

FÉMINISME FAIT LE PRINTEMPS

2023

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

 **GRENOBLE ALPES MÉTROPOLE**



**MAISON POUR
L'ÉGALITÉ
FEMMES - HOMMES**
GRENOBLE - ALPES MÉTROPOLE
ÉCHIROLLES

grenoblealpesmetropole.fr

SOMMAIRE

| | |
|--|-----------|
| AVANT-PROPOS | 3 |
| MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION ÉGALITE FEMMES- HOMMES 2022-2024 – Synthèse 2023 (janvier – octobre) | 4 |
| AXE 1 : SOUTENIR ET ACCOMPAGNER LES ACTEURS ET ACTRICES DU TERRITOIRE | 5 |
| AXE 2 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES | 7 |
| AXE 3 : LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS | 9 |
| AXE 4 : MOBILISER LES POLITIQUES PUBLIQUES MÉTROPOLITAINES | 10 |
| AXE 5 : DÉVELOPPER UN PLAN PLURIANNUEL POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES | 11 |
| PLAN D'ACTION ÉGALITE FEMMES-HOMMES 2022-2024 – Fiches actions | 14 |
| ANNEXES | 46 |
| Maison pour l'égalité femmes-hommes - Moyens dédiés | 46 |

AVANT-PROPOS

Considérant que les transformations nécessaires à l'atteinte de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes exigent des politiques volontaristes, la Métropole poursuit et renforce son engagement dans cette dynamique.

La signature de la **charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale**, en 2007, en a formalisé la première étape. Depuis 2009, la Métropole développe progressivement l'accompagnement des projets du territoire au sein de **la Maison pour l'égalité femmes-hommes**, devenue un **centre-ressource métropolitain** en 2020.

Les plans d'actions de la Métropole ont structuré son intervention, sur le territoire et en interne, depuis 2016.

Le conseil métropolitain a adopté par délibération du 4 février 2022 **le plan d'action 2022-2024**, déployé autour de 5 axes stratégiques :

1. Soutenir et accompagner les acteurs et actrices du territoire
2. Lutter contre les violences
3. Lutter contre les discriminations
4. Mobiliser les politiques publiques métropolitaines
5. Développer un plan pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Composé initialement de 34 actions réparties dans 4 des 5 axes stratégiques, le plan s'est enrichi de 23 actions supplémentaires suite à l'adoption, en septembre 2022, du plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle femmes-hommes (concernant le rôle de la Métropole en tant qu'employeur).

Conformément aux articles L2311-1-2 et D2311-16 du code général des collectivités territoriales, la Métropole présente chaque année, en amont des débats budgétaires, un **rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes**, objet du présent document. Il fait le point sur la mise en œuvre du plan d'action en cours et contient des éléments de diagnostic sur les inégalités sur le territoire et au sein de la collectivité.



MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2022-2024 – Synthèse 2023 (janvier – novembre)



AXE 1 : SOUTENIR ET ACCOMPAGNER LES ACTEURS ET ACTRICES DU TERRITOIRE

Constats

Le dynamisme du territoire métropolitain, en matière d'égalité femmes-hommes, est à souligner. De nombreuses initiatives voient le jour, portées par des associations historiques ou récentes, des acteurs publics ou des habitants et habitantes.

Les associations sont actuellement fragilisées par le contexte politique, financier et les conséquences de la crise sanitaire. Néanmoins, des associations historiques (planning familial, solidarité femmes-milena ou Rialto-Issue de secours) poursuivent leurs actions, et de nouvelles structures (telles que la Maison des Femmes ou ça déménage) prennent également leur place et mobilisent de nouvelles personnes en recherche de partenaires, de soutiens et de visibilité.

L'engagement de collectivités peut également apparaître comme un atout du territoire. La Charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale compte en effet 10 signataires parmi les communes de la Métropole, 5 d'entre elles sont également engagées dans un plan de lutte contre les discriminations, et 9 communes sont signataires de la charte du réseau Partenaires égalité. Les villes d'Echirrolles, Fontaine, Grenoble et Saint Martin d'Hères, ainsi que le Conseil Départemental de l'Isère, réalisent également un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes (consultables sur le site Internet de la Maison pour l'égalité femmes-hommes).

La Métropole anime un réseau des acteurs publics pour l'égalité femmes-hommes. Les communes, le conseil départemental, l'Etat (droits des femmes et Académie de Grenoble), l'UGA et le CNFPT y sont invités. Il ressort des échanges une conscience des enjeux et du rôle que des acteurs locaux doivent jouer, ainsi qu'une demande d'étayage et d'accompagnement, en particulier dans les petites communes.

L'augmentation régulière du recours au centre-ressource Maison pour l'égalité femmes-hommes par tous types d'acteurs confirme ce besoin.

Photo : Campagne de sensibilisation réalisée sur le campus à l'occasion de la journée contre les violences faites aux femmes, avec la street artiste grenobloise Petite Poissone

Photo : Candice de Léo, lauréate de l'appel à projet "Jeunes pour l'égalité" en 2021

Orientations et actions

Pour répondre à ces besoins, la Métropole entend poursuivre le développement du centre-ressource Maison pour l'égalité femmes-hommes au travers de ses 5 missions :

- **Accompagner les porteurs de projets.** En particulier, 11 projets portés par des jeunes de 7 à 26 ans ont été accompagnés en 2023, dans le cadre de l'appel à projets « jeunes pour l'égalité filles-garçons ».
- **Sensibiliser et former le grand public comme les professionnels.** En 2023, la Métropole a lancé un cycle de conférences grand public, « le féminisme fait le printemps », qui ont rassemblé entre 100 et 300 personnes selon les soirs.
- **Mettre en réseau les acteurs.** L'échange de pratiques, la conception de projets collectifs et la qualification commune sont les objectifs du réseau des acteurs publics animé par la Métropole. 13 acteurs publics du territoire ont participé à ses travaux en 2023 (communes, CCAS, Etat, UGA, conseil départemental).
- **Valoriser l'existant** pour donner à voir le dynamisme du territoire. Le site Internet de la Maison pour l'égalité connaît une fréquentation croissante et sa médiathèque s'enrichit régulièrement d'outils créés localement, comme par exemple les expositions « les corps adolescents et leurs émotions », « rouge » ou « sortir ».
- **Accompagner les services** pour une meilleure intégration des enjeux d'égalité femmes-hommes dans les politiques métropolitaines.

La Métropole poursuit également son soutien financier aux projets locaux dans le cadre de ses appels à projets ou dispositifs de financement des associations, tels que le contrat de ville, ou le fonds d'accompagnement social aux transitions. Des projets locaux en faveur de l'égalité femmes-hommes, portés par des acteurs du territoire, ont ainsi bénéficié de 208 700 € de subvention en fonctionnement et 100 000 € en investissement en 2023 (comprenant notamment les soutiens aux associations de lutte contre les violences évoqués ci-dessous).

Les
coups
d'un soir
n'existent
pas
Il
recommencera

NON à toutes les violences faites aux femmes

25 Novembre Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.
N° d'écoute gratuit 24h/24 et 7j/7 : 3919



grenoblealpesmetropole.fr

AXE 2 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES

Constats

Le diagnostic intercommunal de sécurité, publié en octobre 2021, fait un focus sur les violences intra-familiales, à l'appui des chiffres transmis pour le territoire isérois par les forces de sécurité intérieure (police et gendarmerie).

Témoignages des acteurs et statistiques montrent, à l'unanimité, une hausse des faits de violences intrafamiliales durant les confinements. Durant ces périodes, les victimes ont été placées dans des situations où elles ne pouvaient se soustraire aux violences. Les confinements n'ont pas été le seul facteur d'aggravation du danger : le fonctionnement à distance de nombreux services publics, la fermeture de plusieurs centres d'hébergement, le passage en télétravail des associations d'accueil, d'écoute et d'orientation ont compliqué la sortie des violences et la mise en sûreté des victimes.

En parallèle, les forces de sécurité intérieure ont été davantage sensibilisées et formées à l'accueil des victimes et à la prise des dépôts de plaintes.

Les violences conjugales représentent la majorité des violences intrafamiliales constatées entre 2018 et 2020 sur le département isérois et sont en augmentation : de 1889 faits en 2018 à 2557 en 2020. Au niveau national, l'augmentation est de 15% en 2022.

En Isère, en 2022, 1 femme et 1 homme ont été tués par leur conjoint ou ex-conjoint. On comptait 1 victime en 2021, et 2 en 2020 (dont un homme). La présence d'hommes dans ces morts violences au sein du couple, n'est pas représentative des données nationales, d'autant qu'il s'agit d'un petit nombre de cas. Ils ne doivent pas faire oublier que les violences intrafamiliales (qui comprennent les violences au sein du couple mais également au sein des fratries, contre des ascendants ou des descendants) concernent trois fois plus les femmes que les hommes.

« Étude nationale sur les morts violentes au sein du couple en 2021 », Ministère de l'intérieur, août 2022 <https://www.interieur.gouv.fr/sites/minint/files/medias/documents/2022-08/26-08-2022-etude-morts-violentes-2021.pdf>

« Extrait de l'Analyse Globale des données issues des appels au « 3919-Violences Femmes Info » Année 2020 », Fédération Nationale Solidarité Femmes, novembre 2021 <https://www.solidaritefemmes.org/assets/upload/Le-3919-en-2020.pdf>

« Extrait de l'Analyse Globale des données issues des appels au « 3919-Violences Femmes Info » Année 2020 », Fédération Nationale Solidarité Femmes, novembre 2021 <https://www.solidaritefemmes.org/assets/upload/Le-3919-en-2020.pdf>

La part des morts violentes au sein du couple parmi l'ensemble des homicides non crapuleux et violences volontaires ayant entraîné la mort sans intention de la donner est en hausse par rapport à 2020 : 19 % en 2021 contre 18 % en 2020. Le 3919 recense en Isère 380 appels en 2020 (contre 322 en 2019, et environ 250 environ chaque année précédente depuis 2014).

En 2020, 350 faits de violences sexuelles sont recensés en Isère par les forces de sécurité intérieure (identique à 2018 après une baisse en 2019). Au niveau national, l'enquête Virage évalue à 62 000 le nombre de femmes adultes (entre 20 et 69 ans) victimes de viols chaque année. Dans 8 cas sur 10 le violeur est connu de sa victime.

La prostitution des mineurs est un sujet d'inquiétude de la part des acteurs locaux. Quant à la prostitution de rue, qui relève à plus de 90% de la traite des êtres humains, c'est un phénomène visiblement prégnant dans l'agglomération.

Orientations et actions

La Métropole a adopté sa stratégie de sécurité et de prévention de la délinquance pour 2021-2024. Parmi ses 4 axes d'intervention prioritaires figurent la protection des personnes vulnérables et la prévention des risques santé.

Dans ce cadre, la Métropole poursuit l'animation du **groupe de travail « lutte contre les violences faites aux femmes »** au sein du CISPD (comité intercommunal sécurité et prévention de la délinquance), co-piloté avec l'État. Son rôle est de rassembler les acteurs associatifs et institutionnels pour développer des outils opérationnels, adaptés aux spécificités du territoire. En 2023, un travail partenarial large sur le dispositif « Angela » a été amorcé. Il vise à l'identification et la formation des personnels dans des lieux (commerces, services publics) où des personnes victimes de harcèlement dans l'espace public pourraient trouver refuge.

La Métropole soutient également financièrement le développement de **projets associatifs** d'aide aux victimes et de prise en charge des auteurs. Notamment, le CODASE a reçu à ce titre des subventions d'un montant de 20 k€ pour la mise en place de stages de responsabilisation des auteurs de violences et leur accompagnement vers le soin. De même, le projet de Maison des Femmes est soutenu, d'une part à hauteur de 25 k€ en fonctionnement (subvention attribuée à l'association Uni(e)-verselles qui porte le projet), et de 100 k€ en investissement (subvention attribuée au CHUGA pour contribuer aux travaux nécessaires à l'aménagement des futurs locaux de la Maison des Femmes).

Enfin, la Métropole propose, notamment dans le cadre des missions de la Maison pour l'égalité femmes-hommes, des actions de **sensibilisation et de formation** à destination des professionnels ou du grand public. Ainsi, par exemple, une campagne de communication a été lancée à l'occasion du 25 novembre 2023 avec Petite Poissone. En parallèle d'une distribution de stickers et cartes postales, l'artiste a réalisé sur la Bibliothèque Universitaire Joseph Fourier un collage du slogan qu'elle a imaginé cette année, avec pour objectif de passer un message de prévention en direction des jeunes femmes.



AXE 3: LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Constats

La cellule de veille et d'actions du réseau Partenaires Égalité repère des situations sur le territoire. Le critère du sexe constitue le 3ème motif de signalement depuis 2016 (38% du total des signalements). Le critère du sexe est systématiquement couplé à au moins un autre, comme l'origine supposée, la nationalité, la religion, le handicap.

Dans le traitement de ces situations, les acteurs locaux font état de besoins en matière de renforcement des partenariats locaux, de compétence et de formation dans l'écoute et le recueil de la parole des vécus discriminatoires, de coordination et de compétences juridiques spécifiques.

Orientations et actions

Dans le cadre de sa politique de lutte contre les discriminations, la Métropole a mis en place depuis 2016 le Réseau Partenaires Égalité, autour d'une charte qui présente 2 principaux engagements : agir face aux discriminations en mobilisant le droit et soutenir les citoyens pour faire valoir leurs droits et développer leurs initiatives pour l'égalité.

Une cellule de veille et d'actions a été créée dans ce cadre avec pour objectifs de :

- repérer et rendre visible les discriminations
- éviter la coproduction des discriminations et agir sur les pratiques en faisant du droit la norme des pratiques ;
- améliorer l'accès au droit de la non-discrimination ; cela suppose d'améliorer le parcours d'accès aux droits des personnes notamment en accompagnant les réorientations vers les acteurs du droit sur le territoire pour une prise en charge des stratégies de défense des personnes discriminées.

La Métropole poursuit le développement du Réseau Partenaires Égalité en proposant des formations et un soutien juridique pour ses membres. Depuis fin 2021, elle a initié, en direction des habitants et habitantes, une permanence et une consultation juridique spécialisée sur les discriminations, en partenariat avec la Régie de quartier de Grenoble, la Faculté de droit et le Barreau de Grenoble.



AXE 4 : MOBILISER LES POLITIQUES PUBLIQUES MÉTROPOLITAINES

Constats :

Les inégalités entre les femmes et les hommes présentes dans l'ensemble de la société française se retrouvent sur le territoire métropolitain. Les femmes y rencontrent des freins en matière d'accès à l'emploi, sont plus exposées à la précarité, et elles font l'expérience de contraintes spécifiques dans leur accès aux espaces publics, aux transports, ou encore aux loisirs, au sports et à la culture. On constate également les mêmes difficultés à atteindre la mixité dans certaines filières ou métiers.

Orientations et actions

Les politiques locales peuvent constituer un levier important d'action en matière d'égalité. La Métropole s'engage à interroger ses différentes politiques publiques et leur impact sur les inégalités entre les femmes et les hommes. La Maison pour l'égalité femmes-hommes a poursuivi l'accompagnement de services et l'identification de projets intégrant une dimension en ce sens. Suite au lancement fin 2022 du comité de pilotage de la politique interne de l'égalité, la question de l'égalité femmes-hommes a notamment été intégrée à la démarche de dialogue de gestion, pour mieux identifier les inégalités dans les différents champs d'action de la Métropole et proposer des actions correctrices le cas échéant.



AXE 5 : DÉVELOPPER UN PLAN PLURIANNUEL POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Constats

La situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des services de la Métropole est à l'image à celle de la fonction publique territoriale, et plus largement à celle des organisations sur le territoire national. Les mêmes phénomènes sont observés :

- En 2022, les hommes sont majoritaires au sein des effectifs de la collectivité (54%). On observe cependant une baisse progressive de ce chiffre depuis 2017, moins 8 points (62% des effectifs en 2017). Il convient de rappeler que certains métiers d'exploitation au sein de la collectivité sont très majoritairement exercés par des hommes (voirie, collecte des déchets, assainissement ou eau potable).
- Les femmes sont majoritaires en catégorie A : en 2017 elles représentent 59% des catégories A, 63% en 2022.
- Les postes de direction sont occupés en majorité par des hommes bien que ce taux soit en baisse de manière significative puisqu'il passe de 67% à 52,5% entre 2017 et 2022.
- Les hommes sont majoritaires dans la filière technique (où sont concentrés les métiers d'exploitation mentionnés ci-dessus), les femmes dans la filière administrative.
- Les temps partiels sont majoritairement pris par des femmes. En 2022, 84% des personnels à temps partiel sont des femmes alors qu'elles représentaient 79% en 2017.
- La part de temps partiel parmi les effectifs masculins est stable (de 4 à 3%) ; la part de temps partiels parmi les effectifs féminins est en nette baisse (de 26 à 17%) entre 2017 et 2022.
- Les éléments concernant les écarts de rémunération ne sont à ce jour pas assez fins pour être pertinents (prise en compte de l'âge, des filières, systèmes de primes, des temps partiels, etc.), c'est un des sujets travaillés dans le cadre d'un diagnostic prévu pour 2024.

Cependant, certains indicateurs montrent une dynamique positive à Grenoble-Alpes Métropole : la part croissante des femmes occupant des postes de direction est ainsi un progrès qu'il convient de souligner.

Orientations et actions

Le plan d'action pluriannuel 2022-2024 pour l'égalité professionnelle a été adopté par le comité technique le 15 septembre 2022 et a fait l'objet d'un note d'information en conseil métropolitain le 30 septembre. Ce plan structure le volet interne de l'action de la Métropole en tant qu'employeur autour de 5 grands objectifs :

- Produire une analyse approfondie de la situation en interne au regard de l'égalité professionnelle
- Prévenir et traiter les situations de violence, discriminations, harcèlement moral et sexuel, agissements sexistes
- Accompagner les carrières pour favoriser l'égalité femmes-hommes
- Favoriser l'articulation vie professionnelle et vie personnelle
- Faire progresser l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations dans la culture d'administration.

Ces objectifs sont assortis d'indicateurs ciblés qui feront l'objet d'un suivi annuel à compter du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes 2023.

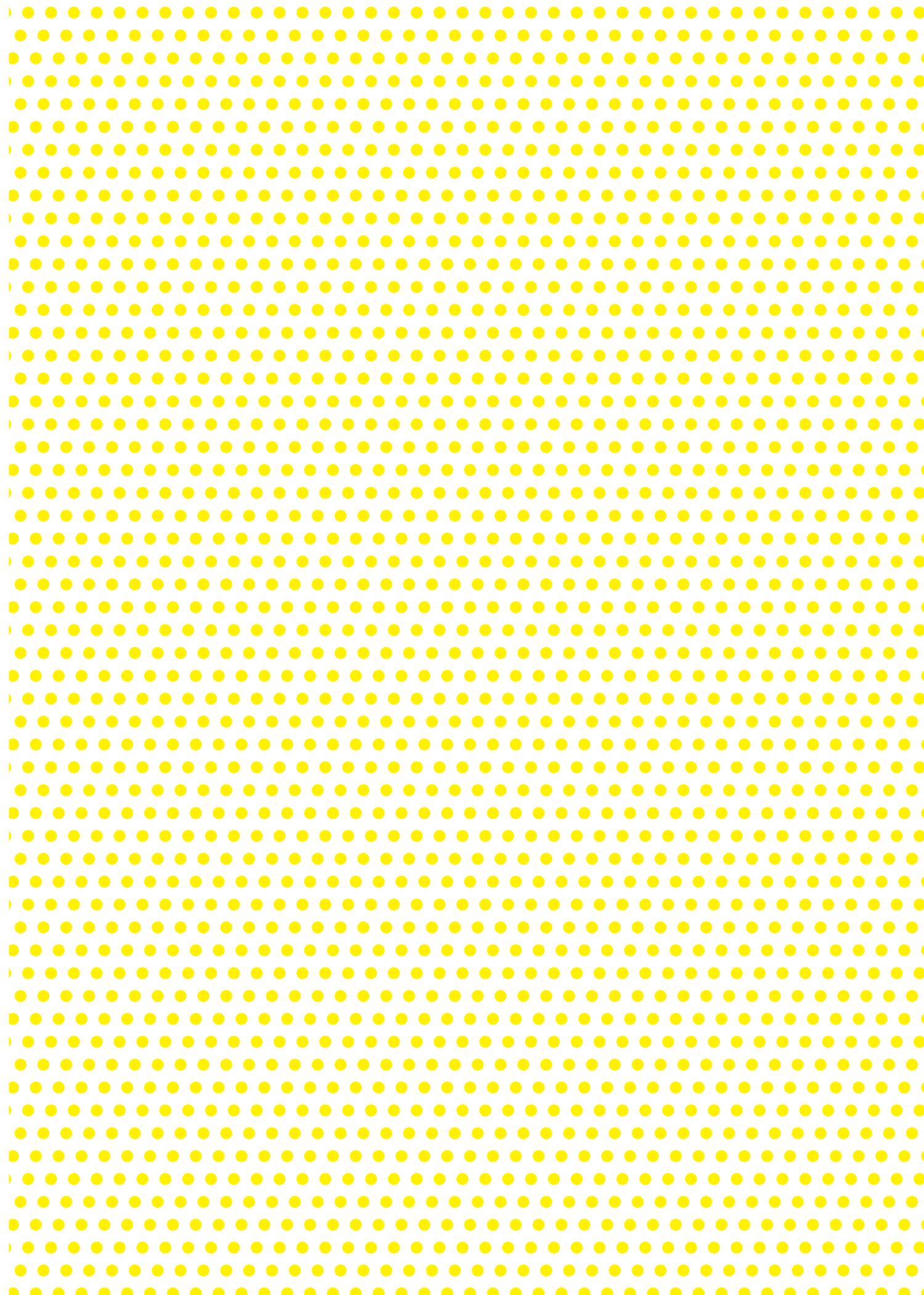
23 actions ont été identifiées, réparties dans 4 axes opérationnels:

- Observer
- Informer et sensibiliser
- Former
- Transformer nos pratiques.

En 2023, les formations en direction des managers se sont poursuivies dans le cadre du **dispositif de signalement des situations de violences, discriminations, harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes**. Elles seront poursuivies en 2024. En complément, une candidature a été déposée dans le cadre de l'appel à projets du Fonds égalité professionnel pour proposer dans l'année à venir des **fresques du sexisme** à l'ensemble des agents et agentes.

L'obtention en 2023 d'une précédente subvention du Fonds égalité professionnelle a permis le lancement de la réalisation d'un **diagnostic initial quantitatif et qualitatif** qui sera finalisé en 2024.

Par ailleurs, un **programme de formations** a été lancé en direction **des élus et élus** métropolitains et communaux. 47 personnes, issues de 23 communes différentes (dont 18 conseillers et conseillères métropolitaines) en ont bénéficié, 12 d'entre elles ayant suivi les 2 modules proposés. Un troisième module sera proposé en 2024, et les 2 premiers modules seront également reprogrammés.





PLAN D'ACTION ÉGALITÉ FEMMES- HOMMES 2022-2024 – Fiches actions

INDEX

| | |
|---|-----------|
| AXE 1 : SOUTENIR ET ACCOMPAGNER LES ACTEURS ET ACTRICES DU TERRITOIRE | 19 |
| 1.1. FACILITER LA MISE EN ŒUVRE DE PROJETS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES | 19 |
| Action 1.1.1. : Accompagner les porteurs et porteuses de projets | 19 |
| Action 1.1.2. : Lancer chaque année l'appel à projets « jeunes pour l'égalité femmes-hommes » | 20 |
| Action 1.1.3. : Lutter contre la précarité menstruelle | 20 |
| Action 1.1.4. : Soutenir des projets locaux | 21 |
| 1.2. SENSIBILISER ET FORMER | 21 |
| Action 1.2.1. : Animer des ateliers de sensibilisation | 21 |
| Action 1.2.2 : Proposer un plan de formation aux acteurs locaux | 22 |
| 1.3. METTRE EN RESEAU LES ACTEURS ET ACTRICES DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES | 22 |
| Action 1.3.1. : Animer le réseau des acteurs publics pour l'égalité femmes-hommes | 22 |
| Action 1.3.2. : Favoriser l'interconnaissance des acteurs et actrices de l'égalité femmes-hommes à travers les « rencontres égalité » | 23 |
| 1.4. VALORISER L'EXISTANT | 23 |
| Action 1.4.1. : Faire circuler les informations sur le territoire | 23 |
| Action n°1.4.2 : Valoriser les actions du territoire hors de la Métropole | 24 |
| AXE 2 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES | 25 |
| 2.1. FAVORISER LE TRAVAIL PARTENARIAL À L'ÉCHELLE DU TERRITOIRE | 25 |
| Action 2.1.1. : Animer un réseau de lutte contre les violences faites aux femmes | 25 |
| Action 2.1.2 : Participer aux dynamiques des partenaires | 26 |
| 2.2. PRÉVENIR LES VIOLENCES, ACCOMPAGNER LES VICTIMES, PRENDRE EN CHARGE LES AUTEURS | 26 |
| Action 2.2.1. : Produire et diffuser des outils au service des acteurs du territoire | 26 |
| Action 2.2.2 : Accompagner les victimes vers le logement | 27 |
| Action 2.2.3. : Accompagner le développement de projets locaux | 28 |
| Action 2.2.4. : Sensibiliser le grand public | 29 |

| | |
|--|-----------|
| AXE 3 : LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS..... | 30 |
| 3.1. FORMER LES ACTEURS ET ACTRICES DU TERRITOIRE | 30 |
| Action 3.1.1. : Soutenir les acteurs du territoire par la formation et la qualification | 30 |
| 3.2. RENDRE VISIBLES LES DISCRIMINATIONS | 31 |
| Action 3.2.1. : Faire émerger la parole des citoyens et citoyennes sur l'égalité | 31 |
| Action 3.2.2. : Communiquer sur l'égalité, la diversité et la citoyenneté | 31 |
| 3.3. ACCOMPAGNER LES CHANGEMENTS DE PRATIQUES | 31 |
| Action 3.3.1: Mobiliser et mettre en réseau les acteurs du Droit | 31 |
| Action 3.3.2. : Agir face à des situations de discrimination (engagement 1 de la charte du réseau des partenaires-Égalité) | 32 |
| AXE 4 : MOBILISER LES POLITIQUES PUBLIQUES MÉTROPOLITAINES | 33 |
| 4.1. INTEGRER LE GENRE DANS LES MODES D' ACTIONS DE LA COLLECTIVITE..... | 33 |
| Action 4.1.1. : Animer une démarche transversale interne pour enrichir le plan d'actions métropolitain | 33 |
| Action 4.1.2. : Intégrer l'égalité femmes-hommes dans les achats de la Métropole | 34 |
| Action 4.1.3. : Lancer une réflexion sur un budget genré | 34 |
| 4.2. PRENDRE EN COMPTE LE GENRE DANS L'EMPLOI OU L'ACTIVITE..... | 34 |
| Action 4.2.1 : Coordonner des actions en faveur de systèmes de garde d'enfants adaptés | 34 |
| Action 4.2.2 : Accompagner les familles monoparentales | 35 |
| Action 4.2.3. : Soutenir la reprise ou la création d'entreprise par des femmes | 35 |
| Action 4.2.4. : Promouvoir la mixité des métiers | 36 |
| 4.3. FAVORISER L'EGAL ACCES AUX MOBILITES ET A L'ESPACE PUBLIC | 36 |
| Action 4.3.1 : Intégrer le genre à la conception, l'aménagement et les usages des espaces publics | 36 |
| Action 4.3.2. Identifier les freins et leviers à l'égal accès aux espaces naturels | 37 |
| 4.4. INTEGRER LE GENRE DANS LES POLITIQUES DE TRANSITIONS CLIMATIQUE ET ECOLOGIQUE..... | 37 |
| Action 4.4.1. Identifier les enjeux liés au genre dans les transitions | 37 |

| | |
|--|-----------|
| Action 4.4.2 : Faire connaître les alternatives aux protections périodiques jetables | 38 |
| Action 4.4.3. Développer la promotion du vélo auprès des femmes | 38 |
| AXE 5 : DÉVELOPPER UN PLAN PLURIANNUEL POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE | 40 |
| 5.1. OBSERVER | 40 |
| Action 5.1.1. Analyser les écarts de situation entre les agentes et les agents | 40 |
| Action 5.1.2. Analyser les équipements à disposition des agents et agentes | 41 |
| Action 5.1.3. Analyser l'impact de la ROTT et du télétravail | 41 |
| Action 5.1.4. Tenir compte du genre dans les promotions | 41 |
| 5.2. INFORMER ET SENSIBILISER | 42 |
| Action 5.2.1. Communiquer et informer sur les droits des agents et agentes et procédures internes | 42 |
| Action 5.2.2. Proposer des temps collectifs de sensibilisation à l'ensemble des agents et agentes | 42 |
| Action 5.2.3. Intégrer le genre dans les politiques de prévention santé / social | 42 |
| Action 5.2.4. Communiquer et informer sur les métiers genrés de la collectivité | 42 |
| 5.3. FORMER | 43 |
| Action 5.3.1. Former l'équipe recrutement et les responsables des ressources humaines à la prévention des discriminations | 43 |
| Action 5.3.2. Sensibiliser les managers au recrutement non discriminant | 43 |
| Action 5.3.3. Encourager les carrières des femmes | 43 |
| Action 5.3.4. Former la DRH et la DSPST à la prévention et au traitement des situations remontées dans le cadre du dispositif de signalement | 43 |
| Action 5.3.5. Former les managers sur leur rôle en matière de prévention et de traitement des situations signalées | 44 |
| Action 5.3.6. Former les agents et agentes en contact avec du public au primo-accueil des victimes de violences | 44 |
| Action 5.3.7. Former les élus et élues métropolitaines | 44 |
| 5.4. TRANSFORMER NOS PRATIQUES | 44 |
| Action 5.4.1. Mettre en place un dispositif de signalement | 44 |

| | |
|--|----|
| Action 5.4.2. Organiser le mentorat pour les prises de postes à responsabilité | 45 |
| Action 5.4.3. Veiller à la mixité de jurys de recrutement | 45 |
| Action 5.4.4. Tester les CV anonymes | 45 |
| Action 5.4.5. Intégrer la non-discrimination dans les outils de recrutement | 45 |
| Action 5.4.6. Adopter une charte du droit à la déconnexion | 45 |
| Action 5.4.7. Créer une fiche synthétique sur la parentalité | 45 |
| Action 5.4.8. Accompagner le choix d'un temps partiel | 45 |



AXE 1 : SOUTENIR ET ACCOMPAGNER LES ACTEURS ET ACTRICES DU TERRITOIRE

1.1. FACILITER LA MISE EN ŒUVRE DE PROJETS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Action 1.1.1. : Accompagner les porteurs et porteuses de projets

Enjeux

- Favoriser le développement d'initiatives visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes à l'échelle de la Métropole

Mise en œuvre – réalisée, à poursuivre

Appui méthodologique auprès des acteurs et actrices du territoire

En tant que centre-ressource, la Maison pour l'égalité femmes-hommes propose une aide méthodologique à tout porteur ou porteuse de projets, qu'il s'agisse d'habitants ou habitantes, d'associations ou de professionnels (de l'éducation par exemple).

Les accompagnements se concentrent en particulier sur les lauréats de l'appel à projets jeunes pour l'égalité (cf. action 1.1.2). En-dehors de ce cadre, des établissements scolaires, des communes, des associations, ou encore des entreprises du territoire bénéficient également d'un accompagnement de la Maison pour l'égalité.

Plus de 86 accompagnements ont eu lieu entre janvier et octobre 2022. On en comptait 75 sur toute l'année 2021, 56 en 2019 (2020 non comptabilisé en raison du COVID). Les années précédentes, les accompagnements rayonnaient sur une douzaine de communes ; en 2022, ce sont 16 communes qui sont concernées. Celles qui comptent le plus grand nombre d'habitants et habitantes sont surreprésentées, mais la Maison pour l'égalité travaille aussi régulièrement avec des acteurs issus de plus petites communes comme Varcès, Venon, ou Quaix en Chartreuse par exemple. Au moment de la rédaction du rapport, les données 2023 sont encore en cours de compilation.

Depuis 2021 et la création du poste d'adulte-relai au sein de la Maison pour l'égalité femmes-hommes, l'accompagnement se renforce dans les territoires prioritaires, qu'il s'agisse d'institutions, d'associations ou plus particulièrement de groupes d'habitants et d'habitantes.

Prêt d'outils

Le centre-ressource dispose de nombreux outils, disponibles en prêt gratuit (expositions, jeux, livres, BD, DVD...). La visibilité accrue de la Maison pour l'égalité et l'ergonomie de l'espace « médiathèque » du nouveau site Internet ont entraîné une hausse continue des emprunts depuis 2018 (y compris les années les plus impactées par les confinements).

Depuis 2021, cette activité se stabilise autour de 200 outils empruntés chaque année, par environ 50 structures différentes. Environ 1/3 des ressources empruntées sont des livres, 1/3 des expositions, 1/3 des jeux.

En 2023 à nouveau, le centre ressource s'est enrichi de nouvelles expositions, de nouveaux livres (essais, BD, livres jeunesse) et de outils d'animation et jeux. Certains de ces nouveaux outils ont été créés par des acteurs locaux : les expositions « les corps adolescents et leurs émotions », « qu'est-ce qu'être belle / beau », « rouge » ou encore « sortir ».

Action 1.1.2. : Lancer chaque année l'appel à projets "jeunes pour l'égalité femmes-hommes"

Enjeux

- Diffuser une culture de l'égalité femmes-hommes auprès des jeunes générations

Mise en œuvre – réalisée, à poursuivre

L'appel à projets « jeunes pour l'égalité » est lancé chaque année en début d'année scolaire, dans l'objectif de susciter, accompagner ou valoriser des initiatives afin de mobiliser et sensibiliser des jeunes aux enjeux de l'égalité femmes-hommes. En octobre 2020, le conseil métropolitain a acté par délibération le principe d'une relance annuelle de l'appel à projet pendant la durée du mandat.

En 2020, une évaluation a été conduite sur la période 2013-2019, pour identifier l'impact de la participation à l'appel à projets sur les jeunes et les structures qui les accompagnent. Le rapport d'évaluation est consultable sur le site de la Maison pour l'égalité. Ce rapport a été lauréat « coup de cœur » des trophées de l'égalité femmes-hommes et citoyenneté en action en 2022.

En 2023, 11 projets ont été accompagnés (20 avaient été déposés fin 2022, 21 en fin d'année précédente). Les lauréats et lauréates ont été accompagnés par la Maison pour l'égalité et ont bénéficié de subventions de la part de la Métropole, pour un montant total de 14 317 €.

L'événement de restitution s'est déroulé en juin 2023, au siège de la Métropole. L'ensemble des vidéos produites figure sur la chaîne Youtube de la Maison pour l'égalité, et les supports pouvant servir d'outils de sensibilisation ont rejoint la médiathèque.

L'édition 2023-2024 a été lancée et le jury est prévu le 12 décembre 2023. Les expériences des années précédentes amèneront à maintenir le nombre de projets lauréats autour d'une dizaine, nombre plus adapté au temps d'accompagnement nécessaire de chaque projet.

Action 1.1.3. : Lutter contre la précarité menstruelle

Enjeux

- Soutenir les personnes les plus précaires

- Lever le tabou autour des règles

Mise en œuvre – réalisée, à poursuivre

La précarité menstruelle est un enjeu important de santé publique et de solidarité. Elle concerne entre 1,5 et 2 millions de femmes dont l'accès aux protections périodiques est difficile ou impossible pour des raisons avant tout financières.

Faisant le constat d'un manque de protections périodiques dans les produits distribués lors du premier confinement, les villes d'Echirolles, Fontaine, Grenoble, Pont de Claix, Saint Martin d'Hères et la Métropole ont collectivement fait appel à l'association Dons Solidaires, pour acheminer 100 000 protections périodiques, redistribuées aux centres sociaux et associations du territoire métropolitain. Par ailleurs, la Métropole avait déjà participé aux collectes coordonnées par la Ville de Grenoble en 2019, elle a contribué également au programme 2020.

Depuis 2021, la Métropole, aux côtés de la délégation aux droits des femmes (DETS) et de la ville de Grenoble soutient le planning familial pour coordonner en octobre une collecte mobilisant bénévoles et partenaires. La Métropole installe également des bornes dans ses principaux locaux administratifs.

La collecte partenariale a permis de récolter plus de 43 700 supports menstruels en 2022 (48 000 supports menstruels en 2021). Une soixantaine de structures participe à la collecte, dans 10 à 14 communes du territoire métropolitain.

La Métropole a soutenu à nouveau le planning familial en 2023 pour la coordination partenariale de la collecte au cours du mois d'octobre, notamment à travers une subvention d'un montant identique aux années précédentes (5 k€).

Action 1.1.4. : Soutenir des projets locaux

Enjeux

- Soutenir les projets visant à l'égalité femmes-hommes, notamment dans les territoires les plus fragilisés

Mise en œuvre – réalisée, à poursuivre

En 2023, la Métropole a mobilisé des subventions pour soutenir des projets en faveur de l'égalité femmes-hommes dans le cadre du contrat de ville, du fonds d'accompagnement social aux transitions (FAST), des crédits consacrés à la prévention de la délinquance et à la santé ou encore ceux proposés pour soutenir des événements liés à l'attractivité, aux colloques scientifiques et universitaires ou au tourisme et tourisme d'affaires.

Le montant total des subventions attribuées est de 208 700 € en fonctionnement (177 500 € en 2022) :

- Contrat de ville 60 000 € ;

- FAST 28 700 € ;

- Prévention de la délinquance 80 000 € (dont 21 000 € pour des projets généralistes portés par France Victime, qui concernent toutes les victimes, sans axer spécifiquement sur les femmes) ;

- Soutien de la Maison des Femmes : 25 k€ (association Uni(e-s)verselles)

- Crédits logement : 13 k€ (ça déménage)

- Réduction des déchets : 2000 € (Bon sang !)

Ces subventions ont permis de soutenir 34 actions portées par 20 porteurs différents, bénéficiant de 1200 € (bon sang !) à 25k€ (Uni(e-s)verselles, Maison des Femmes). De plus, la Métropole a soutenu l'organisation du gala de Solidarité Femmes Miléna, en mettant la patinoire à disposition gratuitement pour cet événement.

La métropole a également attribué en 2023 une enveloppe de 100 k€ en investissement au CHUGA pour la création des espaces dédiés à la future Maison des Femmes.

La Métropole soutient par ailleurs d'autres actions qui intègrent une dimension de promotion de l'égalité femmes-hommes, même si leurs objectifs principaux n'y font pas directement référence, comme par exemples actions de remise en selle, qui sont ouvertes à tous et toutes mais bénéficient de fait principalement à des femmes.

1.2. SENSIBILISER ET FORMER

Action 1.2.1. : Animer des ateliers de sensibilisation

Enjeux

- Accompagner les acteurs et actrices du territoire dans leur prise en compte des questions d'égalité femmes-hommes

Mise en œuvre – réalisée, à poursuivre

La Maison pour l'égalité femmes-hommes organise des ateliers de sensibilisation. Elle peut les proposer à des acteurs du territoire ou répondre à des sollicitations, avec des formules adaptées à la demande (animation de débats, qualification sur les enjeux de l'égalité...)

Parmi ces temps de sensibilisation, on compte en particulier en 2023 les conférences-débat grand public proposées dans le cadre du Féminisme fait le printemps. Lucile Peytavin, Titiou Lecoq, Candice de Léo et Tess Kinski, ainsi que Margaux Collet, ont rassemblé 100 à 300 personnes dans l'amphithéâtre Mont Blanc du siège de la Métropole.

Le féminisme fait le printemps sera reconduit en 2024.

Action 1.2.2 : Proposer un plan de formation aux acteurs locaux

Enjeux

Accompagner les acteurs et actrices du territoire dans leur prise en compte des questions d'égalité femmes-hommes

Mise en œuvre – réalisée, à poursuivre

En 2023, la Maison pour l'égalité femmes-hommes a poursuivi l'offre de formations adaptées aux besoins des acteurs publics locaux :

- La Maison pour l'égalité a poursuivi le partenariat avec le CNFPT pour proposer un plan de formation adapté aux besoins des collectivités du territoire (communes, Métropole, département). 1 nouvelle session de formation sur le primo-accueil des victimes de violences ont été proposée. Après une très forte demande 2021 (4 sessions programmées pour répondre aux demandes), le rythme se ralentit, et la deuxième session initialement programmée fin 2023 a dû être annulée faute d'un nombre suffisant d'inscriptions.

- Dans la poursuite de l'atelier proposé en 2022, un deuxième temps de travail au croisement des discriminations liées au genre et aux autres critères a été proposé en partenariat avec le réseau Partenaire égalité. Il a réuni une douzaine de professionnels.

- Un groupe de travail réunissant plusieurs acteurs s'est amorcé en 2022 sur le thème de la lutte contre les violences sexuelles faites aux mineurs. L'objectif initial, d'organiser en 2023 un séminaire à destination des professionnels en lien avec l'enfance et la jeunesse (cf. action 2.1.1), a dû être repoussé en 2024.

Un travail de repérage des formations existantes chez les partenaires et répondant aux besoins des acteurs locaux est mené par la Maison pour l'égalité femmes-hommes, notamment via le réseau des acteurs publics. La Maison pour l'égalité femmes-hommes publie un programme de formations/sensibilisations tout au long de l'année, intégrant les temps de sensibilisation ou séminaires co-animés ou co-organisés par la MEFH, et les formations identifiées ou « labellisées » répondant aux besoins des acteurs du territoire. Y figure notamment un plan de formation à destination des élus et élues locaux (cf. action 5.3.7).

1.3. METTRE EN RESEAU LES ACTEURS ET ACTRICES DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Action 1.3.1. : Animer le réseau des acteurs publics pour l'égalité femmes-hommes

Enjeux

- Accompagner les collectivités dans leurs actions en faveur de l'égalité femmes-hommes

- Favoriser l'émergence de projets communs entre les collectivités et les acteurs publics du territoire

Mise en œuvre – réalisée, à poursuivre

En 2021, la Maison pour l'égalité femmes-hommes a relancé le réseau des acteurs publics, existant depuis 2010 (mais en sommeil en 2020 en raison du contexte électoral aux échelons communal et métropolitain).

Sont invités habituellement 3 à 4 fois par an des représentants et représentants (élus ou techniciens) des communes de la Métropole, du Département et de la Région, de l'Etat (Délégation Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité de l'Isère, Académie de Grenoble), de la CAF, du CNFPT et de l'Université Grenoble Alpes.

Ces réunions permettent l'échange d'expériences, la diffusion des bonnes pratiques, la création d'outils communs, une meilleure connaissance des ressources du territoire, la qualification sur des sujets d'intérêt

commun et l'identification de besoins du territoire.

En 2023, en raison du déploiement du plan de formation en direction des élus et élues, le réseau s'est réuni moins souvent : février, octobre puis décembre (jury de l'appel à projets « jeunes pour l'égalité ». Au fil des réunions, une douzaine d'acteurs publics différents ont été représentés.

Action 1.3.2. : Favoriser l'interconnaissance des acteurs et actrices de l'égalité femmes-hommes à travers les "rencontres égalité"

Enjeux

- améliorer l'interconnaissance entre les acteurs et actrices de la Métropole

- favoriser l'émergence de projets communs

Mise en œuvre – réalisée, à poursuivre

La 1ère édition des rencontres de l'égalité a eu lieu en mai 2016. Une trentaine de personnes a participé à une matinée d'échanges visant à la connaissance mutuelle.

Il s'agit de réunir l'ensemble des ressources du territoire travaillant à la promotion de l'égalité femmes-hommes : communes, associations, référents et référentes égalité de différents organismes (Rectorat, Université Grenoble-Alpes, entreprises), compagnies théâtrales, etc...

Depuis, des rencontres ont été organisées, en mai 2017 (en lien avec une après-midi « genre et espaces publics » co-organisée avec le centre-ressources GUSP) puis fin novembre 2018 (en lien avec une après-midi « rencontre de l'Obs'y » sur le sport). Elles ont rassemblé à chaque fois entre 30 et 40 personnes. L'objectif d'interconnaissance est atteint : à chaque édition, le réseau s'enrichit de nouvelles personnes et compétences. Les participants et participantes font des retours positifs sur ces temps non thématiques.

En 2020, le format et le rythme ont été modifiés : des temps plus courts pour ne pas sur-mobiliser les participants et participantes, et une rencontre tous les 3 mois pour que le réseau soit plus régulièrement animé. Ces réunions ont été organisées en distanciel jusqu'en octobre 2021 puis à nouveau en présentiel en 2022, rassemblant 20 à 25 personnes. Plusieurs projets ont pu se concrétiser suite à des contacts noués lors de ces réunions. Fin 2022 une perte de dynamique était constatée mais 2023 a confirmé l'intérêt des acteurs locaux pour ces temps d'échange. Chaque réunion rassemble 15 à 30 personnes. En moyenne, 1/3 représentent des structures qui participent très régulièrement à ces rencontres, 1/3 viennent de temps en temps, et 1/3 sont des acteurs nouveaux au sein du réseau (professionnels arrivant dans l'agglomération, association émergente, acteur d'un champ donné qui souhaite s'ouvrir à la dimension de l'égalité femmes-hommes)

1.4. VALORISER L'EXISTANT

Action 1.4.1. : Faire circuler les informations sur le territoire

Enjeux

- Donner de la visibilité aux initiatives locales

- Faciliter l'accès aux outils que propose le territoire

Mise en œuvre – réalisée, à poursuivre

Depuis septembre 2016, la chaîne youtube de la Maison pour l'égalité permet de découvrir des projets soutenus par la Métropole dans le cadre de l'appel à projets « jeunes pour l'égalité femmes-hommes ». Des conférences organisées sur le territoire y sont également disponibles. En 2023, l'audience enregistre une baisse, qui peut être liée au choix de ne plus créer de « minute-projet » des projets « jeunes pour l'égalité » (environ 3000 vues sur la période janvier-octobre, contre 3500 ces trois dernières années sur la même période).

L'ensemble de la charte de communication de la Maison pour l'égalité a été révisité début 2018 afin d'améliorer sa visibilité et la lisibilité de son rôle de centre-ressource métropolitain.

Le site Internet de la Maison pour l'égalité a été lancé à l'occasion du 8 mars 2018. Sa fréquentation est en augmentation depuis : en 2022, près de 55000 pages ont été vues (+53000 l'année précédente) par 23048 utilisateurs (22 200 en 2021). Les données 2023 ne sont pas encore disponibles à la date de rédaction de ce rapport.

Il est doté en particulier d'une médiathèque permettant de trouver plus facilement des outils correspondant aux thèmes ou publics recherchés. La médiathèque recense les outils empruntables auprès de la Maison pour l'égalité, mais également d'autres ressources disponibles auprès de différentes structures du territoire, ou consultables en ligne.

Les pages « actualités » et « agenda » du site Internet visent à recenser les événements locaux ou les démarches du territoire qui touchent à l'égalité femmes-hommes, et la cartographie permet de rechercher les acteurs et actrices présents sur le territoire en fonction de leurs thèmes et modalités de travail.

La lettre d'information mensuelle a été modernisée également. Elle est diffusée par email à un nombre croissant de destinataires (plus de 3500 fin novembre 2023). Elle renvoie vers les pages actualités et agenda du site Internet, et met en avant chaque mois un outil empruntable auprès de la Maison pour l'égalité.

Action n°1.4.2 : Valoriser les actions du territoire hors de la Métropole

Enjeux

- Donner de la visibilité aux initiatives locales

Mise en œuvre – réalisée, à poursuivre

La Métropole a été lauréate des Trophées de l'égalité femmes-hommes et citoyenneté en actions (EFHCA) 2021, avec l'appel à projets « Jeunes pour l'égalité filles-garçons », dans la catégorie « Coup de cœur évaluation ». Cela a permis en 2022 d'être visible sur le site EFHCA notamment à travers une vidéo de valorisation.

En 2022, la Métropole a contribué à la rédaction du guide « 50 bonnes pratiques pour l'égalité professionnelle » publié par la promotion Gisèle Halimi des administrateurs territoriaux. 5 de ses initiatives figurent dans ce guide à destination des collectivités territoriales.

Elle a été également lauréate de l'appel à projets du Fonds pour l'égalité professionnelle 2022, ce qui lui permettra également de publier un témoignage de son expérience dans le Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, qui a été présenté devant le Conseil commun de la fonction publique en 2023 par le Ministère de l'action et des comptes publics.

Enfin, la Métropole a participé aux Assises nationales de lutte contre les violences sexistes organisées par la ville de Nantes et Nantes Métropole à l'occasion du 25 novembre 2022. Corine Lemarié, conseillère métropolitaine déléguée à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations, est notamment intervenue lors d'une table ronde intitulée « comment faire un territoire non-sexiste ? ».

Le cycle de conférence « le féminisme fait le printemps » a permis en 2023 une visibilité accrue à l'échelle régionale voire nationale.

Enfin, la Maison pour l'égalité femmes-hommes a reçu des demandes de retours d'expériences de divers acteurs publics souhaitant s'inspirer de ce centre de ressources (Rochefort, Montpellier ou encore Angers).



AXE 2 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

2.1. FAVORISER LE TRAVAIL PARTENARIAL À L'ÉCHELLE DU TERRITOIRE

Action 2.1.1. : Animer un réseau de lutte contre les violences faites aux femmes

Enjeux

- Améliorer la prévention des violences faites aux femmes, le repérage et l'accompagnement des victimes, et la prise en charge des auteurs.

Mise en œuvre – réalisée, à poursuivre

En 2018, la Métropole et l'Etat ont lancé la première réunion du groupe de travail « lutte contre les violences faites aux femmes » dans le cadre du CISPDP.

Les objectifs de ce groupe sont les suivants :

- Améliorer l'interconnaissance des acteurs et actrices
- Partager la connaissance du territoire
- Identifier des besoins.

Il réunit des représentants des collectivités (communes, Métropole, conseil départemental), de l'Etat (Délégation aux droits des femmes et à l'égalité, Préfecture, Police, Gendarmerie, Justice, Agence régionale de santé, éducation nationale...), des professions médicales, des associations du territoire, des professions libérales, etc.

Depuis 2019, ce travail en réseau a permis de déployer des actions concrètes :

- un guide des procédures et des contacts au sein de la police et de la gendarmerie, pour améliorer la prise en charge des plaintes des femmes victimes de violences
- des sessions de formation auprès des professionnelles et professionnels (co-animées par Passible, Solidarité Femmes Milena et France Victime Grenoble (ex-AIV)
- l'aboutissement d'un travail partenarial pour qu'un lieu de rencontre médiatisé puisse à nouveau être ouvert sur le territoire métropolitain. « Le relai », espace rencontre parents-enfants, a démarré son activité en novembre 2020.
- une journée d'échanges sur le repérage et l'accompagnement des conduites pré-prostitutionnelles des mineurs et mineures fin 2021.

Photo : Autocollants distribués sur le campus de Saint-Martin-d'Hères à l'occasion de la Journée internationale contre les violences faites aux femmes.

Fin 2021, la Métropole a adopté sa nouvelle stratégie territoriale de sécurité et de prévention de la délinquance 2021-2024. Elle poursuit son action d'animation de réseau au titre du programme d'action n°2 « protection des personnes vulnérables et prévention des risques santé » et plus particulièrement de l'action 2-1 « Action de lutte contre les violences intrafamiliales, sexistes et faites aux femmes ».

Le réseau lutte contre les violences se fait également l'écho des travaux amorcés par un groupe de travail sur l'inceste et la lutte contre les violences sexuelles faites aux mineurs, dont l'objectif était initialement d'organiser en 2023 un séminaire à destination des professionnels en lien avec l'enfance et la jeunesse (cf. action 1.2.2), projet repoussé en 2024.

En 2023, le réseau a initié des travaux autour du projet Angela, afin de proposer aux commerçants des communes intéressées de les former et de les outiller pour être identifiés comme « lieu refuge » pour des personnes victimes de harcèlement ou de violences dans l'espace public. Ce projet est travaillé en lien avec le volet « nuit » d'Angela, pour lequel la ville de Grenoble a lancé un appel à projets dont l'association Rialto-Issue de Secours a été lauréate. L'objectif est de déployer le versant métropole / jour courant 2024.

Enfin, fin 2023, un groupe de travail a été proposé autour des questions d'accès à l'hébergement et au logement des victimes de violences (cf. action 2.2.2).

Action 2.1.2 : Participer aux dynamiques des partenaires

Enjeux

- Améliorer la prévention des violences faites aux femmes, le repérage et l'accompagnement des victimes, et la prise en charge des auteurs.

Mise en œuvre – réalisée, à poursuivre

La Métropole a signé en juillet 2019 le protocole départemental de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes 2019-2021. Ce document, proposé par la délégation aux droits des femmes et à l'égalité, présente un état des lieux des actions menées en Isère par divers partenaires publics et associatifs et décline dans le contexte départemental le 5e plan national de mobilisation et de lutte contre les violences faites aux femmes.

Le protocole triennal (2022-2024) proposé par l'Etat vise à acter l'engagement des partenaires dans la mise en œuvre de cette politique publique ainsi qu'à ancrer, structurer et développer les actions sur la durée. Il permet également de mettre en place les mesures du Grenelle des violences conjugales en les adaptant aux réalités locales. Ce protocole doit constituer un outil de pilotage des réponses apportées aux violences faites aux femmes à l'échelle du département de l'Isère.

La Métropole est partenaire du nouveau protocole et participe aux réunions d'étapes proposées par la délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité.

2.2. PRÉVENIR LES VIOLENCES, ACCOMPAGNER LES VICTIMES, PRENDRE EN CHARGE LES AUTEURS

Action 2.2.1. : Produire et diffuser des outils au service des acteurs du territoire

Enjeux :

- Faciliter l'action des acteurs locaux en matière d'égalité femmes-hommes
- Améliorer la prévention des violences faites aux femmes et l'accompagnement des victimes
- Améliorer la connaissance des violences faites aux femmes

Mise en œuvre – réalisée, à poursuivre

Des outils pour faciliter l'action

En 2022, le guide des procédures et des contacts au sein de la police et de la gendarmerie a été réactualisé. Il doit permettre aux acteurs accompagnant des victimes de les orienter vers les bons interlocuteurs pour le dépôt de plainte.

Par ailleurs, à la demande de plusieurs communes, la Maison pour l'égalité femmes-hommes a proposé au CNFPT d'actualiser le guide pour la prévention des mariages forcés qu'elle avait réalisé en 2017, et de soutenir sa diffusion. Deux vidéos ont été réalisées : « repères sur les mariages forcés » et « comment agir ? ». Elles rappellent le cadre juridique, les moyens d'action et les ressources qui peuvent être mobilisées par une commune avant ou pendant la célébration d'un mariage. Ces vidéos seront utilisées dans les formations CNFPT des agents et agentes d'état civil, et peuvent être consultées sur la chaîne youtube de la Maison pour l'égalité femmes-hommes.

Des outils d'observation et d'analyse de données

La stratégie territoriale de sécurité et de prévention de la délinquance 2021-2024 intègre une action 4.5 « Observatoire métropolitain de la tranquillité publique ». Des données concernant les violences faites aux femmes pourront y être rassemblées et analysées.

Action 2.2.2 : Accompagner les victimes vers le logement

Enjeux :

- Faciliter l'accès à un logement pérenne pour les victimes de violences intrafamiliales

Mise en œuvre – en cours

Grenoble-Alpes Métropole a en charge le pilotage et l'animation des politiques d'accueil des demandeurs et d'attribution de logements sociaux sur son territoire. Parmi les outils opérationnels à sa disposition figure notamment la coopération métropolitaine permettant le travail en commun des logements très sociaux es (PLAI) des différents réservataires à l'exception de ceux de l'Etat et d'Action Logement. 197 logements ont été travaillés en 2021 pour 165 baux signés (pas systématiquement liés à des violences conjugales). Dans ce cadre, le travail partenarial avec les communes, le Pole Habitat Social, les associations et les bailleurs permet d'identifier les situations de violence conjugale en mobilisant, lorsque cela est nécessaire, un logement.

Par ailleurs, sur son contingent de logements réservés, GAM a renforcé son action à l'occasion de la crise sanitaire et du premier confinement où les situations étaient plus nombreuses et problématique, en lien avec Grenoble Habitat en particulier. Ainsi, le lien entre les associations spécialisées (Solidarité Femmes Miléna notamment), les bailleurs et GAM permet de mobiliser plus rapidement les logements pour que le passage en hébergement d'urgence dédié soit le plus court voire, dans l'idéal, inexistant.

En parallèle, Grenoble-Alpes Métropole a été sélectionnée en 2018 dans le cadre de l'Appel à Manifestation d'Intérêt national «Territoire de mise en œuvre accélérée du plan Logement d'abord» lancé par le ministère de la cohésion des territoires. La mise en œuvre a effectivement été engagée au 1er avril 2019.

L'inscription dans cette politique public est la suite et l'amplification du travail engagé depuis de nombreuses années déjà par les acteurs du territoire métropolitain dans des dispositifs favorisant l'accès au logement pour tous et inscrivant la personne au centre de l'accompagnement.

La candidature métropolitaine s'est donné pour objectif, sur cinq ans, de permettre à 1 600 ménages sans logement personnel ou en risque de le perdre sans solution, d'accéder à un logement, tout en bénéficiant si besoin d'un accompagnement social adapté à leur situation. La politique du « logement d'abord » a pour objectif de limiter les parcours résidentiels « en escalier » et pose l'accès à un logement comme un préalable à l'insertion.

Dans ce cadre, plusieurs actions sont conduites par Grenoble-Alpes Métropole pour les personnes et familles qui se retrouvent en recherche d'hébergement et de logement dans un parcours de sortie de violences conjugales et intrafamiliales.

Depuis septembre 2019, les permanences d'une travailleuse sociale de Grenoble-Alpes Métropole au Local des femmes, géré par l'association Femmes SDF, permettent de rencontrer au sein de l'accueil de jour des femmes qui ont subi des violences multidimensionnelles (violences intrafamiliales et/ou violences de la vie à la rue ou en hébergement) et de réaliser avec elles des démarches pour un accès à un logement, en assurant la coordination avec les partenaires (référént social, Solidarité femmes Miléna, AIV, POP's, MLPP-équipe mobilité psychiatrique précarité, 115, communes). Les permanences sont hebdomadaires avec des rendez-vous de suite qui peuvent se tenir au Local des femmes ou dans les bureaux de Grenoble-Alpes Métropole selon les besoins d'accompagnement. En 2021, 26 personnes ont été rencontrées dans ce cadre-là avec des démarches plus ou moins approfondies selon les situations. Une intervention similaire est menée dans d'autres accueil de jour pour personne sans domicile, Point d'Eau et le Fournil.

Par ailleurs, fin 2023, le service gestion du logement social et hébergement de la Métropole a proposé aux acteurs du groupe de travail « lutte contre les violences faites aux femmes » du CISPd d'initier un travail collectif autour de l'accès au logement des victimes de violences conjugales. Il s'agit de s'interroger mutuellement (collectivités, services de l'Etat dont le BALD, bailleurs, associations, etc.) sur les dispositifs existants, les moyens de mieux identifier le nombre de situations présentes sur le territoire et les réponses déjà apportées en mobilisant divers outils: SNE, SIAO... et enfin, de partager les points de difficulté persistants dans l'accès au logement. Une première réunion partenariale aura lieu début 2024.

Action 2.2.3. : Accompagner le développement de projets locaux

Enjeux :

- Améliorer la prévention des violences faites aux femmes, l'accompagnement des victimes, et prévenir la récidive

Prise en charge des auteurs de violence

En 2021, la Métropole a financé pour la première fois la mise en œuvre de deux stages de responsabilisation en faveur de la prévention et la lutte contre les violences au sein du couple et sexistes. Le pôle Milieu Ouvert du CODASE en est l'opérateur en tant que délégué du Procureur de la République sur ces questions.

Le 15 décembre 2021, la Métropole a signé aux côtés des présidentes du CODASE, du Tribunal Judiciaire et du Procureur de la République les conventions relatives à la mise en œuvre du stage de responsabilisation parentale et du stage de responsabilisation pour la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Le soutien à ces actions portées par le CODASE a donc été reconduit en 2022.

En 2023, via le fonds métropolitain de prévention de la délinquance, la Métropole au CODASE deux subventions de 10k€ chacune : l'une pour le centre de soin et d'accompagnement des auteurs de violences intrafamiliales (CSAAVI) ; l'autre pour les stages de responsabilisation.

Implantation d'une Maison des Femmes

La Métropole est également partie prenante du projet de Maison des Femmes porté par l'association Uni(e-s) verselle. Actuellement en cours d'installation dans des locaux de la ville de Grenoble pour une ouverture en novembre dans des locaux provisoires, la Maison des femmes Sud Isère sera à terme située à La Tronche, au CHUGA, Pavillon Moidieu (derrière l'Hôpital Couples-Enfants, bâtiment partagé avec l'association SOLIDENT) au terme d'importants travaux de mise aux normes.

Le projet vise à une prise en charge par le soin des femmes victimes de violence, notamment hors de l'urgence. L'offre de soin sera portée par le Centre Hospitalier Universitaire Grenoble Alpes (CHUGA) dans une démarche interdisciplinaire (somatique, psychique, sociale, juridique). Ce projet a également pour objectif de créer des liens étroits entre cette unité d'accueil et d'accompagnement des femmes victimes de violence, le centre de planification et d'éducation familiale du CHUGA (contraception, IVG...), l'unité de pédiatrie médico-légale, ainsi qu'avec des associations partenaires via des permanences (hébergement d'urgence, accompagnement juridique...). Dans un second temps il est envisagé l'ouverture d'une unité de prise en charge des mutilations sexuelles, d'un centre de prise en charge du psycho-traumatisme ainsi que la possibilité de déposer plainte sur place.

La participation de la Métropole s'est élevée à 10k€ en 2022 pour soutenir la communication autour de l'ouverture de cette Maison des Femmes dans ses locaux provisoires. Ceux-ci ont été inaugurés le 25 novembre, en présence du Ministre Olivier Véran et du Président de la Métropole Christophe Ferrari. En 2023, la Métropole a soutenu à hauteur 25k€ en fonctionnement le développement de l'activité de la Maison des Femmes, et à hauteur de 100k€ en investissement les travaux à mener par le CHUGA pour son installation dans ses futurs locaux.

Par ailleurs, à travers ses crédits spécifiques dédiés à la prévention de la délinquance ou du contrat de ville, des projets associatifs continueront à être soutenus financièrement en 2024 en matière d'accompagnement des victimes, des auteurs, des enfants co-victimes, ou encore en matière de formation et sensibilisation (cf. action 1.1.3.)

Action 2.2.4. : Sensibiliser le grand public

Enjeux :

- Améliorer la prévention des violences faites aux femmes et prévenir la récidive

Mise en œuvre – réalisée, à poursuivre

Ces quatre dernières années, la Métropole a lancé des campagnes de communication grand public à l'occasion du 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

Celle de 2020 ciblait les auteurs potentiels de violences. Conçue avec l'aide de l'association Passible à partir du témoignage d'un homme accompagné par l'association, une vidéo a été diffusée via les réseaux sociaux et le site Internet de la Métropole et de la Maison pour l'égalité femmes-hommes. Elle avait pour but d'inciter les personnes se sentant à risque à chercher de l'aide auprès des lieux d'écoute existant au niveau national ou local.

En 2021, la Métropole a diffusé dans 80 boulangeries de l'agglomération 100 000 sacs à pain sur lesquels figuraient le numéro d'urgence 39 19 ainsi que le « violentomètre », outil de sensibilisation sur les violences au sein du couple, qui s'adresse plus particulièrement aux jeunes. L'utilisation de ce support a permis de toucher un public très large, de rendre visible la thématique, en réaffirmant aux victimes le soutien qu'elles peuvent trouver, et en rappelant aux auteurs de violence que leurs comportements sont répréhensibles.

En 2022, la thématique choisie est celles des violences au travail, alors qu'une femme sur deux en France témoigne d'avoir été confrontée à au moins une violence sexiste ou sexuelle au travail. L'idée générale de la campagne, conçue avec l'artiste Petite Poissone, est de faire passer le message que « Le pouvoir ne donne pas tous les droits ».

En 2023, le partenariat a été reconduit avec Petite Poissone, cette fois-ci autour de la réaction dès les premiers signes de violences dans une relation intime. En parallèle d'une distribution de stickers et cartes postales, l'artiste a réalisé sur la Bibliothèque Universitaire Joseph Fourier un collage du slogan qu'elle a imaginé cette année, avec pour objectif de passer un message de prévention en direction des jeunes femmes.



3.2. RENDRE VISIBLES LES DISCRIMINATIONS

Action 3.2.1. : Faire émerger la parole des citoyens et citoyennes sur l'égalité

Enjeux :

- reconnaître les inégalités et discriminations que vivent les citoyens et citoyennes, notamment des quartiers populaires
- soutenir leur pouvoir d'agir

Mise en œuvre – réalisée, à poursuivre

Le réseau Partenaire Égalité organise ou soutient des événements permettant cette mobilisation citoyenne. Depuis 2019, cela se traduit principalement, à travers l'appel à projets « lutte contre les discriminations vécues par les jeunes » porté par l'INJEEP, par le soutien de mobilisation de jeunes de l'agglomération (un groupe d'une quarantaine de jeunes, filles et garçons quasiment à parité).

Ce groupe réalise un travail de recueil de témoignages et de créations artistiques et est en train de créer une plateforme numérique pour les rendre visible les discriminations, et agir, par l'expression artistique et la mobilisation du droit ou le plaidoyer politique.

En 2021, une étude a été menée sur le vécu des femmes en quartier prioritaires, notamment au regard des discriminations. Une stagiaire a été recrutée au sein du Master 2 Intervention et développement social, Parcours Inégalités et Discriminations, de l'Université de Lyon. Après des recherches documentaires, elle a animé des échanges avec des groupes de femmes et mené des entretiens individuels qui mettent en évidence la prégnance des discriminations dans leurs parcours de vie.

Action 3.2.2. : Communiquer sur l'égalité, la diversité et la citoyenneté

Enjeux

- Améliorer la connaissance des mécanismes discriminatoires
- Améliorer la connaissance du Droit de la non-discrimination
- Donner aux habitant-es et aux professionnel-les des outils pour repérer et agir

Mise en œuvre – réalisée, à poursuivre

Le réseau Partenaire Égalité met en ligne sur sa chaîne youtube les vidéos réalisées lors des conférences-débats et théâtre-forum (au total plus d'une douzaine de conférences sont en ligne).

3.3. ACCOMPAGNER LES CHANGEMENTS DE PRATIQUES

Action 3.3.1: Mobiliser et mettre en réseau les acteurs du Droit

Enjeux

- Améliorer l'accès au droit et l'accompagnement des victimes de discrimination

Mise en œuvre – réalisée, à poursuivre

Il s'agit d'articuler au mieux l'action des différents acteurs : professionnels (de la cellule de veille et d'actions), associations de lutte contre les discriminations (faiblement représentées sur le territoire), Police et Justice (avocats et tribunaux) et Défenseur des droits.

En 2018 le partenariat a été considérablement approfondi avec le Défenseur des droits et s'est poursuivi en 2020 et 2021. Notamment :

- Deux délégués sont référents lutte contre les discriminations sur le territoire : l'un tient sa permanence au Palais de Justice de Grenoble et l'autre à la DDETS.
- La Métropole accueille chaque année 4 Jeunes ambassadeurs des droits pour l'égalité : jeunes en service

AXE 3: LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

3.1. FORMER LES ACTEURS ET ACTRICES DU TERRITOIRE

Action 3.1.1. : Soutenir les acteurs du territoire par la formation et la qualification

Enjeux

- Améliorer la connaissance des mécanismes discriminatoires
- Améliorer la connaissance du Droit de la non-discrimination
- Donner aux acteurs engagés des outils pour repérer et agir

Mise en œuvre – réalisée, à poursuivre

En 2019, une dizaine d'ateliers a été organisée par le réseau Partenaires-égalité, permettant de former près de 200 personnes, notamment à travers l'atelier « comprendre pour agir – quelle place, quel rôle pour les acteurs dans la prévention et la lutte contre les discriminations et dans le réseau partenaires égalité ».

Un module de formation-action est spécialement conçu pour les décideurs. Il a été expérimenté en 2017 à Pont de Claix (formation de tous les directeurs et directrices) et renouvelé en 2019.

La réunion annuelle du réseau partenaires égalité a réuni, le 24 octobre 2019, plus de 150 acteurs et actrices du territoire. Elle a été l'occasion d'un temps de qualification collective par Thomas Kirzbaum.

Depuis 2021, plusieurs temps de formation ont été proposés aux membres de la cellule de veille et d'action, notamment à partir du deuxième semestre 2022 et en 2023, avec un cycle d'ateliers mensuels, en partie ouvert à d'autres acteurs du territoire.

civique ayant pour mission de faire connaître leurs droits en matière de non-discrimination aux jeunes les moins qualifiés du territoire (un groupe par année scolaire depuis octobre 2018).

- un nouveau partenariat initié en 2019 avec la Clinique du droit, pour qualifier les situations et améliorer l'usage du Droit dans la non-discrimination. Ce partenariat s'est consolidé en 2020 par l'élaboration d'une convention pour la création d'une consultation juridique sur les discriminations avec l'Institut des droits de l'Homme du Barreau de Grenoble et la Régie de quartier Villeneuve-village Olympique. Depuis Octobre 2021, cette consultation est ouverte à tout habitant ou habitante de la Métropole, une fois par mois, en parallèle d'une permanence d'écoute et de conseils chaque mois.

- En 2021, le défenseur des droits a créé un poste de chargée de mission Lutte contre les discriminations auprès de la déléguée régionale du défenseur des droits, qui a notamment pour mission de coordonner le travail des délégués locaux.

Action 3.3.2. : Agir face à des situations de discrimination (engagement 1 de la charte du réseau des partenaires-Egalité)

Enjeux

- lutter contre la co-production des discriminations par les institutions
- améliorer l'accès aux droits

Mise en œuvre – réalisée, à poursuivre

La cellule de veille et d'actions du réseau Partenaires-Egalité s'est réunie 5 fois en 2021. Elle a recueilli 143 fiches de signalement depuis 2017. Près de la moitié d'entre elles concernent des femmes. Les critères en cause sont multiples et associent le sexe à d'autres critères comme l'origine supposée, la nationalité, la religion, le handicap, dans plus de 80 % des cas.

En 2021, 24 nouvelles fiches ont été recueillies.



AXE 4 : MOBILISER LES POLITIQUES PUBLIQUES MÉTROPOLITAINES

4.1. INTÉGRER LE GENRE DANS LES MODES D' ACTIONS DE LA COLLECTIVITÉ

Action 4.1.1. : Animer une démarche transversale interne pour enrichir le plan d'actions métropolitain

Enjeux

- Intégrer l'égalité femmes-hommes dans tous les champs d'action où cela est pertinent.
- Objectiver les inégalités en produisant de la donnée

Mise en œuvre – à réaliser

Des actions existent déjà au sein de différentes politiques publiques métropolitaines, qui tiennent compte des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes (cf. actions détaillées ci-dessous). Pour diffuser plus largement cette approche, la Maison pour l'égalité femmes-hommes animera une démarche interne avec les services de la Métropole pour identifier des inégalités ou des leviers existant dans les politiques publiques métropolitaines, et le cas échéant proposer des actions qui viendront enrichir l'axe 4 du plan d'action 2022-2024.

La semaine de l'égalité proposée en mars 2022 a permis une première communication auprès des agents et des agentes pour initier cette démarche. La Maison pour l'égalité lance en novembre 2022 le premier comité de pilotage de la politique interne de l'égalité pour chercher à identifier les inégalités dans les différents champs d'action de la Métropole et proposer des actions correctrices le cas échéant. Une présentation en comité de direction a été programmée début 2023 pour sensibiliser mobiliser les différents services, et la dimension égalité femmes-hommes a été ensuite intégrée à la démarche de dialogue de gestion.

Action 4.1.2. : Intégrer l'égalité femmes-hommes dans les achats de la Métropole

Enjeux

- Faire de la commande publique un outil qui permet de lutter contre l'exclusion, le chômage, les discriminations et pour l'égalité femmes-hommes.
- Contribuer à mettre en œuvre une politique de responsabilité sociale des entreprises (RSE) à travers les achats de la Métropole

Mise en œuvre – réalisée

Le Schéma de promotion des achats socialement et écologiquement responsable (SPASER) de la Métropole a été adopté par délibération du conseil métropolitain le 4 février 2022. Il comprend, parmi 20 engagements, le n° 15 : Lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité dans l'emploi.

Cependant le cadre de la commande publique restreint l'utilisation du critère de l'égalité femmes-hommes comme critère de sélection des prestataires des collectivités territoriales. Le Président de la Métropole a porté en 2023 un plaidoyer auprès de la Première Ministre, encourageant une évolution du cadre juridique pour permettre d'aller plus loin dans l'incitation et la contrainte envers les entreprises.

Action 4.1.3. : Lancer une réflexion sur un budget genré

Enjeux

- Intégrer l'égalité femmes-hommes dans tous les champs d'action où cela est pertinent.
- Aider à la décision budgétaire au regard du genre

Mise en œuvre – à réaliser

Plusieurs collectivités ont initié des démarches de budget genré, sur tout ou partie de leur budget. Dans le cadre d'un programme avec la 27ème Région sur les nouvelles mesures des politiques publiques, une enquête s'est penchée sur plusieurs outils (comptabilités alternatives / outils budgétaires), notamment en vue d'un travail sur un budget vert. Certains outils pourraient être similaires mais un budget genré n'est pas envisagé pour 2024.

4.2. PRENDRE EN COMPTE LE GENRE DANS L'EMPLOI OU L'ACTIVITÉ

Action 4.2.1 : Coordonner des actions en faveur de systèmes de garde d'enfants adaptés

Enjeux

- Lever les freins spécifiques rencontrés par les femmes dans leurs démarches d'insertion professionnelle

Mise en œuvre – en cours

Dans le cadre du PLIE, une enquête a été réalisée au cours de l'été 2017 pour évaluer le frein que peut représenter la garde d'enfants dans un parcours d'emploi, afin de mieux quantifier et qualifier les besoins et d'envisager des pistes d'actions. Les femmes, en particulier dans un contexte de monoparentalité, sont les plus concernées par ces problématiques.

En 2021, la Métropole a animé une démarche partenariale pour identifier des pistes d'actions. Elle a réuni des groupes de réflexion spécifiques :

- sur la question du diagnostic, pour mieux identifier les possibilités existantes, les besoins, et faire circuler l'information.
- sur la création d'un logement adapté à l'accueil de jeunes enfants pour des femmes en formation à l'AFPA. Ce projet se heurte aux coûts d'important travaux nécessaires au préalable, mais l'AFPA poursuit la recherche de financement.

- Sur des solutions spécifiques pour les publics de l'Insertion par l'Activité Economique. La MFI souhaite se saisir de ce projet en proposant des gardes à domicile pour les enfants des personnes concernées, et propose une rencontre des partenaires financiers en décembre 2022 pour s'assurer de la faisabilité.

Par ailleurs, plusieurs projets de crèches AVIP (A Vocation d'Insertion Professionnelle) ont vu le jour (à Fontaine et Seyssinet-Pariset) ou sont à l'étude (CCAS de Grenoble).

Action 4.2.2 : Accompagner les familles monoparentales

Enjeux

- Lever les freins spécifiques rencontrés par les femmes dans leurs démarches d'insertion professionnelle

Mise en œuvre – en cours

Afin de répondre aux objectifs de la stratégie nationale de prévention et lutte contre la pauvreté annoncée le 13 Septembre 2018 par le Président de la République, la Métropole a contractualisé avec l'Etat pour une durée de 2 ans, dans le cadre du Plan Pauvreté.

Les objectifs cette expérimentation partenariale sont les suivants :

- Favoriser l'insertion socio-professionnelle d'environ 150 à 200 adultes en situation de monoparentalité (environ 90% de femmes attendues sur l'action)
- Taux de sortie positive entre 40 et 50% (sous réserve de l'évolution de la conjoncture économique)

Concrètement, cela s'est traduit à partir de mi-2021 par le déploiement d'une équipe composée de 3 référents PLIE dédiés à l'accompagnement des personnes en situation de monoparentalité sur le territoire de la Rive Gauche du Drac (Fontaine, Seyssins, Seyssinet-Pariset, Sassenage, Noyarey, Veurey-Voroise). Cette équipe travaille sur différents freins périphériques au retour à l'emploi. Chaque conseiller porte une référence dédiée pour laquelle il va travailler avec les différents partenaires identifiés : garde d'enfants, parentalité, mobilité. Cette équipe s'appuie également sur les acteurs du territoire (SLS, Pole emploi, CCAS, associations).

L'équipe dédiée a notamment réalisé un diagnostic auprès de 45 familles pour identifier plus finement les freins à l'emploi ou à la formation. Plus de 80 personnes ont pu être accompagnées (dont 2 hommes) en 2021, avec des résultats plutôt encourageant en terme d'accès à l'emploi et à la formation.

En 2022, les actions partenariales d'information des publics et de réflexion sur les solutions se sont poursuivies. Des ateliers sont également proposés aux personnes accompagnées sur les questions de parentalité avec l'Institut régional Jean Bergeret.

En 2022, le constat est celui de taux de sorties positives similaires à ceux d'un parcours classique, permettant donc de compenser les difficultés spécifiques de ce public. Le contrat avec l'Etat a été renouvelé en 2022, jusqu'en décembre 2023, ce qui sécurise l'équipe pour le moment. La question reste posée cependant de la pérennisation du dispositif en 2024, voire de son extension dans d'autres Maisons pour l'emploi.

Action 4.2.3. : Soutenir la reprise ou la création d'entreprise par des femmes

Enjeux

- Évaluer les conditions de création ou de reprises d'entreprises par les femmes et les hommes
- Identifier des leviers pour assurer les conditions de l'égalité

Mise en œuvre – en cours

La Métropole soutient des accompagnements à la création d'entreprise via divers organismes (ADIE, Entreprendre Isère, Gaïa). Certains d'entre eux animent des groupes spécifiquement dédiés aux (futurs) femmes cheffes d'entreprise, qui rencontre des freins spécifiques, à la fois internes et externes.

La Maison pour l'égalité femmes-hommes a amorcé en 2021 des contacts avec certains de ces organismes pour leur proposer un travail en commun sur cette thématique. Elle a notamment co-organisé avec l'ADIE une matinée de témoignages et d'échanges qui a réuni des porteuses de projets et des partenaires institutionnels autour des facteurs de réussite de la création d'entreprise.

En 2022, la Métropole a soutenu à hauteur de 5k€ le projet « soutenir l'entrepreneuriat féminin dans les quartiers populaires » porté par la chaire Femmes et Renouveau Économique (FERE) de GEM et les Premières AURA.

En 2023, la Maison pour l'égalité femmes-hommes a accueilli un atelier « être maman et entrepreneur, mission (im)possible ? » organisé par l'ACEISP, AYL et l'Entrepreneuriat de Sport dans la ville.

Action 4.2.4. : Promouvoir la mixité des métiers

Enjeux

- Agir pour l'égalité professionnelle
- Démontrer que la mixité est possible

Mise en œuvre – réalisée, à poursuivre

La Métropole a participé au projet d'exposition « la science taille XX Elles », co-porté par le CNRS, L'INRIA, l'UGA et Parité Sciences (soutenu également par la ville de Grenoble). Elle est constituée de 20 portraits de femmes scientifiques grenobloises et d'un panneau générique expliquant la raison d'être de l'exposition. L'objectif est de valoriser ces expertes, la diversité de leurs parcours et de leurs champs d'expertise, pour proposer des « rôles modèles » aux jeunes. Il s'agit de la déclinaison locale d'un projet national déjà mis en œuvre à Toulouse et Lyon notamment. En 2022, la Maison pour l'égalité femmes-hommes a acquis une version légère de l'exposition, pour qu'elle circule facilement dans l'agglomération. Elle a notamment été empruntée pour lors de la fête de la science en octobre.

Par ailleurs, la Maison pour l'égalité est en relations régulières depuis 2021 avec l'EPCC CCSTI « la Casemate », dont elle relaie les actions autour de la journée internationale des luttes pour les droits des femmes le 8 mars, telles que l'éditathon wikipédia visant à enrichir l'encyclopédie en ligne de profils de femmes scientifiques, sous-représentées. En 2022, elle a accompagné la Casemate dans la préparation d'un programme en direction des jeunes enfants au premier semestre 2023.

Enfin, la Maison pour l'égalité femmes-hommes a accompagné le consortium Nanoelec dans sa démarche de valorisation des femmes dans la recherche scientifique. Un programme a été proposé à un groupe de jeunes de 11 à 15 ans pour réaliser les portraits de 3 femmes qui œuvrent pour le consortium technologique grenoblois, parmi les 13 candidates au « prix pour les femmes dans la recherche technologique » organisé par Nanoelec en juin 2022. L'occasion de rencontrer des femmes inspirantes et de découvrir les méthodes de conception et de réalisation de portraits par l'illustration. Les travaux des collégiens et collégiennes de Pablo Picasso (Echirrolles) ont été présentés à la Casemate lors de l'événement « 50 audacieuses » le 30 mai 2023.

4.3. FAVORISER L'ÉGAL ACCÈS AUX MOBILITÉS ET À L'ESPACE PUBLIC

Action 4.3.1 : Intégrer le genre à la conception, l'aménagement et les usages des espaces publics

Enjeux

- Intégrer les questions de genre aux différentes étapes de conception et de gestion des espaces publics

Mise en œuvre – réalisée, à poursuivre

Démarche « genre et espaces publics » co-portée avec le centre-ressources GUSP

Les travaux menés depuis 2017 par la Maison pour l'égalité femmes-hommes avec le centre-ressources GUSP autour du thème « genre et espaces publics » font l'objet d'une capitalisation sur le site de la Maison pour l'égalité. Ils ont permis notamment d'approfondir les questions qui se posent autour du sport et des loisirs, ou encore des usages et aménagements des cours de récréations.

En 2021, la Maison pour l'égalité a organisé avec le CNFPT une journée de formation animée par Pascale Lapalud, du bureau d'études genre et ville. Une quinzaine de personnes y ont participé, issus de 6 collectivités, dont la Métropole.

En 2022, un temps d'échange entre communes a été co-organisé sur les cours de récréation, renouvelés par

beaucoup de communes dans le cadre de l'adaptation au changement climatique. C'est souvent l'occasion de repenser le fonctionnement de la cour sous l'angle du genre. Une visite de site envisagée en 2023 pour les communes n'a pas encore été organisée.

Prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans le NPNRU des Villeneuves

Au cours de l'année 2019, les équipes renouvellement urbain et égalité femmes-hommes de la Métropole, de la ville de Grenoble et de la ville d'Echirrolles ont amorcé une réflexion sur la prise en compte du genre dans les concertations du NPNRU des Villeneuves.

Après une pause en raison des confinements et restrictions sanitaires, la démarche a repris. Une balade genrée a été organisée aux Essarts à Echirrolles en juin 2021, en partenariat avec l'Agence du quotidien. Cette visite s'est intégrée à la démarche globale de concertation conduite par les agences WZ&A et Les ateliers [dé]concertants missionnées par la Métropole.

L'objectif était de faire remonter les vécus quotidiens, ressentis et suggestions d'un petit groupe de femmes autour du réaménagement du secteur Etats généraux-cœur de quartier.

En complément des autres acteurs interrogés (groupes d'usagers en mixité, professionnels de proximité), ce cadre d'échange a permis d'aborder des questions spécifiques comme la sécurité et le confort des abords des entrées d'école et des aires de jeux, la traversée de l'avenue avec poussettes, la position et la forme des mobiliers d'assise pour se retrouver entre amies, les conditions de pratiques sportives sur l'espace public, l'éclairage des cheminements...

Les ateliers [dé]concertants ont également mobilisé un groupe de femmes aux Géants au printemps 2022 (la démarche ne leur était pas réservée, mais elles sont restées majoritaires). Un carnet de préconisations a été rendu en juillet 2022.

Prise en compte du genre dans les projets urbains

Le « plan guide – avenue Jean Jaurès – Eybens » intègre la dimension du genre, du fait de la participation du cabinet Genre et Ville au groupement d'étude. C'est une première, qui pourrait devenir une bonne pratique dans les divers projets urbains conduits par la Métropole.

Action 4.3.2. Identifier les freins et leviers à l'égal accès aux espaces naturels

Enjeux

- Évaluer les conditions de fréquentation des espaces naturels par les femmes et les hommes
- Identifier des leviers pour assurer les conditions de l'égalité

Mise en œuvre – À réaliser

Un travail avait été envisagé initialement en 2023, qui devrait prendre forme en 2024. Il s'agira, d'une part, d'engager des évaluations qualitatives de la fréquentation des espaces naturels par de l'observation des usages en tenant compte de la dimension de genre ; d'autre part, d'une étude de maîtrise d'œuvre sur le ludique et les jeux dans le Parc de l'Île d'Amour, l'enjeu étant de proposer une offre qui prenne en compte l'égalité femmes-hommes.

4.4. INTÉGRER LE GENRE DANS LES POLITIQUES DE TRANSITIONS CLIMATIQUE ET ECOLOGIQUE

Action 4.4.1. Identifier les enjeux liés au genre dans les transitions

Enjeux

- Évaluer les contraintes ou difficultés liées au genre que les transitions pourraient entraîner
- Identifier des leviers pour assurer les conditions de l'égalité

Mise en œuvre – À réaliser

Les transitions climatiques et écologiques vont entraîner des transformations dans les modes de vies des

habitants et des habitantes. Les études prospectives devront intégrer la question du genre pour prévenir ou corriger un accroissement des inégalités.

En juin 2022, la Métropole a porté dans le programme du Forum International du Bien Vivre des séquences intégrant le genre, notamment via des conférences intitulées « déconstruire les rapports de domination / pour plus d'égalité entre les humains et avec la nature » ou « tenir le cap d'une transition qui ne laisse personne au bord du chemin / inégalités, justice sociale et enjeux environnementaux ».

En 2023, des échanges ont été initiés pour analyser sous l'angle du genre les éléments résultants des enquêtes menées dans le cadre du baromètre des transitions sur les pratiques écologiques. Des éléments plus fins pourront être apportés en 2024.

Action 4.4.2 : Faire connaître les alternatives aux protections périodiques jetables

Enjeux

- Diffuser une meilleure connaissance des options existantes pour vivre ses règles
- Faciliter le passage à des protections moins couteuses à long terme et moins polluantes
- Lever le tabou autour des règles

Mise en œuvre – Réalisé, à poursuivre

L'offre la plus connue de protections périodiques est productrice de déchets. Le principe directeur doit évidemment rester celui du libre choix par les utilisatrices, mais faire connaître les autres types de protection, moins couteuses à long terme et moins polluantes, permet d'élargir les possibilités de choix et de diversifier les pratiques. Un bénéfice secondaire de ce type de communication est de rendre visible les règles et donc de contribuer à lever le tabou qui les entoure.

Dans le cadre de la prévention des déchets, Agence Locale de l'Energie et du Climat propose des ateliers aux habitants et habitantes. En 2022, la Métropole a demandé à l'ALEC de construire un module d'atelier présentant les différentes alternatives aux protections jetables. Ils font désormais partie du programme de l'ALEC de façon régulière.

Par ailleurs, la Métropole a soutenu « bon sang ! » à hauteur de 1500€ dans le cadre du FAST pour l'animation d'ateliers de sensibilisation et de couture de protections périodiques lavables en 2022, et en 2023 l'association a bénéficié d'une subvention de 2000€ dans le cadre de l'appel à projets « réduction des déchets » pour ce type d'atelier, et d'une autre de 1200 € dans le cadre du FAST pour un projet d'accès aux protections périodiques lors de l'organisation d'évènements rassemblant du public.

Action 4.4.3. Développer la promotion du vélo auprès des femmes

Enjeux

- Favoriser l'autonomie et la liberté de circulation des femmes
- Faciliter le recours à des modes de déplacements peu couteux et non polluants

Mise en œuvre – Réalisée, à poursuivre

La Métropole soutient des actions de remise en selle, d'ateliers mécaniques, proposés par Métrovélo ou par des associations. Ces actions ne visent pas spécifiquement un public féminin, sauf exception, mais les personnes participant aux remises en selle ou vélo-école sont en très grande majorité des femmes. Le recensement de l'ensemble de ces actions est en cours.

Par ailleurs, dans le cadre du FAST, la Métropole a soutenu en 2022 l'ADTC dans la réalisation d'une exposition retraçant le vécu des participantes à un cycle de vélo-école. Elle a vocation à circuler dans les communes de l'agglomération pour promouvoir ce type de d'ateliers.

Enfin, l'évaluation Chronovélo met en lumière que la pratique du vélo est en cours de féminisation : 53% des nouveaux usagers sont des femmes, alors qu'elles représentent

44% des usagers de Chronovélo au global.

Action 4.4.4. Identifier les freins et leviers à l'égal accès aux transports en commun

Enjeux

- Favoriser l'autonomie et la liberté de circulation des femmes
- Faciliter le recours à des modes de déplacements peu couteux et moins polluants

Mise en œuvre – en cours

La Métropole a participé à l'étude exploratoire lancée en 2021 par JCDecaux sur le sujet du genre, du harcèlement et de la sécurité dans l'espace public. L'objectif de l'étude est de mesurer et de qualifier la perception et le vécu dans l'espace public et de tester des concepts avec les habitantes et les habitants du territoire.

Le bureau d'étude Genre et Ville a été retenu. Il a démarré fin 2021 l'étude documentaire, et conduit début 2022 l'étude de terrain. L'étude est terminée, et a fait l'objet d'une restitution. Certaines propositions ont été écartées car elles n'ont pas semblé pertinentes (bouton d'urgence sur les abris proposé par JCDecaux), mais d'autres ont été mises en œuvre, tel l'ajout d'éclairage à la station Chavant, qui est une de celle où le sentiment d'insécurité est le plus fort.



AXE 5 : DÉVELOPPER UN PLAN PLURIANNUEL POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les fiches actions ont intégrées au plan égalité femmes-hommes 2022-2024 suite à l'adoption du plan pluriannuel pour l'égalité professionnelle par le comité technique en septembre 2022. Cela explique les différences de forme de présentation des actions dans cet axe.

Les actions proposées se mettent en place progressivement sur les trois années, de 2022 à 2024.

La mise en place du dispositif de signalement des situations de violences, discriminations, harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes a constitué une étape majeure pour 2022. Il découle de cette action un accompagnement notamment en terme de formation des managers et des agents.

L'année 2023 a également été marquée par le déploiement de formations à destination des élus et élus, de la Métropole et des communes.

Enfin, en 2022 et 2023, la Métropole a été lauréate de l'appel à projets « fonds pour l'égalité professionnelle » qui lui permet de déployer de nouvelles actions. C'est dans ce cadre qu'a été lancée la réalisation d'un diagnostic initial sur l'égalité professionnelle, qui sera finalisé en 2024.

La Métropole a de nouveau déposé une candidature à l'édition 2024 de cet appel projets, pour le volet « sensibilisation des agents et agentes ».

5.1. OBSERVER

Objectif : Se situer, comprendre, identifier les écarts

Action 5.1.1. Analyser les écarts de situation entre les agentes et les agents

Le statut de la fonction publique garantit l'égalité de traitement entre tous les agents et agentes pendant toutes les étapes de la carrière. Pourtant, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes existent dans la fonction publique (source rapport DGAFP 2015 – Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique).

Le fichier DGCL du rapport social unique de Grenoble-Alpes Métropole propose un socle de données brutes qui nécessite d'être complété pour parvenir à une analyse des écarts éventuels et de leurs causes.

Mise en œuvre : le plan égalité professionnelle adopté en septembre 2022 se fixait comme objectif de réaliser cette action courant 2024. Cependant la Métropole a déposé une candidature à l'appel à projets Fonds pour l'égalité professionnelle fin 2022 sur ce thème. Lauréate, elle a lancé en 2023 une étude, accompagnée par le cabinet spécialisé ISM CORUM, qui analyse des données quantitative et des mènera en 2024 une enquête qualitative pour produire en 2024 un diagnostic initial fin de la situation en matière d'égalité professionnelle au sein des services de la Métropole.

Action 5.1.2. Analyser les équipements à disposition des agents et agentes

Tous les sites métropolitains et tous les équipements nécessaires à l'exercice des métiers de Grenoble-Alpes Métropole doivent réunir les conditions pour accueillir aussi bien des femmes que des hommes, tant en terme d'aménagements (vestiaires) que d'équipements de protection individuelle (EPI).

Un diagnostic de l'existant a été conduit pour connaître les manques, et des équipements adaptés sont désormais disponibles.

Mise en œuvre : action finalisée 1^{er} semestre 2023.

Action 5.1.3. Analyser l'impact de la ROTT et du télétravail

Les transformations récentes de l'organisation de la collectivité, tant sous l'angle des cycles de travail que du télétravail, seront analysées sous l'angle du genre pour déterminer quel aura été leur impact sur les conditions de travail, l'articulation vie professionnelle/ vie privée, le recours au temps partiel, etc.

Mise en œuvre : action finalisée en 2024

Objectif : Accompagner les carrières

Action 5.1.4. Tenir compte du genre dans les promotions

Il s'agit d'afficher pour chaque liste d'agents promouvables, la part d'hommes et de femmes. Cette information sera comparée au nombre de femmes et d'hommes promu à la suite du processus de sélection. Cette information sera portée à la connaissance des managers.

Mise en œuvre : Données appliquée aux promotions et avancements de grade en 2023.

5.2. INFORMER ET SENSIBILISER

Objectif : Faire progresser l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations dans la culture d'administration et les pratiques

Action 5.2.1. Communiquer et informer sur les droits des agents et agentes et procédures internes

Une campagne de sensibilisation et d'information a été lancée en 2022 en direction des agents et agentes pour accompagner la mise en place du dispositif de signalement des situations de violences, discriminations, harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes.

Mise en œuvre : la campagne a été lancée en novembre 2022, par voie d'affichage et sur l'intranet. Les directeurs et directrices ont également été sensibilisés lors d'un comité de direction en décembre 2022 pour relayer les messages dans leurs équipes. Un rendez-vous des managers a été l'occasion d'une information sur le dispositif début 2023, et les formations en direction des managers se sont déployées au cours de l'année. Une nouvelle campagne est prévue en 2024.

Action 5.2.2. Proposer des temps collectifs de sensibilisation à l'ensemble des agents et agentes

En 2022, une semaine de l'égalité femmes-hommes a été proposée aux agents et agentes de la Métropole. La participation a été faible sur cette première édition, néanmoins les divers temps organisés ont permis de rendre visibles les politiques menées par la Métropole en interne et en externe.

La Maison pour l'égalité femmes-hommes propose chaque année des temps de sensibilisation à destination de toutes les agentes et agents.

Mise en œuvre : un programme est proposé chaque année aux agentes et agents autour du 8 mars. Par ailleurs, l'égalité femmes-hommes fait partie intégrante des journées d'accueil des nouveaux arrivants et arrivantes.

Action 5.2.3. Intégrer le genre dans les politiques de prévention santé / social

La direction prévention et santé au travail organise régulièrement des temps d'information et de sensibilisation en direction des agentes et agents sur les thématiques qu'elle traite. En 2022, elle a notamment proposé un cycle de « jeudi du social » relatif à la famille et au couple, animé par le centre d'information sur le droit des femmes et de la famille (CIDFF).

L'organisation du cycle des jeudis du social et des mardis de la santé intégrera le genre.

Mise en œuvre : à préciser pour 2024

Objectif : Eclairer les choix de carrières

Action 5.2.4. Communiquer et informer sur les métiers genrés de la collectivité

Une grande diversité de métiers s'exerce au sein de Grenoble-Alpes Métropole. Certains métiers sont majoritairement exercés par des hommes ou par des femmes. Le service communication interne veillera à valoriser la diversité de genre des agents et agentes exerçant différents métiers. La direction de la communication externe portera également cette attention.

Exemple : des portraits de femmes sur des métiers dits masculins seront présentés sur les différents supports de communication.

Mise en œuvre : à programmer.

5.3. FORMER

La Métropole a élaboré un plan de formation pour guider les agents et agentes dans leur parcours sur l'égalité professionnelle. Les formations qui y figurent sont détaillées dans les actions ci-dessous. Ce plan de formation se décline de 2022 à 2024.

Objectif : Prévenir et traiter les violences, discriminations, harcèlements et agissements sexistes

Action 5.3.1. Former l'équipe recrutement et les responsables des ressources humaines à la prévention des discriminations

L'équipe recrutement et les responsables des ressources humaines sont formés aux bases de la prévention des discriminations, en particulier au cours des recrutements. L'attention est portée sur les processus de présélection et de sélection des candidatures, centré sur les compétences.

Mise en œuvre : action réalisée fin 2022. L'ensemble des agents et agentes de l'unité recrutement a participé à la formation d'une journée « recruter sans discriminer ».

Action 5.3.2. Sensibiliser les managers au recrutement non discriminant

L'équipe recrutement partagera avec les managers les informations et consignes en matière de prévention des discriminations, notamment par le biais d'un mémo. Le processus de sélection des candidatures est objectivé pour éviter les discriminations.

Mise en œuvre : intégration de la non-discrimination à intégrer aux formations au recrutement proposées aux managers en 2024.

Objectif : Accompagner les carrières

Action 5.3.3. Encourager les carrières des femmes

Pour diminuer l'écart entre la part de femmes en catégorie A et la part de femmes en situation d'encadrement, la Métropole proposera des formations spécifiques afin d'accompagner l'évolution vers la prise de responsabilités. En 2022, la formation « osez les carrières au féminin » est relancée avec le Conseil Départemental, la Ville de Grenoble et le CCAS de Grenoble, et sera reconduite en 2023 et 2024.

Mise en œuvre : formation reconduite.

Objectif : Prévenir et traiter les violences, discriminations, harcèlements et agissements sexistes

Action 5.3.4. Former la DRH et la DSPST à la prévention et au traitement des situations remontées dans le cadre du dispositif de signalement

En accompagnement de la mise en place du dispositif de signalement des situations de violences, discriminations, harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes, une formation-action sera proposée en 2022 pour que les directions des ressources humaines et prévention sécurité au travail déterminent les modalités de traitement interne des situations signalées.

Mise en œuvre : action réalisée. Une formation-action de 3 jours a réuni des membres de la direction des ressources humaines, de la direction santé prévention et sécurité au travail, de la direction des affaires juridiques et de la direction développement social. Les participantes ont bénéficié d'une formation sur le fond, et écrit ensemble la proposition de procédure de traitement interne des situations signalées dans le cadre du dispositif d'alerte.

Action 5.3.5. Former les managers sur leur rôle en matière de prévention et de traitement des situations signalées

En accompagnement de la mise en place du dispositif de signalement des situations de violences, discriminations, harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes, des cycles de formation seront proposés aux managers pour les accompagner dans leur rôle en matière de prévention et de traitement des situations signalées.

Mise en œuvre : 7 sessions de formations en direction des managers se sont déroulées en 2023, d'autres seront programmées en 2024, notamment dans le cadre d'un prochain rendez-vous des managers.

Action 5.3.6. Former les agents et agentes en contact avec du public au primo-accueil des victimes de violences

Les agents et agentes en situation d'accueillir du public peuvent être confrontées à des personnes victimes de violences. Depuis 2021, la Maison pour l'égalité femmes-hommes propose avec le CNFPT des formations pour leur permettre de comprendre les violences conjugales, de repérer les victimes, et de les orienter de manière adaptée vers les structures compétentes pour les accompagner.

Mise en œuvre : Deux sessions de formations ont été proposées en 2023, la deuxième a dû être reportée faute d'inscriptions suffisantes. Elle sera reprogrammée en 2024.

Action 5.3.7. Former les élus et élues métropolitaines

La Maison pour l'égalité femmes-hommes propose dans le cadre du réseau des acteurs publics qu'elle anime des formations à destination des élus et élues du territoire métropolitain (élues et élus communaux et métropolitain). Il s'agit d'une part de les sensibiliser aux enjeux de l'intégration du genre dans les politiques publiques, d'autre part de leur apporter les connaissances et arguments pour porter l'égalité femmes-hommes.

Mise en œuvre : Lancement au 1er semestre 2023 d'un programme de formation de 3 modules (théorique, pratique et réglementaire) proposés 2 fois par an. 47 personnes, issues de 23 communes différentes (dont 18 conseillers et conseillères métropolitaines) en ont bénéficié, 12 d'entre elles ayant suivi les 2 modules proposés. Un troisième module sera proposé en 2024, et les 2 premiers modules seront également reprogrammés.

5.4. TRANSFORMER NOS PRATIQUES

Objectif : Prévenir et traiter les violences, discriminations, harcèlements et agissements sexistes

Action 5.4.1. Mettre en place un dispositif de signalement

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 impose de mettre en place un dispositif de signalement des actes de violences, discrimination, harcèlement et agissements sexistes. Grenoble-Alpes Métropole va donc l'instaurer en 2022 pour permettre aux personnes s'estimant victime ou témoin de tels agissements de pouvoir les déclarer.

Mise en œuvre : le dispositif a été présenté en comité technique le 15 septembre 2022. Une cellule d'écoute est lancée en novembre 2022. Elle est externalisée auprès du cabinet Concept RSE. La cellule d'écoute est chargée de répondre aux questions des agents et agentes qui la contactent, de les orienter, et s'ils en font la demande, de transmettre à l'employeur une note d'analyse et de préconisations pour le traitement de la situation. Un bilan annuel sera produit par Concept RSE (à venir fin 2023).

Objectif : Accompagner les carrières

Action 5.4.2. Organiser le mentorat pour les prises de postes à responsabilité

Le mentorat désigne une relation interpersonnelle de soutien, une relation d'aide, d'échanges et d'apprentissage, dans laquelle une personne d'expérience, le mentor, offre son expertise dans le but de favoriser le développement d'une autre personne, le mentoré, qui a des compétences ou des connaissances à acquérir et des objectifs professionnels à atteindre. Grenoble-Alpes Métropole proposera à des managers internes (femmes et hommes) d'accompagner par le mentorat des personnes en prise de postes à responsabilités.

Mise en œuvre : action lancée en 2024.

Objectif : Faire progresser l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations dans la culture d'administration et les pratiques

Action 5.4.3. Veiller à la mixité de jurys de recrutement

Pour veiller à une pluralité de regards au sein des jurys de recrutement, Grenoble-Alpes Métropole proposera des jurys mixtes composés de femmes et d'hommes.

Mise en œuvre : à lancer.

Action 5.4.4. Tester les CV anonymes

L'unité recrutement expérimentera les candidatures par un CV anonyme. Cette démarche vise à réduire les potentielles discriminations à l'embauche. L'expérimentation devra être évaluée pour savoir si elle doit être pérennisée.

Mise en œuvre : à lancer.

Action 5.4.5. Intégrer la non-discrimination dans les outils de recrutement

Les outils de recrutement actuels seront analysés et adaptés pour qu'ils intègrent la non-discrimination. S'ils ne sont pas adaptés, de nouveaux outils seront créés en adoptant ce principe de non-discrimination.

Mise en œuvre : à lancer.

Objectif : Favoriser l'articulation vie professionnelle et vie personnelle

Action 5.4.6. Adopter une charte du droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion a pour objectif de permettre aux agentes et agents de trouver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Avec le développement du télétravail, il est parfois plus difficile de concilier les deux. L'adoption d'une charte permettra de poser un cadre sur l'utilisation des outils de travail numérique.

Mise en œuvre : à lancer.

Action 5.4.7. Créer une fiche synthétique sur la parentalité

Cette fiche permettra de mieux informer tous les personnels sur leurs droits en matière de parentalité en rassemblant dans un document unique l'ensemble des dispositifs existants. Il s'agit de les éclairer à la fois sur leur intérêt et les incidences en termes de carrière, de rémunération ou de retraite.

Mise en œuvre : à lancer.

Action 5.4.8. Accompagner le choix d'un temps partiel

Le temps partiel correspond à la situation où l'agente ou l'agent réduit son temps de travail par rapport à un temps complet. Il a des incidences sur la rémunération à court terme, et sur la retraite à long terme. La Métropole veillera à transmettre aux agents et agentes qui en font la demande l'ensemble des informations pertinentes, et les orientera vers les alternatives qui peuvent répondre à un souhait de meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle (choix du cycle de travail notamment). Une communication relative au temps partiel et ciblant les agents sera mise en œuvre.

ANNEXES

Maison pour l'égalité femmes-hommes - Moyens dédiés

Les moyens humains et financiers auxquels il est fait référence ci-dessous sont ceux spécifiquement dédiés à l'unité « Maison pour l'égalité femmes-hommes ». Le temps de travail ou les crédits consacrés à des projets soutenant l'égalité femmes-hommes au titre d'autres compétences ou thématiques n'y figurent pas.

Depuis 2018, plusieurs évolutions contribuent à une meilleure visibilité et à l'augmentation de l'activité du centre-ressources. En 2018, la Métropole a doté la Maison de nouveaux outils de communication (site Internet, lettre d'information, charte de communication). De nouveaux locaux (12 avenue des Etats Généraux à Echirolles) l'ont rendue plus visible et plus accessible.

Jusqu'en 2019, le centre-ressource était porté par la ville d'Echirolles et la Métropole. Une convention (2017-2019) encadrait la mise à disposition d'1 ETP auprès de la Métropole pour la réalisation des actions métropolitaine.

Début 2020, la Maison pour l'égalité femmes-hommes est devenue un centre-ressource entièrement métropolitain. Un poste a été intégré aux effectifs de la Métropole, et une agente de la ville d'Echirolles est mise à disposition de la Métropole pour 0,5 ETP. Cependant les missions liées à ce poste ont dû être réparties entre les autres membres de l'équipe en raison d'un arrêt depuis juin 2021.

En 2021, l'équipe a été enrichie d'1 ETP supplémentaire, avec la création d'un poste d'adulte relai chargé de l'accompagnement des projets portés par des associations ou des habitants et habitantes de quartiers politique de la ville.

Pour le détail des activités du centre-ressource, se reporter aux différentes fiches actions.

Moyens consacrés en 2023

Moyens humains

3,4 ETP rattachés à l'unité Maison pour l'égalité femmes-hommes répartis ainsi :

- Maintien de 2,7 ETP au sein de la direction du développement social (DDS), soit deux ETP exercés à 80 % (chargée de mission) et à 90% (responsable d'unité), ainsi qu'1 ETP sur un poste d'adulte-relais, chargée d'accompagnement dans les quartiers politique de la ville

- Maintien de 0,2 ETP d'assistante au sein de la DDS

- Retour de 0,5 ETP sous forme de renfort, suite à la fin de la convention de mise à disposition d'une agente d'Echirolles.

Moyens financiers

Mise à disposition des locaux occupés par le centre-ressources Maison pour l'égalité femmes-hommes par la ville d'Echirolles

Maintien de l'enveloppe de l'appel à projets jeunes pour l'égalité – 15 k€

Augmentation nette de l'enveloppe consacrée aux projets métropolitains – 47650 € inscrits au BP 2023 + 43 700 € en délibération modificative.

Recettes :

- 4 000 € de l'État au titre de la politique de la ville

- 2 500 € de l'Etat au titre de la délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité

- 22 400 € de l'Etat au titre du Fonds pour l'Egalité Professionnelle

Moyens consacrés - perspective 2024

Maintien des ETP rattachés à l'unité Maison pour l'égalité femmes-hommes à un total de 3,4 ETP

Maintien de l'enveloppe de l'appel à projets jeunes pour l'égalité – 15k €

Maintien de l'enveloppe consacrée aux projets métropolitains et aux subventions – environ 100 000 € (selon négociations budgétaires en cours)

Recettes : sollicitations de l'Etat au titre de la politique de la ville (4000 €), et du Fonds égalité professionnelle (9600 k€).

Moyens dédiés

Les moyens humains et financiers auxquels il est fait référence ci-dessous sont ceux spécifiquement dédiés à l'unité « Maison pour l'égalité femmes-hommes ». Le temps de travail ou les crédits consacrés à des projets soutenant l'égalité femmes-hommes au titre d'autres compétences ou thématiques n'y figurent pas.

Depuis 2018, plusieurs évolutions contribuent à une meilleure visibilité et à l'augmentation de l'activité du centre-ressources. En 2018, la Métropole a doté la Maison de nouveaux outils de communication (site Internet, lettre d'information, charte de communication). De nouveaux locaux (12 avenue des Etats Généraux à Echirolles) l'ont rendue plus visible et plus accessible.

Jusqu'en 2019, le centre-ressource était porté par la ville d'Echirolles et la Métropole. Une convention (2017-2019) encadrait la mise à disposition d'1 ETP auprès de la Métropole pour la réalisation des actions métropolitaine.

Début 2020, la Maison pour l'égalité femmes-hommes est devenue un centre-ressource entièrement métropolitain. Un poste a été intégré aux effectifs de la Métropole, et une agente de la ville d'Echirolles est mise à disposition de la Métropole pour 0,5 ETP. Cependant les missions liées à ce poste ont dû être réparties entre les autres membres de l'équipe en raison d'un arrêt depuis juin 2021.

En 2021, l'équipe a été enrichie d'1 ETP supplémentaire, avec la création d'un poste d'adulte relai chargé de l'accompagnement des projets portés par des associations ou des habitants et habitantes de quartiers politique de la ville.

Pour le détail des activités du centre-ressource, se reporter aux différentes fiches actions.

Moyens consacrés en 2023

Moyens humains

3,4 ETP rattachés à l'unité Maison pour l'égalité femmes-hommes répartis ainsi :

- Maintien de 2,7 ETP au sein de la direction du développement social (DDS), soit deux ETP exercés à 80 % (chargée de mission) et à 90% (responsable d'unité), ainsi qu'1 ETP sur un poste d'adulte-relais, chargée d'accompagnement dans les quartiers politique de la ville

- Maintien de 0,2 ETP d'assistante au sein de la DDS

- Retour de 0,5 ETP sous forme de renfort, suite à la fin de la convention de mise à disposition d'une agente d'Echirolles.

Moyens financiers

Mise à disposition des locaux occupés par le centre-ressources Maison pour l'égalité femmes-hommes par la ville d'Echirolles

Maintien de l'enveloppe de l'appel à projets jeunes pour l'égalité – 15 k€

Augmentation nette de l'enveloppe consacrée aux projets métropolitains – 47650 € inscrits au BP 2023 + 43 700 € en délibération modificative.

Recettes :

- 4 000 € de l'État au titre de la politique de la ville

- 2 500 € de l'État au titre de la délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité

- 22 400 € de l'Etat au titre du Fonds pour l'Egalité Professionnelle

Moyens consacrés - perspective 2024

Maintien des ETP rattachés à l'unité Maison pour l'égalité femmes-hommes à un total de 3,4 ETP

Maintien de l'enveloppe de l'appel à projets jeunes pour l'égalité – 15k €

Maintien de l'enveloppe consacrée aux projets métropolitains et aux subventions – environ 100 000 € (selon négociations budgétaires en cours)

Recettes : sollicitations de l'État au titre de la politique de la ville (4000 €), et du Fonds égalité professionnelle (9600 k€).

GRENOBLE ALPES MÉTROPOLE

1 place Malraux
38031 Grenoble cedex
04 76 59 59 59

grenoblealpesmetropole.fr

