ont été faites dont 3 ont également été accompagné d'un signalement à la DRH. Ces signalements ont déclenché 4 enquêtes administratives.

État des lieux des formations à la lutte contre le Harcèlement sexuel :

En décembre 2021, la MEDI et l'Observatoire des violences envers les femmes ont co-animé une sensibilisation de deux heures à laquelle étaient convié-es l'ensemble de la direction de la collectivité : direction générale, directeur-trice.s et directeur-trice.s adjoint-e. s.

Au premier semestre 2022, 8 sessions de formation ont été proposées aux encadrantes et encadrants (réunissant 51 personnes). Ces formations ont été animé par l'Association européenne de lutte contre les violences faites aux femmes (AVFT).

Pour pouvoir former l'ensemble de l'encadrement sur ce sujet, la Département a déposé en février 2022 un projet auprès du Fond pour l'égalité professionnelle. Le projet a été accepté et la collectivité a reçu la somme de 27 300€ pour organiser des formations à la lutte contre le harcèlement sexuel auprès des encadrant-es. Le Département s'est engagé à prendre à sa charge 40% de la somme demandée soit 18 200€. Ainsi, 27 journées de formations seront organisées d'août 2022 à mars 2023.

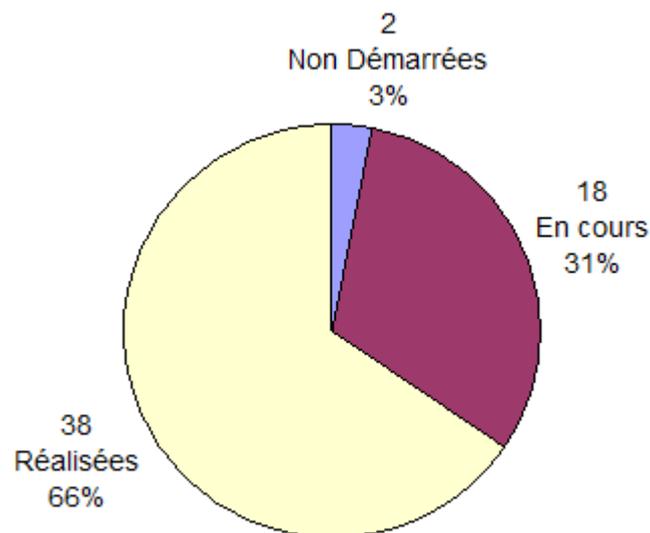
Autres dispositifs et actions de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Les agent-e-s victimes de violences sexistes et sexuelles ont droit à la protection fonctionnelle ainsi qu'à des consultations de psychotraumatologie. Ces droits sont notamment rappelés aux personnes qui contactent la cellule d'écoute contre le harcèlement sexuel au travail.

Par ailleurs, la permanence d'écoute pour les agent-e-s victimes de violences en dehors du cadre du travail, en particulier les agent-e-s de victimes de violences conjugales, qui existe depuis 2018 est pérennisée. Cette permanence est assurée par Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles.

Partie 2 / L'égalité femmes hommes dans les politiques publiques du Département : bilan d'avancement du plan d'actions

État d'avancement du plan d'actions adopté en mars 2019 :



Les actions phares développées en 2021 et début 2022: :

Axe 1 – Une collectivité exemplaire

Les bâtiments départementaux au service de la visibilité des femmes dans l'espace public

Depuis plusieurs années, le Département nomme tout nouvel équipement d'un nom de femme. Cette mesure permet de rendre hommage à des femmes au parcours exceptionnel et avec le temps d'avancer vers un rééquilibrage entre la reconnaissance des femmes et des hommes de notre histoire au sein de notre espace public. En 2021, le Département a décidé de renforcer cette mesure. Ainsi, la collectivité a choisi de baptiser 100 bâtiments départementaux qui n'avaient jusqu'alors qu'un nom d'usage, nom, en général masculin, de la rue ou du quartier, le plus souvent. Ces bâtiments, crèches, équipements sportifs, maisons des parcs ou encore PMI prendront le nom de femmes remarquables. Le Département va par

ce biais contribuer à leur connaissance et à la leur reconnaissance par toutes et tous.

Deux premiers bâtiments ont été renommés, la bourse du travail, est devenue la bourse du travail, Clara Zetkin à l'occasion du 8 mars et la maison du Parc Georges Valbon, est devenue la maison Victoria Montou, héroïne haïtienne de la lutte contre l'esclavage à l'occasion du mois des Mémoires des victimes de l'esclavage.



Expérimenter un budget sensible au genre avec la Direction de la Culture du Sport du Patrimoine et des Loisirs

Dès 2019, le Département s'est lancé dans l'expérimentation d'un budget sensible aux genres. Pour ce faire, la Direction de la Culture, du Patrimoine, des sports et des loisirs (DCPSL) et la MEDI ont travaillé de concert à l'analyse des dépenses de la direction et de leur impact sur les femmes et les hommes. En 2020, ce travail s'est poursuivi par le biais de plusieurs actions :

- la réalisation d'études sur le dispositif « Culture et art au collège », sur la collection départementale et sur la formation au sein de la DCPSL, ainsi qu'une analyse du dispositif « Aide au film court ». Ces travaux ont tous conduit à la formulation de préconisations visant à favoriser l'égalité femmes-hommes ;
- des formations à destination des agent.e.s de la DCPSL ont été organisées, notamment sur l'écriture inclusive ;

- un volet genré a intégré les documents de gestion de la DCPSL et un lien a été établi avec le chantier en cours sur les nouveaux indicateurs de gestion ;
- une réflexion autour d'un « retour d'expérience », pouvant prendre la forme d'un guide méthodologique, a également été initiée.

Désormais, tous les dispositifs portés par la DCPSL sont analysés au prisme du genre, et continuent de l'être chaque année.

En 2021, plusieurs actions ont été menées par la DCPSL en lien avec le budget sensible au genre :

- Deux demi-journées de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes, en particulier dans la culture, ont été proposées aux intervenant-e-s du dispositif « Culture et Art au Collège ». Ces sensibilisations étaient animées par le Centre Hubertine Auclert et ont permis de former 70 professionnel-le-s.
- La saison 2021 de l'archéosite de la Haute-Île s'est ouverte sur la thématique des femmes dans la préhistoire et dans l'histoire. Une exposition temporaire intitulée « Archéo-sexisme » était présentée au public, créée par l'association « Archéo-Ethique » et le projet « Paye Ta Truelle ». Cette exposition présente des témoignages sur le sexisme en archéologie. De plus, le public avait la possibilité de rencontrer deux historiennes pour comprendre le rôle des femmes dans la construction urbaine et l'aménagement des espaces collectifs dans les villes antiques et médiévale. Leurs explications étaient complétées par une présentation du travail de femmes architectes dans le département de la Seine-Saint-Denis.

Lors de cette journée, l'archéosite a accueilli 168 personnes dont 73 femmes, 59 hommes et 36 enfants de moins de 15 ans .

- En 2021, le Département a également participé aux Journées du matrimoine en mettant en avant le parcours de femmes remarquables. Trois femmes étaient mises en avant grâce à des visites guidées de deux bâtiments :
 - Gisèle Halimi : l'ancien palais de justice implanté à l'époque à la cité provisoire et le nouveau tribunal construit en 1985, qui le remplace, témoin du célèbre procès de Marie-Claire défendue en 1972 par Gisèle Halimi, qui contribua à l'évolution vers la dépénalisation de l'interruption volontaire de grossesse en France.
 - Les sœurs jumelles Selma et Salwa Mikou : le groupe scolaire Georges-Valbon, construit par une agence d'architectes fondée par les deux architectes.

Axe 2 – Protéger et soigner

Lutter contre la précarité menstruelle

Depuis trois ans, le Département a engagé un travail sur la thématique de la précarité menstruelle. En 2020, le Département a choisi de s'adresser aux collégien·ne·s en installant des distributeurs de protections gratuites dans des collèges. Ils permettent de lutter contre la précarité menstruelle pour les collégiennes les plus précaires et plus largement de sensibiliser contre le tabou des règles. Le Département a ainsi lancé une expérimentation en installant en juin 2020, deux distributeurs dans les collèges : Sólveig-Anspach à Montreuil et Jean-Vilar à La Courneuve. Le choix a été fait de mettre à disposition des produits bios et sans aucun produit chimique. Fort de cette première expérience et des retours positifs reçus de la communauté éducative et des collégien·ne·s, quatre nouveaux distributeurs ont été installés à la rentrée 2021, dans les collèges Pléiade à Sevran, Prévert à Noisy-le-Sec, Saint-Exupéry à Noisy-le-Grand et Camille-Claudé à Villepinte.

Une dotation de l'État, engagé dans un partenariat avec le planning familial à ce sujet, a permis d'équiper deux nouveaux collèges en 2022 : le collège Fabien à Saint-Denis et Robert-Doisneau à Clichy-sous-Bois. Ce partenariat dans lequel le Département est également impliqué a conduit à l'organisation dans ces collèges des interventions animées par le planning familial autour de la question des règles.

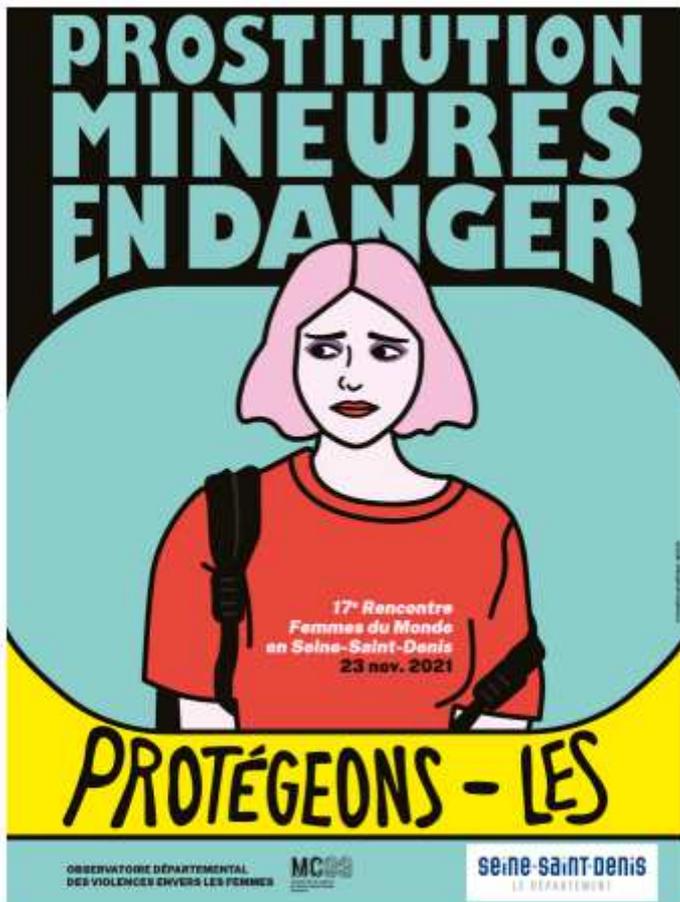
En 2022, il a été décidé d'élargir cette action à d'autres usagères. Ainsi, une nouvelle expérimentation d'installation de distributeurs est en cours dans six circonscriptions de service social (CSS). L'objectif étant de mettre à disposition des usager·ères de ces lieux des protections gratuites et de bonne qualité (bio, sans plastique). Si cette expérimentation est concluante, le Département pourrait décider d'équiper les 40 CSS de distributeurs. Les agent·es des CSS ont par ailleurs pu assister à une sensibilisation sur la précarité menstruelle assurée par l'association Règles élémentaires.

Enfin, afin d'informer et de sensibiliser sur la précarité menstruelle et plus largement sur le sujet des règles, le Département s'est porté acquéreur de deux exemplaires de l'exposition « Sans pour sang » produite par le Centre Hubertine Auclert. Un exemplaire est à la Direction de l'Éducation et de la Jeunesse et a vocation à être utilisé dans les collèges du département, l'autre est à la MEDI pour être mis à disposition des différents services du Département. L'exposition sera notamment installée dans les CSS participant à l'expérimentation.

L'observatoire départemental des violences faites aux femmes

L'Observatoire, créé en 2002 par le Département de la Seine-Saint-Denis poursuit trois objectifs stratégiques :

- Observer et rendre visible les violences envers les femmes en améliorant la connaissance et la compréhension de ces phénomènes ;
- Former et accompagner les professionnel-le-s, sensibiliser les jeunes et la population avec le soutien d'actions de communication et de création d'outils de connaissance, ayant une fonction d'alerte auprès des différents publics ;
- Initier et mettre en place l'expérimentation de dispositifs pour améliorer la protection et l'accompagnement des femmes victimes de violences et leurs enfants, avec la construction de nouvelles alternatives et outils en termes de prévention, d'accompagnement et de protection.



L'Observatoire des violences faites aux femmes de Seine-Saint-Denis est une institution reconnue largement au-delà de nos frontières départementales, et plusieurs dispositifs créés sur notre territoire ont depuis été généralisés au niveau national : le Téléphone Grave Danger, l'ordonnance de protection, le protocole féminicide, etc.

L'Observatoire ne cesse de se renouveler et parmi les actions menées en 2021, on peut citer :

- Le dispositif « Jeunes contre le sexisme », qui existe depuis plusieurs années et dont l'objectif est la prévention des comportements sexistes et violents dans les collèges. En 2021, 3 752 jeunes issu-e-s de 24 collèges de 13 villes ont été concernés par le dispositif et 160 adultes les ont accompagné-e-s durant toute l'année.
- La création de nouvelles brochures pour mieux protéger les femmes victimes de violences. Ces nouvelles publications portent sur le mariage forcé(3 publications), la prostitution des mineures (3 publications) et l'ordonnance de protection (2 publications). De plus, le Violentomètre a été adapté en braille français intégral, gros caractères

et en présentation simplifiée pour une facilité de lecture. Ces outils sont à retrouver sur [ssd.fr\odvf](http://ssd.fr/odvf)

- L'étude sur la prostitution des mineures en Seine-Saint-Denis, réalisée en partenariat avec l'Aide sociale à l'enfance du 93
- L'étude sur la mesure d'accompagnement protégée, réalisée en partenariat avec La Sauvegarde 93
- L'enquête sur le questionnement systématique réalisée en partenariat avec quatre circonscriptions de service social auprès du public accueilli
- La poursuite du soutien au LAO/FIT – Pow'her de Bagnolet, structure unique en France accueillant des jeunes filles de 15 à 25 ans victimes de violences.

Axe 3 – Promouvoir une culture de l'égalité en Seine-Saint-Denis

Accompagner les collèges dans la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et dans le déploiement d'une culture de l'égalité en milieu scolaire

En 2021, en application du Projet Educatif Départemental, le Département a poursuivi son action en direction des élèves des 130 collèges publics de Seine-Saint-Denis, accompagnant les initiatives des équipes éducatives et des élèves elles-mêmes en faveur d'un climat scolaire serein.

Tout d'abord, le Département conçoit avec les établissements et finance des actions éducatives toujours plus nombreuses sur le thème de l'égalité filles-garçons et de la prévention du sexisme, à travers ses deux appels à projets pédagogiques annuels.

Le Service du Projet éducatif et de la Jeunesse s'est aussi engagé plus résolument dans la compréhension et la prévention des comportements virilistes. En lançant tout d'abord auprès des associations du territoire un appel à initiatives qui a donné lieu à la sélection de plusieurs projets visant à accompagner des collèges dans l'identification et la déconstruction des phénomènes virilistes. Cet appel a abouti au financement de plusieurs projets, portés par des partenaires différents comme la compagnie Synergies Théâtre ou encore l'association Grain de Sel. Cette dernière a par exemple proposé un parcours pédagogique complet comprenant 18 heures d'intervention par classe sur la déconstruction des stéréotypes virilistes, complété par 4 demi-journées de formation de l'équipe éducative. Ce programme a été expérimenté en 2021-2022 sur une classe de 6^e et des élèves de P2A du collège Romain Rolland de Clichy-sous-Bois, avant d'être déployé plus largement en 2022-2023. Le Département a également organisé, sur cette thématique des masculinités, une journée de formation des professionnels intervenant dans le cadre du dispositif d'accueil des élèves temporairement exclus (ACTE).

Par ailleurs, le Département a mis en œuvre tout au long de l'année un projet européen, financé par Erasmus+, associant des partenaires bulgares et suédois et

visant à l'élaboration d'un kit d'activités et de ressources d'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle des adolescent-e-s (11-15 ans). Le document, qui est le reflet de plusieurs semaines d'observation et d'échanges de pratiques, servira à outiller l'ensemble des professionnel-le.s travaillant auprès des adolescent-e-s pour leur permettre de concevoir et d'animer des séances d'une éducation à la sexualité positive, inclusive, égalitaire et critique des normes de genre.

Sensibiliser les professionnel.le.s de l'enfance à l'égalité entre les filles et les garçons

Acteur central de la petite enfance, le Département a organisé avec la CAF une journée dédiée aux professionnel.le.s de la petite enfance, intitulée Journée Enfance Egalité. Lors de cette journée, l'enjeu de la lutte contre les stéréotypes et de l'égalité entre les filles et les garçons a fait l'objet d'une table ronde. Ainsi, des bonnes et des outils favorisant l'égalité ont été présentés aux professionnel.le.s des crèches, des PMI et des professionnel.le.s des relais petite enfance.

Soutenir des associations du territoire qui œuvrent pour l'égalité

Depuis 2021, dans le cadre de l'Appel à Agir In Seine-Saint-Denis, le Département finance plusieurs projets associatifs sur la thématique de la promotion des droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire.

Pour l'édition 2022 de l'Appel à Agir In Seine-Saint-Denis, 54 dossiers ont été instruits et 24 ont été sélectionnés. 75% des dossiers retenus sont issus de nouveaux-ellesporteur-euse-s, c'est-à-dire des structures qui n'ont pas été accompagnées par le passé par la MEDI sur cette thématique.

Au sein des projets retenus, on peut distinguer les thématiques suivantes : l'accès des femmes au sport et la question de la mixité, la réappropriation de l'espace public par les femmes ou encore sur l'éducation à l'égalité filles-garçons.

Parmi ces dossiers, on peut citer des projets emblématiques tels que celui de l'association *Dans le genre égales* qui propose un spectacle de marionnettes à destination des enfants de 3 à 6 ans pour sensibiliser à l'égalité fille-garçon, celui de l'association *SENA* est accompagnée pour le projet *Femmes sportives inspiratrices*, une lecture-spectacle s'inspirant de parcours de grandes sportives, ou encore celui de l'association *Kygel Théâtre* propose un musée à ciel ouvert sous forme de parcours sonore urbain qui traite des relations hommes - femmes, de l'amour et de l'intimité dans les quartiers populaires.

Voici la liste des associations, dont le projet a été sélectionné : *Images Buissonnières, La Cite Des Femmes (Engagées), Cinésphère, Les Cousines, Mi-Fugue Mi-Raison, Dans Le Genre Égales, Compagnie Sur Le Pont, La Nouvelle Compagnie, L'atelier Des Mots, Acina, Africa, Sena, AssDecl Hoc Momento, Entraide*

A Tous, Petits Et Grands, Kygel Theatre, Underrated Sport , Les Mâles Du Siècle, La Grand Chelem, La Ruffinerie, Ass Comite Fsgt 93, Réseau Môm'artre, Mae Des Rosiers, Fol93, Les Alouettes Naïves.

Axe 4 – Un territoire pour toutes et tous

Favoriser l'accès aux femmes à l'espace public



- Un colloque sur les enjeux de l'accès à l'espace public

La question d'un accès libre et sans contrainte des femmes à l'espace public est un des objectifs du plan d'actions adopté en 2019 et c'est une thématique majeure du nouveau plan d'actions 2022-2026. En effet, le droit pour les femmes à occuper l'espace public, à toute heure du jour ou de la nuit reste à conquérir. Le premier enjeu pour aborder ce problème est la formation des professionnel-le-s amené-e-s à travailler sur ces thématiques. Pour ce faire, la Medi a organisé en décembre 2019 un premier colloque « *Femmes et espaces publics en Seine-Saint-Denis* », en partenariat avec le Conseil Architecture Urbanisme Environnement 93. Les ambitions de cet

événement étaient de faire un état des lieux des recherches en cours, de présenter des expériences de terrain et de réunir les acteurs et actrices travaillant sur cette thématique pour échanger, créer des réseaux et partager des bonnes pratiques.

Fort du succès rencontré par ce premier événement, la MEDI a organisé un nouveau colloque un an plus tard. Cette fois l'ambition était de proposer un sujet d'étude plus resserré, toujours sur la question des femmes et de l'espace public : l'angle choisi a été celui de la pratique du vélo.

La réussite de ce deuxième rendez-vous a conduit à faire de ce colloque un rendez-vous annuel. Ainsi, en décembre 2021, un colloque a été organisé sur la thématique spécifique de la pratique sportive des femmes dans l'espace public : *Quels équipements et dispositifs imaginer pour permettre leur utilisation par les femmes ? Le sport est-il un moyen pour les femmes de s'approprier l'espace public ?*

Ces deux tables-rondes ont réunis chercheur-euses et associations du territoire parmi lesquels Emmanuelle Faure, maîtresse de conférence en géographie-Université Paris Est Créteil, Lab'Urba, Elisabeth Medouni, présidente de Saint-Denis Rides, roller-skatteuse et Clément Rémond, co-président de la FSGT93.

- Soutenir les associations vélos du territoire

L'accès à l'espace public pour les femmes passe également par l'enjeu de la mobilité. C'est pourquoi, la Direction de la Voirie et des Déplacements (DVD), via l'appel à agir, soutien des associations du territoire œuvrant pour la promotion de la pratique du vélo, en particulier la pratique du vélo par les femmes. 70 000 euros (investissement et fonctionnement) ont ainsi été dédiés en 2021 aux associations : *Tous en selle, Ohcyclo, Études et chantiers, la Cyclofficine de Pantin, RosnyCyclettes, Ateliers solidaires de Saint-Ouen, Ressourcerie 2Mains, La grande Ourcq, MDB, Temps Libre*

- Des démarches participatives qui prennent en compte le genre

L'aménagement des trottoirs et du stationnement dans le cadre de la requalification de la RD 932 a fait l'objet de concertations auprès des usagères et usagers avec des marches exploratoires, des ateliers flash et une installation expérimentale de mobiliers urbains dont l'objectif principal est de faire essayer au public des mobiliers urbains différents pour tenter de projeter ce qui conviendra le mieux une fois l'avenue requalifiée.

Ces diagnostics ont fait remonter une appropriation genrée de l'espace public qui sera pris en compte dans les aménagements futurs.

Ces travaux sont menés par la Direction de la Voirie et des Déplacements et la direction des Territoires, de la Coopération et des Mobilités.

Favoriser l'accès à l'emploi

L'égalité entre les femmes et les hommes doit aussi s'exprimer dans un accès non différencié à l'emploi. Le Département, chef de fil de l'insertion, mène de nombreuses actions en faveur de l'insertion des femmes et de la mixité des métiers telles que:

- « Watt Elle's »: Il s'agit d'une passerelle Emploi-Entreprise pour un public féminin, vers les métiers de l'électricité et ses environnements connectés.
- «SécuritéElles»: Les métiers de la sécurité font partie de ceux qui n'ont pas retrouvé leurs effectifs après la crise Covid. De plus, les grands événements ont considérablement augmenté les besoins et en particulier, le besoin de personnels féminins. Ainsi, une passerelle a été mise en place qui prévoit une

période de remobilisation par le sport, une formation métier, suivi d'un recrutement par une entreprise partenaire.

- «Women in Digital – Social Builder»: Le Département soutient et participe au dispositif de l'association pour la sensibilisation et la formation de femmes au métier de développeuse Web. 20 places ont été financées par le Conseil départemental, et les parcours sont complets.
- Conductrice de bus RATP. Dans le cadre des différentes passerelles organisées à destination des publics dits « en insertion », la RATP et le Département ont créé une passerelle réservée au public féminin et d'une autre, parfaitement mixte.
- «DesCodeuses»: Il s'agit d'une passerelle Emploi-Entreprise, visant le titre d'Analyste en Cyber Sécurité. Elle prévoit une période de pré-qualification d'un mois, une période de formation de six mois et une période de stage de 6 mois.
- « Elles fibrent ! » : Il s'agit également d'une passerelle Emploi-Entreprise vers le métier de technicienne en fibre optique .

De plus, le Département sensibilise les professionnel.le.s de l'insertion à la mixité des métiers via le programme « la mixité dans l'emploi c'est possible ». Ce dispositif repose sur deux piliers: la formation et le partage de bonnes pratiques. Ainsi, des formations des conseiller.ère.s emploi ou insertion et des directeur.rice.s de structures sont proposées chaque année ; et le «club mixité» crée en partenariat avec le cité des métiers, se réunit une fois par mois. Son objectif est de proposer aux professionnel.le.s des outils et des échanges sur leurs pratiques pour favoriser l'égalité dans l'accès à l'emploi.

Pour finir, en 2022, dans le cadre de la semaine de l'égalité organisé par Clichy-Sous-Bois, Monfermeil et Grand Paris Grand Est, le Département a proposé un jeu intitulé « Le grand jeu de l'égalité » et un atelier « 1-2-3, Clichés » en direction des professionnel.les des communes, sur les questions d'égalité et de mixité .

L'égalité entre les femmes et les hommes, une priorité réaffirmée au sein des politiques départementales.

Le plan d'action égalité femmes hommes arrivant à son terme, le Département a souhaité réaffirmer la transversalité des enjeux d'égalité à l'ensemble de ses politiques publiques. Pour ce faire, des comités de pilotages ont été organisés dans le but de partager avec l'ensemble des directions l'état de la réalisation du premier plan d'action et de préparer le nouveau plan d'action. Ainsi, chaque pôle de la collectivité a pu présenter son bilan en matière d'égalité femmes et hommes et faire part de ses engagements à venir sur cette thématique.

Ce travail a conduit à proposer un nouveau plan d'action structuré autour de sept objectifs stratégiques :

- Poursuivre une approche intégrée de l'égalité
- Sensibiliser et former les Séquano-dionysien-ne-s et les acteur-trice-s du territoire
- Garantir l'accès aux soins et au droit de disposer de son corps
- Prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes
- Garantir un accès égal à l'emploi, au sport et à la culture
- Promouvoir un accès égal à l'espace public
- Donner de la visibilité aux femmes

Ce nouveau plan d'action fera lui-même l'objet de comité de suivi et de bilan régulier. Ainsi, la collectivité confirme la priorité donnée à l'égalité entre les femmes et les hommes et s'inscrit dans un processus d'amélioration continue de ses politiques publiques engageant l'ensemble du Département à agir en ce sens.