

ÉGALITÉ,  
UNE AMBITION COMMUNE

Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité  
entre les femmes et les hommes à Villeurbanne

VILLEURBANNE

femmes

hommes

villeurbanne

conseil municipal

lundi 18 novembre 2019

|   |           |
|---|-----------|
| <b>INTRODUCTION - L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES À VILLEURBANNE .....</b>  | <b>3</b>  |
| <b>PARTIE 1—FOCUS SUR QUELQUES RÉALISATIONS CONCRÈTES (2018-2019) .....</b>   | <b>4</b>  |
| <b>Axe transversal – Notre méthode : sensibiliser, associer, concerter, mesurer .....</b>   | <b>4</b>  |
| Création du site <i>nondiscrimination.villeurbanne.fr</i> dédié à la lutte contre les discriminations .....                                     | 4         |
| L'Observatoire villeurbannais des discriminations .....   | 5         |
| Campagne de communication « Le sport n'a pas de sexe ».....   | 5         |
| Rencontre avec les associations partenaires de l'égalité F/H.....   | 6         |
| <b>Axe 1 : Égalité professionnelle des femmes et des hommes .....</b>   | <b>7</b>  |
| Le rapport de situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes en 2018 .....   | 7         |
| <i>Quelques constats 2018</i> .....   | 7         |
| <b>Axe 2 – La Ville intègre l'égalité f/h dans ses politiques publiques .....</b>   | <b>9</b>  |
| Éducation .....   | 9         |
| <i>Inscription de l'égalité filles garçons dans le nouveau PEDT</i> .....   | 9         |
| <i>Étude-action égalité femmes hommes au CPA de Chamagnieu</i> .....  | 9         |
| <i>Démarrage du projet expérimental : "Lutte contre les inégalités et les discriminations multifactorielles à l'orientation scolaire"</i> ..... | 11        |
| Sport.....  | 12        |
| <i>Label « Sport engagé » : premiers clubs et associations labellisés</i> .....   | 12        |
| <i>Formation du personnel de l'OSV</i> .....  | 13        |
| Culture.....  | 13        |
| <i>Mise en place d'un groupe de travail et d'échange de pratiques pour les équipements culturels villeurbannais</i> .....                       | 13        |
| <i>Action de l'ENM en faveur de l'égalité femmes hommes</i> .....   | 14        |
| <i>L'égalité F/H dans les activités du Rize</i> .....   | 16        |
| <i>Le réseau des médiathèques</i> .....   | 18        |
| Autour du 8 mars, la Journée internationale des droits des femmes à Villeurbanne .....  | 19        |
| <i>Conférence gesticulée « La véritable histoire du 8 mars et autres récits d'importance »</i> .....  | 19        |
| <i>Café engagé : L'autodéfense féministe</i> .....  | 19        |
| <b>Axe 3 - Égalité des droits et lutte contre le sexisme.....</b>   | <b>20</b> |
| Le Conseil consultatif de lutte contre les discriminations ethniques : Projection-débat autour du film « Fatima » .....                         | 20        |
| Bilan 2018 des situations de discriminations repérées et traitées à Villeurbanne .....  | 21        |
| <i>L'analyse sexuée des données</i> .....   | 22        |
| <b>PARTIE 2 – MÉTHODES ET MOYENS .....</b>  | <b>23</b> |
| Logique d'intervention en matière d'égalité femmes hommes .....   | 23        |
| <b>Pilotage et moyens mis en œuvre.....</b>   | <b>24</b> |
| Le pilotage et les moyens du plan d'action pour l'égalité femmes hommes.....  | 24        |
| Les subventions aux associations .....  | 24        |
| <b>EN ANNEXE – LE RAPPORT 2018 DE SITUATION COMPARÉE DE L'EMPLOI DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DE LA VILLE DE VILLEURBANNE.....</b>          | <b>25</b> |

## INTRODUCTION - L'égalité femmes hommes à Villeurbanne

---

L'action spécifique sur l'égalité des femmes et des hommes s'inscrit dans la politique de la lutte contre les discriminations. L'objectif de cette action est de corriger les inégalités, y compris lorsqu'il s'agit d'inégalités structurelles ou liées à la répartition des rôles sociaux. En ce sens, l'action menée ne s'adresse pas uniquement aux femmes mais vise l'égalité des femmes et des hommes. L'attention de la Ville se porte également sur l'articulation des différentes dimensions des inégalités entre les femmes et les hommes, notamment celles liées aux conditions sociales, à l'origine, à l'âge, à l'orientation sexuelle et au handicap.

L'engagement de la Ville a été formalisé par la signature de la Charte pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Conçue par le Conseil des communes et des régions d'Europe (CCRE), cette charte s'adresse aux collectivités pour qu'elles agissent en tant qu'employeur et sur leurs différentes compétences. Un plan d'action pour les années 2016-2019 a également été établi.

L'intervention de la Ville se fait selon une progression qui chemine de la prise de conscience des inégalités et des stéréotypes de sexe vers le changement des pratiques et des organisations. La reconnaissance de l'existence des inégalités de sexe est un premier pas indispensable à l'action. Mais pour agir, il faut aussi comprendre. Les inégalités doivent donc être identifiées et mesurées pour permettre l'analyse des processus qui les produisent. Cette compréhension permet ensuite de co-construire l'action pour un changement vers plus d'égalité des femmes et des hommes. (Cf. Partie 2 – Méthodes et moyens).

### **Plan du rapport**

Ce rapport annuel est composé de deux grandes parties. La première rend compte des réalisations concrètes en faveur de l'égalité femmes hommes effectuées de septembre 2018 à août 2019. Ces réalisations sont présentées en quatre chapitres correspondant aux axes du plan d'action : axe « transversal », axe « égalité professionnelle des femmes et des hommes », axe « la Ville intègre l'égalité F/H dans ses politiques publiques » et axe « égalité des droits et lutte contre le sexisme ». La deuxième grande partie est consacrée aux méthodes générales d'intervention et d'évaluation et aux moyens de l'action.

Le rapport 2018 de situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes au sein de la Ville de Villeurbanne est présenté en annexe.

## PARTIE 1 – FOCUS SUR QUELQUES RÉALISATIONS CONCRÈTES (2018-2019)

### AXE TRANSVERSAL – NOTRE MÉTHODE : SENSIBILISER, ASSOCIER, CONCERTER, MESURER

#### Création du site *nondiscrimination.villeurbanne.fr* dédié à la lutte contre les discriminations

Un site dédié à la lutte contre les discriminations à Villeurbanne a été créé début 2019. Destiné aux partenaires de la Ville et à tou.te.s les habitant.e.s il est accessible sur <https://nondiscrimination.villeurbanne.fr/>

Le site vise à informer sur les engagements et l'action locale, les principales réalisations, les partenaires, ainsi que sur le cadre juridique de la lutte contre les discriminations. Le site permet également de suivre les dernières actualités locales et nationales en la matière. La rubrique « ressources » comporte des outils d'information et de sensibilisation sur les différents critères et domaines de discrimination.

Sur l'égalité femmes hommes on trouve les principaux documents d'engagement, les rapports annuels sur la situation en matière d'égalité femmes hommes et de nombreuses ressources telles que des articles, des vidéos, des podcasts radio.

villeurbanne.fr Viva Interactif

villeurbanne NOS ACTIONS ACTUALITÉ VOS DROITS OBSERVATOIRE RESSOURCES

patronyme  
âge  
état de santé  
origine  
orientation sexuelle  
appartenance syndicale  
religion  
Handicap  
vulnérabilité économique

**La lutte contre les discriminations à Villeurbanne**

**Nos actions**  
Découvrir les actions en faveur de la non-discrimination.  
ACCÉDER

**Actualité**  
Suivre les événements et l'actualité locale et nationale.  
ACCÉDER

**Vos droits**  
Connaître le droit de la non-discrimination et ses évolutions, savoir à qui s'adresser.  
ACCÉDER

**Observatoire**  
Accéder aux rapports annuels et aux études de l'observatoire villeurbannais des discriminations.  
ACCÉDER

**Ressources**  
Se documenter, accéder à des lectures et des supports de sensibilisation en ligne (expos, vidéos... ).  
ACCÉDER

## L'Observatoire villeurbannais des discriminations

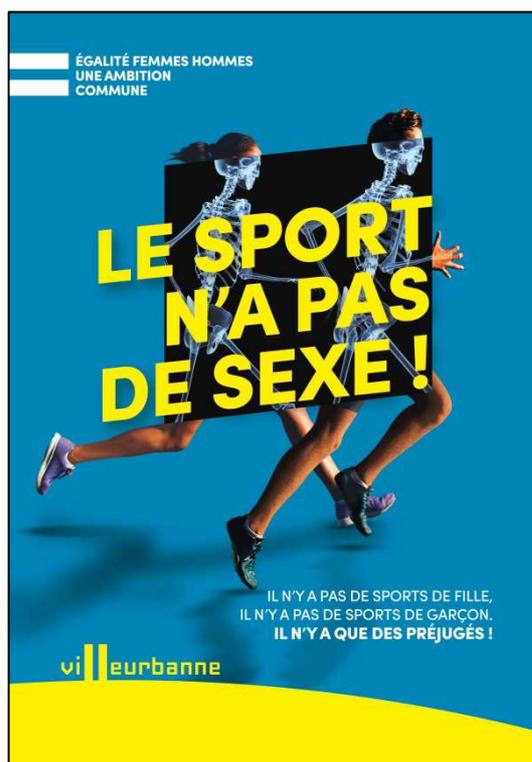
En 2019, l'Observatoire villeurbannais des discriminations a été mis en place. Sa mission est de poursuivre et compiler les études et les données sur les discriminations déjà recueillies sur le territoire villeurbannais et de mener des études quantitatives et qualitatives pour mesurer les discriminations et/ou leur perception, caractériser les populations discriminées et les producteurs de discriminations, analyser les mécanismes et les conséquences des discriminations.

L'Observatoire a vocation à mesurer les différentes formes de préjudices : les discriminations et les inégalités ainsi que les propos négationnistes, les injures et les violences racistes, notamment antisémites, sexistes, homophobes et validistes. Par ailleurs, il travaille dans une approche intersectionnelle qui prend en compte l'articulation des critères discriminatoires de classe, d'origine et de genre notamment.

Une première réunion rassemblant les partenaires institutionnels et associatifs de l'Observatoire a eu lieu en juillet 2019.

### Campagne de communication « Le sport n'a pas de sexe »

En 2018-2019, la Ville a réalisé une campagne de communication sur l'égalité femmes hommes dans le sport, son message : « Le sport n'a pas de sexe ! Il n'y a pas de sport de fille, il n'y a pas de sport de garçon. Il n'y a que des préjugés ! ». Deux visuels ont fait objet d'une campagne d'affichage public fin 2018. Ils ont été également publiés dans le *Viva* d'octobre 2018 et ont été diffusés sous forme de cartes postales en été 2019.



## Rencontre avec les associations partenaires de l'égalité F/H

Suite à l'atelier de l'égalité des partenaires de la Ville en 2016, une rencontre entre la Ville et les associations intervenant sur le territoire en matière d'égalité femmes hommes a été organisée le 5 octobre 2018. L'objectif de la rencontre était de favoriser la connaissance réciproque et la coopération et de permettre aux associations d'exprimer leurs attentes vis-à-vis de la Ville. Il s'agissait également d'offrir un cadre de dialogue et de collaboration.

Les associations présentes à cette rencontre :

- Créfad Lyon, association d'éducation populaire ;
- Impact, association d'autodéfense féministe ;
- Femmes Informations Juridiques Internationales Auvergne-Rhône-Alpes (FIJI), association régionale de défense des droits des femmes en matière de droit international de la famille ;
- Filactions, association de lutte contre les violences conjugales et sexistes ;
- Le Planning familial du Rhône, association départementale du Mouvement pour le Planning Familial qui œuvre pour l'information et l'orientation sur les questions de la sexualité ;
- Si, si, les femmes existent, association ayant pour objectif de défendre la mémoire et la représentation des femmes qui ont marqué l'histoire ;
- Violences Intra Familiales Femmes Informations Libertés (VIFFIL), association de lutte contre les violences faites aux femmes et aux enfants dans le cadre de la sphère privée.

Une réunion annuelle de ce groupe a été actée.



## **AXE 1 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DES FEMMES ET DES HOMMES**

### **Le rapport de situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes en 2018**

La Ville de Villeurbanne, comme toutes les collectivités dotées d'un comité technique paritaire, a l'obligation de présenter annuellement un rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique). Le rapport doit comporter les données sexuées selon les indicateurs définis par l'arrêté du 23 décembre 2013 concernant les effectifs, la carrière des agent.e.s, le temps de travail, les rémunérations, la prévention des risques professionnels et la formation du personnel.

Le rapport de l'année 2018 présenté en annexe, prend en compte les 3 collectivités représentées au sein du même Comité technique paritaire (CTP) : la Ville, le Centre communal d'action sociale (CCAS) et l'École nationale de musique (ENM).

#### ***Quelques constats 2018***

**Les effectifs** – La collectivité compte 1 430 femmes ce qui représente 67 % des agent.e.s. 80 % des femmes sont titulaires et 20 % contractuelles, pour les hommes ces taux sont de 82 % et 18 %.

Pour les titulaires, 68% des agent.e.s en catégorie C sont des femmes, les femmes sont 64 % en catégorie A et 60% en catégorie B. Pour les agent.e.s contractuel.le.s la répartition selon le sexe est moins équilibrée : 61% de femmes dans la catégorie A, 51% dans la catégorie B et 78% dans la catégorie C.

La répartition des femmes et des hommes varie selon les filières : les hommes représentent 77 % des effectifs de la filière sportive, 71 % de la filière sécurité, 54 % de la filière technique, les femmes représentent 97% des agent.es de la filière sanitaire et sociale et 77% de la filière administrative. Ces chiffres indiquent une forte ségrégation sexuée horizontale. Celle-ci se manifeste également sur le plan national.

La moyenne d'âge des femmes, 44 ans et 8 mois, est inférieure de 10 mois à celle des hommes qui est de 45 ans et 6 mois (à noter que dans l'ensemble de la FPT, les femmes sont au contraire plus âgées que les hommes). L'âge moyen des hommes ayant pris leur retraite en 2018 est inférieur de 10 mois à celui des femmes (59 ans et 6 mois contre 60 ans et 4 mois).

**Temps travaillé** – Parmi les titulaires 81 % d'agent.e.s travaillent à temps complet. Le temps non complet (lié au poste) concerne 4 % de femmes et 5 % d'hommes. Le temps partiel (demandé par l'agent.e) concerne 15 % des femmes titulaires et seulement 2 % des hommes titulaires. Les femmes représentent 93 % des fonctionnaires à temps partiel. Le pourcentage de femmes travaillant à temps partiel est d'environ 20 % pour les catégories A et B, respectivement 18 et 20 %, et de 13 % pour la catégorie C.

**Les rémunérations** – L'écart entre la rémunération moyenne nette mensuelle des femmes et des hommes travaillant à temps complet est de 228 euros, ainsi les femmes gagnent en moyenne 12,3% moins que les hommes. En 2015 cet écart était de 233 euros ou 12,6%. L'écart est plus important pour les agent.e.s contractuel.le.s : 303 euros, ce qui représente 19% en défaveur des femmes. L'écart de salaire F/H est moins important lorsque l'on compare les salaires nets mensuels sans les heures complémentaires : il est de 9% pour les agent.e.s titulaires, de 17% pour les agent.e.s contractuel.le.s et de 10% pour l'ensemble du personnel. Les heures supplémentaires expliquent donc une partie des inégalités de salaire entre les sexes.

**Prévention** – Le taux de fréquence des accidents du travail et de trajet est de 49 pour les femmes et de 59 pour les hommes (ce taux tient compte du temps de travail et des effectifs). En 2017, ces taux étaient respectivement : 60 et 41.

28 congés supérieurs à 6 mois étaient en cours en 2018, dont 23 par des femmes. Ces congés demandés par des femmes se répartissent ainsi : 6 congés parentaux, 2 disponibilités pour suivre son conjoint, 14 congés pour convenance personnelle et une disponibilité pour étude ou projet. Les 5 congés demandés par des hommes sont des congés de convenance personnelle.

**Formation** – 1 274 agent.e.s ont suivi une formation en 2018, 68 % sont des femmes et 32 % sont des hommes. Le nombre de jours moyen de formation par agent.e.s est de 2,1 jours pour les femmes contre 2,6 jours pour les hommes.

## AXE 2 – LA VILLE INTÈGRE L'ÉGALITÉ F/H DANS SES POLITIQUES PUBLIQUES

### Éducation

#### ***Inscription de l'égalité filles garçons dans le nouveau PEDT***

Le Projet éducatif du territoire (PEDT) est un document cadre qui fixe les priorités et les orientations de la politique éducative sur le territoire. Le projet établi pour les années 2019-2022 cherche à favoriser l'égalité filles garçons. Cet objectif se décline en actions concrètes, notamment :

- sensibiliser et former les professionnel.le.s du domaine éducatif sur l'égalité filles-garçons ;
- analyser et faire évoluer les pratiques des professionnel.le.s, les formats et les contenus des activités vers plus d'égalité ;
- intégrer la problématique du genre dans le cahier des charges de reconfiguration des cours d'école, des équipements et des espaces collectifs.

#### ***Étude-action égalité femmes hommes au CPA de Chamagnieu***

Une étude-action sur l'égalité femmes hommes a été réalisée fin 2018 début 2019 au centre de plein air de Chamagnieu. Son objectif est l'intégration de l'égalité femmes/hommes dans le projet pédagogique de la structure dans la perspective d'évolution du fonctionnement du centre et des pratiques professionnelles des agent.e.s vers plus d'égalité.

La démarche fait suite à deux demi-journées de formation de toute l'équipe réalisées en décembre 2017. En 2018, un groupe de travail composé de huit agent.e.s (des animateur.ice.s, une agente de service et l'assistante administrative et sanitaire) a été constitué afin de réaliser l'étude-action. Le projet a été mené en collaboration active avec l'équipe : des outils d'observation des pratiques professionnelles ont été co-construits, les membres du groupe de travail ont ensuite effectué des observations.



Les résultats de l'étude-action et les préconisations ont été présentés à l'ensemble de l'équipe et à la direction du CPA en septembre 2019.

Les préconisations portent sur :

- l'accueil et l'organisation du séjour : effectuer des analyses sur l'accessibilité et l'aménagement en lien avec les handicaps, développer « l'éducation au consentement » ;
- les interactions : visibiliser et répartir les tâches entre les enfants de manière égalitaire ; veiller à l'égalité dans les encouragements, les sanctions, les interactions pédagogiques ;
- les activités et les supports d'animation : diversifier les jeux et les outils d'animation et privilégier des activités non-connotées fille ou garçon ;
- la communication non-discriminante.

Les préconisations concernent également le cadre de co-éducation du centre et visent à impliquer les professionnel.le.s de l'Éducation Nationale dans la démarche et à développer des modalités de coopération avec les parents (établissement d'une charte d'éducation égalitaire et à l'égalité). La formation continue et l'accompagnement sont nécessaires au changement des pratiques.

L'étude-action au CPA constitue une expérimentation : les analyses et les outils produits, notamment les grilles d'observation, ont vocation à être mobilisés dans d'autres services de la Ville en lien avec l'éducation, tout comme par ses partenaires.



### ***Démarrage du projet expérimental : "Lutte contre les inégalités et les discriminations multifactorielles à l'orientation scolaire"***

Le projet est animé par la Ville dans le cadre du Fonds d'expérimentation pour la jeunesse géré par l'INJEP, Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire. Il se déroule de 2019 à 2021 et vise à identifier, prévenir et lutter contre les inégalités et les discriminations multifactorielles et croisées (catégorie socio-professionnelle, origine, sexe) à l'orientation scolaire de fin de 3<sup>ème</sup> en mobilisant les parties prenantes : les collèges publics, les services d'orientation scolaire dont le CIO, les jeunes, les parents d'élèves et les partenaires de l'accompagnement scolaire.

Les recherches et enquêtes sur ce sujet tendent à confirmer l'hypothèse de discriminations ethno-générées à l'orientation scolaire de fin de 3<sup>ème</sup>. Elles étayaient également la perception et l'expérience de discriminations ethno- raciales exprimées par les descendant.e.s d'immigré.e.s non européen.ne.s, plus particulièrement par les garçons. La reproduction scolaire des inégalités dépend donc du milieu social, mais aussi de l'origine migratoire et du sexe des élèves.

Le projet prévoit la mise en place d'actions concertées entre les différents acteurs interagissant dans les processus de production des discriminations systémiques à l'orientation. En intervenant au plus près du terrain, dans les lieux et les temps de travail où se jouent les interactions et se prennent les décisions, l'objectif est d'analyser les processus en jeu, afin d'être en mesure d'expérimenter de nouvelles pratiques réduisant les inégalités et les discriminations. Les actions sont évaluées par ISM-Corum, cabinet choisi par l'INJEP.

Le comité de pilotage du projet rassemble : la Ville de Villeurbanne, l'Académie de Lyon-DSDEN69, la Métropole de Lyon, des représentant.e.s des centres sociaux et de l'association ACBCL, les associations de parents d'élèves FCPE69 et PEEP69 et le Défenseur des droits.

Les trois grands objectifs du projet :

- Aboutir à un accord sur la définition des phénomènes d'inégalités et de discriminations à l'orientation scolaire et sur la volonté d'action des partenaires ;
- Identifier et analyser les pratiques et les processus pouvant conduire à des inégalités et des discriminations et au sentiment de discrimination ;
- Expérimenter de nouvelles pratiques, procédures, dispositifs.

Le projet a été mis en place dès janvier 2019, le comité de pilotage s'est réuni en mai afin de définir le calendrier de travail. Une première formation des équipes de direction a eu lieu en juillet. À la rentrée 2019, une dizaine de sessions de formation permettront de sensibiliser l'ensemble des partenaires et de définir les axes d'études et d'expérimentation.

## Sport

L'égalité femmes hommes est un des axes prioritaires de la politique sportive locale (PSL), elle est déployée à travers plusieurs actions concrètes.

### **Label « Sport engagé » : premiers clubs et associations labellisés**

Le label « Sport engagé » a été mis en place l'année dernière pour récompenser les associations et les clubs sportifs villeurbannais œuvrant par leurs actions pour des valeurs citoyennes. Parmi les mentions de labellisation, les clubs peuvent choisir le label portant sur l'égalité femmes hommes.

En 2019, une première promotion de douze associations a été labellisée : Villeurbanne natation, Villeurbanne handball club, Asvel Villeurbanne Basket Féminin, Compagnie Héraclès, Judo club Lyon Villeurbanne, Jeune France de Villeurbanne, Asul, Amicale scolaire Laïque Gratte-Ciel, Basket Charpenne Croix-Luizet, Asvel rugby, Lyon-Villeurbanne rugby 14 et Asul tennis.

Les associations sont engagées notamment dans la promotion de la mixité femmes/hommes dans l'activité sportive et physique, l'encouragement de la parité dans les postes d'encadrement des associations, la pratique d'une communication non stéréotypée et la sensibilisation de l'équipe dirigeante, salariée et bénévole à l'égalité femmes hommes et à la non-discrimination.



### ***Formation du personnel de l'OSV***

L'Office du Sport Villeurbanne est une association fédératrice du milieu sportif villeurbannais. Elle accompagne, forme et conseille les associations sportives, participe à l'élaboration de la politique sportive municipale, renseigne les habitant.e.s sur la pratique et organise des événements sportifs. Un des engagements de l'OSV est d'inclure l'égalité femmes hommes dans son action et de sensibiliser les associations sportives à cette thématique, notamment dans le cadre de la labellisation sport engagé.

Dans ce cadre, fin 2018, l'équipe salariée de l'OSV a suivi une formation de trois demi-journées sur l'égalité femmes hommes. L'objectif était de sensibiliser les salarié.e.s et initier une réflexion sur l'égalité dans le fonctionnement de l'équipe et de l'association, l'organisation des événements, la communication interne et externe.

Parmi les premières réalisations suite à cette formation :

- Réflexion sur la répartition genrée du travail au sein de l'équipe salariée, notamment des tâches liées à la manutention ;
- Mise en place de la communication non-discriminante écrite, orale et visuelle lors des événements organisés par l'OSV (les Lauriers, les Foulées de Villeurbanne) ;
- Intervention dans la formation « Dirigeant associatif » proposée par l'association sportive de l'Université Lyon 1 sur le sujet « L'égalité femmes-hommes dans le sport : pourquoi et comment agir dans nos associations ? »

## **Culture**

### ***Mise en place d'un groupe de travail et d'échange de pratiques pour les équipements culturels villeurbannais***

En 2016, la Ville a signé la déclaration d'intention pour l'égalité réelle des femmes et des hommes dans la culture et la création artistique. Dans le cadre de cet engagement un groupe de travail et d'échange de pratiques proposé à l'ensemble des équipements culturels villeurbannais sur la base du volontariat sera mis en place à l'automne 2019. L'objectif de la démarche proposée est d'impulser une dynamique pour faire évoluer les pratiques vers l'égalité femmes hommes et de partager les méthodes.

## **Action de l'ENM en faveur de l'égalité femmes hommes**

Plusieurs actions en faveur de l'égalité femmes hommes ont été réalisées par l'École nationale de musique de Villeurbanne cette année.

**Une journée professionnelle « Plus mixte, le remix ! »** a été co-organisée, le 12 novembre 2018, avec le Conservatoire de Lyon et le Cefedem AuRA, le centre de ressources professionnelles et d'enseignement supérieur artistique de la musique. S'adressant à des enseignant.e.s et des élèves de ces trois structures, et ouverte à tout le monde, elle avait pour but de questionner l'enseignement du jazz et des musiques actuelles dans les conservatoires. Les enseignantes sont encore rares dans ces disciplines et les pratiques des élèves sont encore très genrées.

Les interventions des chercheur.e.s et des enseignant.e.s invité.e.s portaient sur les obstacles et les ressorts de l'égalité femmes hommes dans l'enseignement du jazz et des musiques actuelles. Le public était ensuite invité à élaborer des outils opérationnels pour faire avancer l'égalité femmes hommes dans ce domaine. Près de 130 personnes ont participé à la journée et un certain nombre de pistes ont été évoquées.



**Un questionnaire « Quelles actions prioritaires pour l'égalité femmes hommes dans notre établissement ? »** à destination des élèves, des parents d'élèves et des enseignant.e.s a été lancé en juin 2019 suite à la journée professionnelle « Plus mixte, le remix ! ». Par ce questionnaire, auquel 135 personnes ont répondu, il s'agissait de définir des actions prioritaires à mener à l'ENM. Parmi ces actions identifiées comme prioritaires :

- inclure dans les cours de culture et formation musicale la connaissance des compositrices, grandes interprètes et cheffes d'orchestre ;
- inclure systématiquement dans les programmes imposés des œuvres de créatrices, compositrices de tout temps et de tout pays ;
- veiller à la parité des artistes invité.e.s sur une saison ;
- réaliser des campagnes de communication qui visent à lutter contre les stéréotypes en valorisant les actions ou parcours d'élèves.

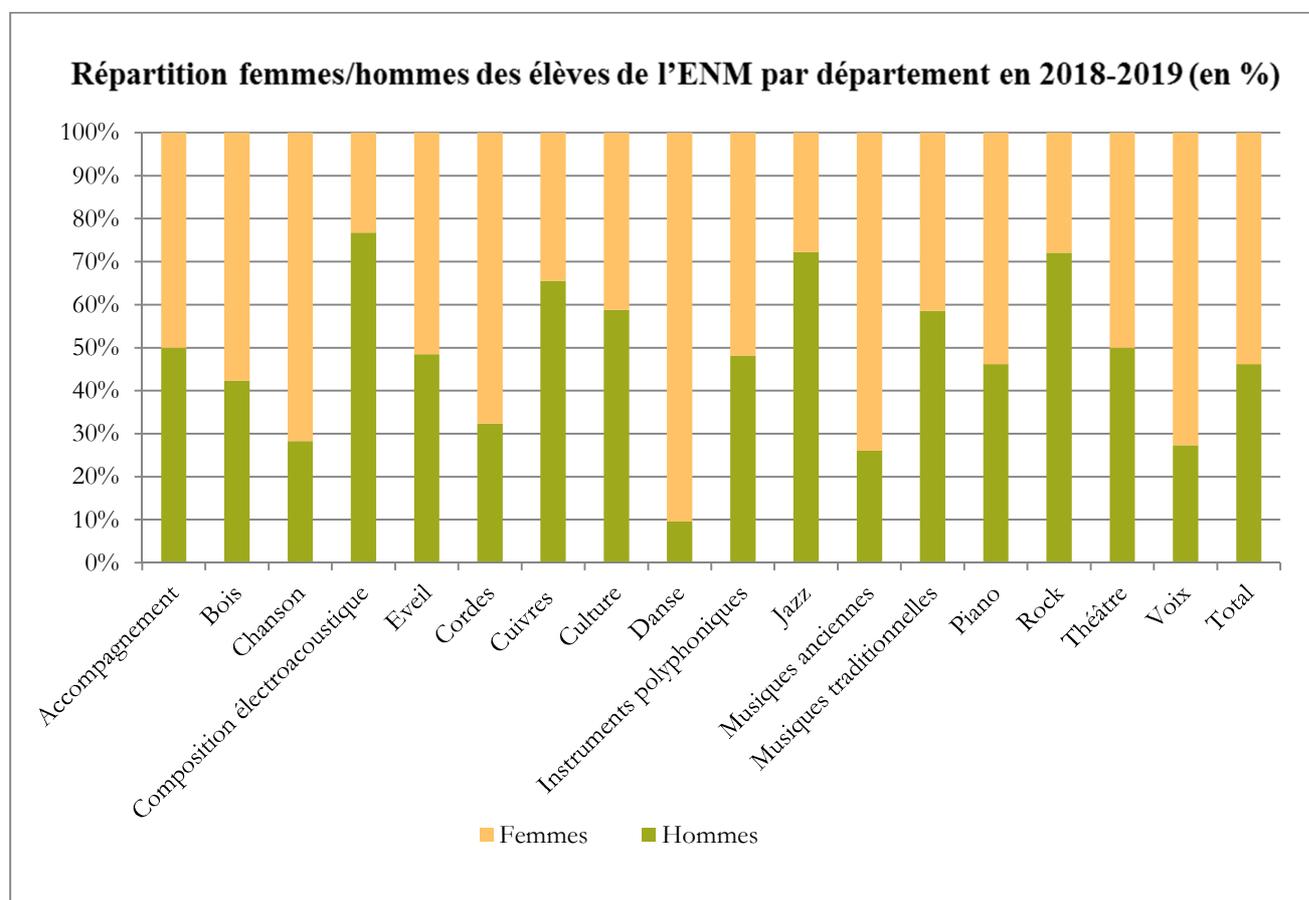
Faisant suite à ces actions **un projet « Repérer et agir sur les inégalités »** a été mis en place pour les années 2019-2021. Développé dans le cadre d'un partenariat entre l'ENM de Villeurbanne, le CRR de Lyon et le Cefedem AuRA et impliquant des enseignants et enseignantes volontaires des trois structures, il a pour but de repérer et d'agir sur les inégalités de genre dans l'enseignement spécialisé de la musique. L'enjeu de ce projet est de sensibiliser les enseignant.e.s et de les accompagner ensuite dans les actions opératoires pour changer les représentations et les pratiques discriminatoires inconscientes.

## Statistiques sexuées concernant les élèves de l'ENM en 2018-2019

Tous les ans, depuis 2013, l'École nationale de musique produit des statistiques sexuées concernant les élèves inscrit.e.s par département.

À la rentrée de 2018 l'École compte 1865 élèves, 54 % sont des femmes et 46 % sont des hommes. La répartition femmes/hommes varie fortement en fonction des départements.

Les départements ayant une répartition paritaire ou proche de paritaire sont : Accompagnement, Bois, Culture, Éveil, Musiques traditionnelles, Piano et Polyphoniques. Les départements avec le plus d'élèves femmes sont les départements Danse – 90%, Voix – 73%, Musiques anciennes – 74%, Chanson – 72% et Cordes – 68%. Les élèves hommes sont davantage présents dans les départements Composition d'électroacoustique – 77%, Jazz – 72%, Rock – 72% et Cuivres – 66%.



## **L'égalité F/H dans les activités du Rize**

La thématique choisie pour la saison 2018-2019 au Rize est l'engagement. La question des inégalités de sexe et de genre et des luttes des femmes a été présente à travers plusieurs événements et rencontres de cette saison.

### **Exposition « Engagements !? », mobilisations citoyennes à Villeurbanne**

L'exposition installée dans les locaux du Rize durant 12 mois a interrogé l'engagement au travers de l'héritage porté par la devise « Liberté, égalité, fraternité ».

Une partie de cette exposition a été dédiée aux engagements en faveur de l'égalité et des droits des femmes. Elle parle notamment des élections des « conseillères privées » à Villeurbanne en 1935, lorsque les droits de vote et d'éligibilité des femmes ne sont pas encore obtenus en France. Les mobilisations et les actions locales en faveur des droits reproductifs et la santé des femmes sont également abordées dans cette exposition.



### **Deux Apéros Si/Si les femmes existent :**

- « **Comment les mouvements LGBTI+ font-ils bouger la société ?** » – 21 mars 2019. Remise en question des normes, ouverture des horizons, déplacements des certitudes, démocratisation des prises de décision et interrogation des fonctionnements verticaux, c'est en profondeur que les mouvements LGBTI+ se proposent de nous faire bouger...
- « **Les femmes compositrices** » – 20 juin 2019. À la veille de la Fête de la musique, il était proposé de se pencher sur le parcours méconnu de quelques femmes compositrices oubliées par l'Histoire

« **Café engagé** » sur l'autodéfense féministe – 7 mars 2019 (voir « Autour du 8 mars »)

**Rencontre « Regards sur la transidentité », le 18 avril 2019,** avec la projection du documentaire « Devenir il ou elle » invitaient à (re)déconstruire nos représentations pour tenter de porter un nouveau regard sur la construction de l'identité masculine et féminine.



**Projection du film « Les femmes du bus 678 », le 17 août 2019,**



dans le cadre du « Ciné de l'été ». Le film met en scène l'histoire de trois femmes qui s'unissent pour combattre le machisme impuni qui sévit dans les rues, dans les bus et dans leurs maisons.

« **Lectures offertes** » – **Été 2019.** Plusieurs extraits musicaux et de livrets autour de l'engagement sélectionnés par l'équipe du Rize étaient disponibles sur la borne d'écoute durant l'été. Parmi ces extraits « King Kong théorie » de Virginie Despentes, les chansons « Gay, gay, marions-nous », « Une sorcière comme les autres » de Anne Sylvestre et « Les filles sages vont au paradis, les autres vont où elles veulent », « Egalité de papier » de Samuele.

**Exposition « Femmes résistantes d'hier et d'aujourd'hui » du 2 juillet au 31 août 2019**

De tout temps les femmes se sont engagées : pour la liberté, la justice, la paix, l'égalité, les droits humains, pour une agriculture respectueuse de la vie... contre toutes les formes d'oppression. Une exposition de Claude Furminieux, artiste autodidacte, présentait une série de 24 portraits de femmes engagées. Parmi elles Rosa Parks, militante pour les droits civiques aux Etats-Unis, Dolores Ibarruri, militante, femme politique et figure emblématique de la Guerre d'Espagne, Bertha Von Suttner, romancière autrichienne, théoricienne du pacifisme, Daisy Bates, journaliste et anthropologue australienne d'origine irlandaise.



## **Le réseau des médiathèques**

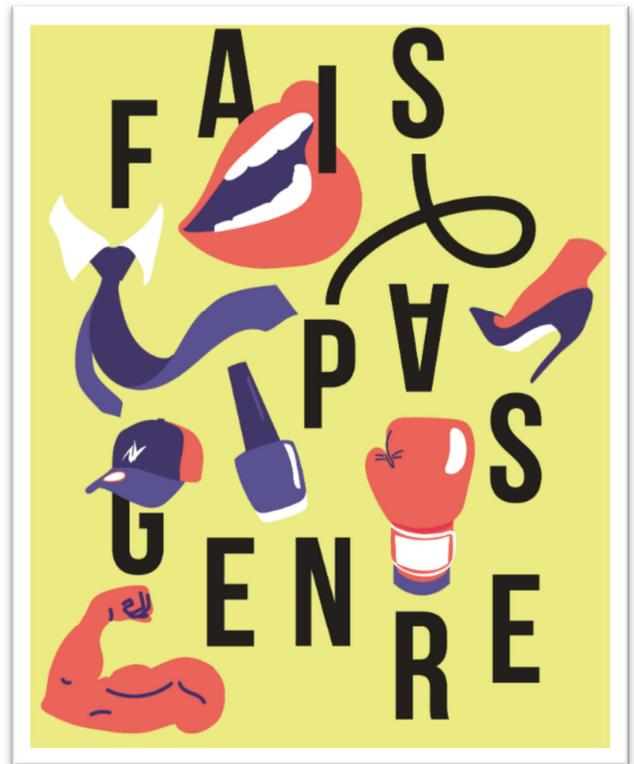
### **Cycle d'événements « Fais pas genre ! »**

Du 14 mai au 29 juin 2019 un cycle d'événements intitulé « Fais pas genre ! » a eu lieu dans les médiathèques de Villeurbanne. Des expositions, ateliers et rencontres ont été organisés pour questionner les catégories, déconstruire les stéréotypes et les rapports de force liés au genre.

La Maison du livre, de l'image et du son a accueilli une exposition de recettes issue du livre « Braise-moi » et qui permettait de découvrir plusieurs grandes figures des cultures LGBTI et féministes. Un espace d'écoute pour découvrir une sélection de podcasts sur les questions d'identité, de sexualité, de harcèlement, *etc.* a été mis en place.

L'autodéfense féministe à destination des adolescentes à la médiathèque du Tonkin, un atelier photo pour questionner son identité de genre et un atelier créatif d'insultes non discriminantes et non genrées ont été également proposés au public.

Par ailleurs, plusieurs rencontres invitaient à réfléchir et à échanger sur des différents thèmes : le sport et la masculinité, la place des femmes dans l'art et les inégalités sexuées en matière de santé. Un spectacle-performance, une projection et un concert ont fait également partie de la programmation de ce cycle.



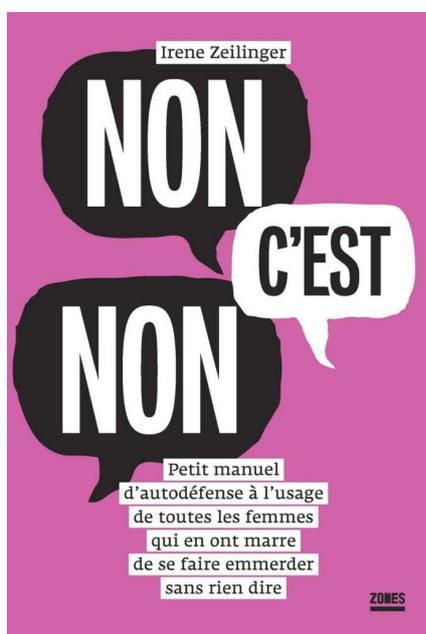
## Autour du 8 mars, la Journée internationale des droits des femmes à Villeurbanne

### Conférence gesticulée « La véritable histoire du 8 mars et autres récits d'importance »

La journée internationale des droits des femmes est l'occasion de se rappeler que derrière la conquête des droits des femmes, il y a des êtres de chair, de sang et d'intelligence qui sont autant d'exemples d'émancipation. La conférence gesticulée « La véritable histoire du 8 mars » organisée au Centre culturel et de la vie associative (CCVA) proposait de découvrir qui étaient ces femmes et comment naquit l'idée d'une journée internationale de lutte pour l'égalité.



### Café engagé : L'autodéfense féministe



La veille du 8 mars, une rencontre sur le sujet de l'autodéfense féministe a eu lieu au café du Rize. Le public était invité à rencontrer Mélanie Richter, membre de l'association Impact, association villeurbannaise d'autodéfense féministe, ainsi qu'Irène Zeilinger, fondatrice de l'association Garance (Belgique) et auteure de l'ouvrage « Non, c'est non : Petit manuel d'autodéfense à l'usage de toutes les femmes qui en ont marre de se faire emmerder sans rien dire », réédité en 2018 aux éditions La Découverte. Les deux intervenantes proposaient de (re)découvrir l'histoire de l'autodéfense féministe ainsi que le travail qu'elles mènent chacune au sein de ces deux associations.

La rencontre a réuni une cinquantaine de personnes.

### AXE 3 - ÉGALITÉ DES DROITS ET LUTTE CONTRE LE SEXISME

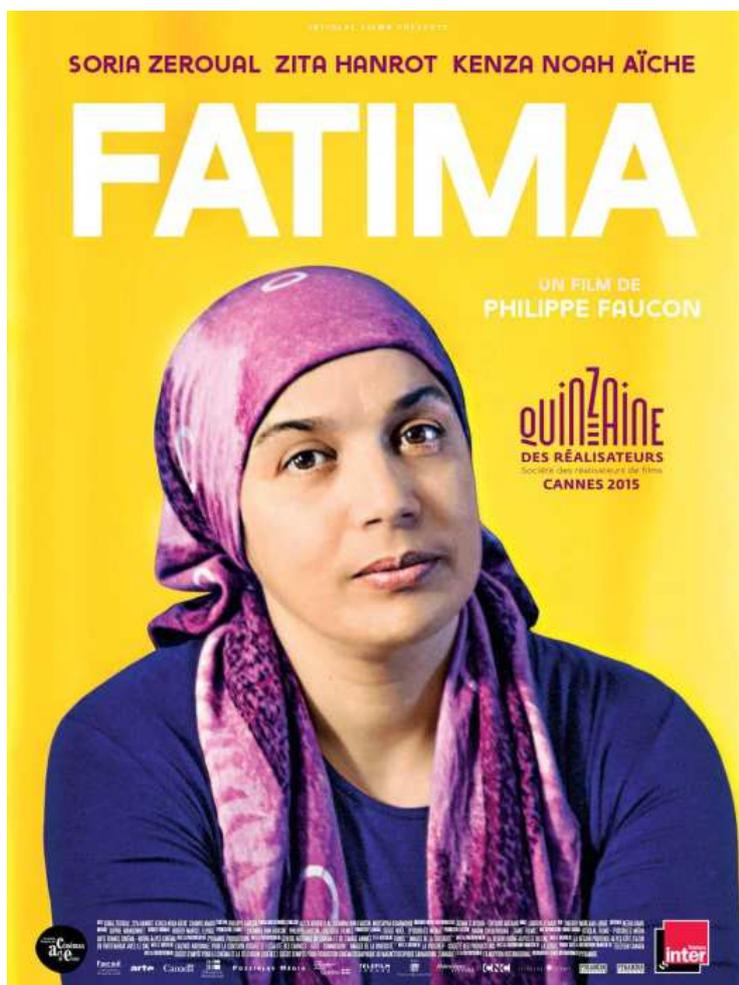
#### Le Conseil consultatif de lutte contre les discriminations ethniques : Projection-débat autour du film « Fatima »

En décembre 2018 le Conseil consultatif de lutte contre les discriminations ethniques a organisé dans la lignée de travail sur les discriminations croisées de genre et d'origine ethnique une projection du film « Fatima » au cinéma Zola.

Le film raconte l'histoire de Fatima qui travaille comme femme de ménage afin d'offrir le meilleur avenir possible à ses deux filles. Elle maîtrise mal le français et le vit comme une frustration dans ses rapports quotidiens avec ses filles. En arrêt maladie suite à une chute au travail Fatima se met à écrire en arabe ce qu'il ne lui a pas été possible de dire jusque-là en français à ses filles.

Le film s'inspire de l'histoire de Fatima Elayoubi et des deux livres qu'elle a écrits : « Prière à la lune » et « Enfin, je peux marcher seule ».

La projection a été suivie d'un échange avec la salle, une centaine de personnes ont assisté à la projection et ont participé au débat.



## **Bilan 2018 des situations de discriminations repérées et traitées à Villeurbanne**

Ce bilan annuel rend compte des situations de discrimination repérées et traitées à Villeurbanne par :

**Les délégué.e.s du Défenseur des droits** à la Maison de justice et du droit de Villeurbanne : depuis septembre 2009, dans le cadre d'une convention entre le Parquet, le TGI, la Ville de Villeurbanne et le Défenseur des droits, deux permanences hebdomadaires de délégué.e.s du Défenseur des droits se tiennent à la Maison de justice et du droit de Villeurbanne.

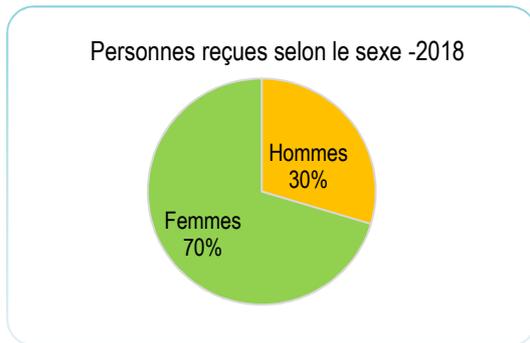
**Les permanences d'avocat.e** : une permanence d'avocat.e est depuis 2015 mise en place par l'association ADL, membre du réseau de vigilance.

**Le réseau de vigilance en faveur de l'égalité de traitement et de la non-discrimination** des intermédiaires de l'emploi, du logement et les professionnel.le.s de l'action sociale, animé par la Ville de Villeurbanne.

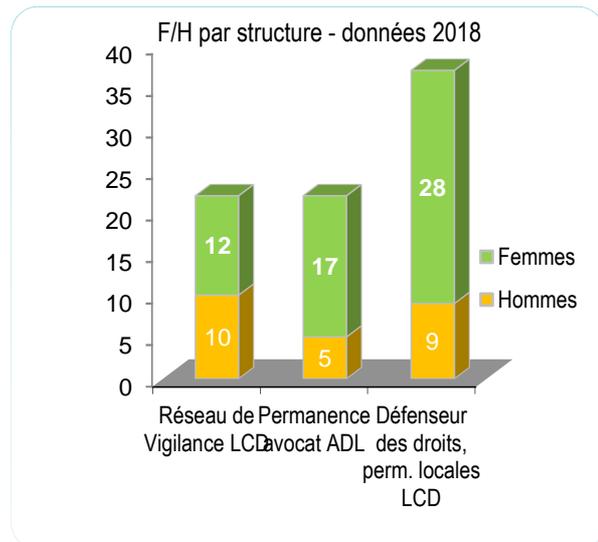
- ADL (Association pour le développement local),
- Ailoj (Association d'aide au logement des jeunes),
- AVDL (Association villeurbannaise pour le droit au logement),
- le CCAS,
- le Centre d'animation Saint-Jean,
- le Centre social de Cusset,
- le Centre social des Buers,
- la Maison sociale des Brosses,
- la Mission locale de Villeurbanne,
- Pôle emploi,
- YMCA,
- la Ville de Villeurbanne.

En 2018, 83 situations potentiellement discriminatoires ont été repérées et traitées dans les différents dispositifs alimentant ce bilan. Soit une hausse d'une dizaine de situations par rapport à 2017. Mais globalement le nombre de situations reste stable avec en moyenne 80 situations par an.

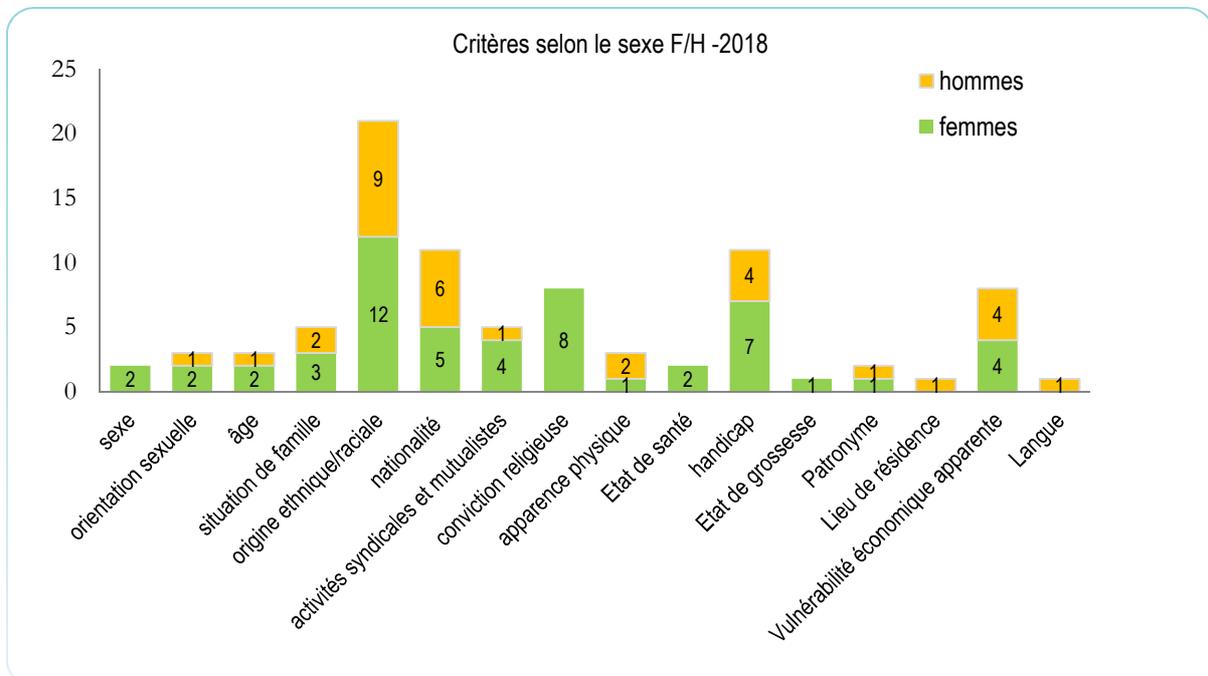
## L'analyse sexuée des données



Les femmes sont plus fortement représentées parmi les personnes reçues dans les trois dispositifs.



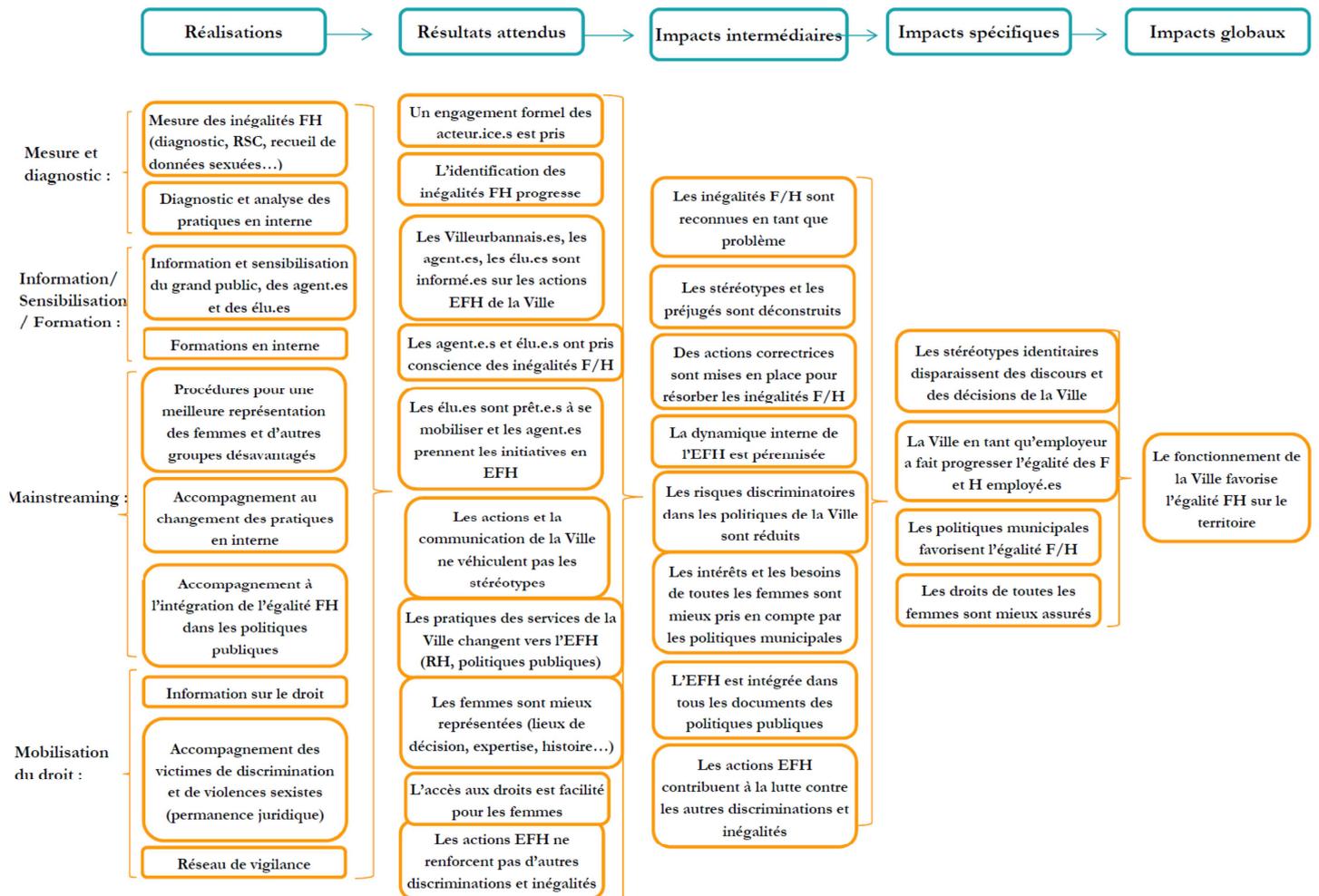
Le critère du sexe n'est évoqué que dans 2 situations et l'état de grossesse dans une situation. Les femmes sont discriminées sur d'autres critères : l'origine, les convictions religieuses, le handicap, la vulnérabilité économique ou les activités syndicales pour les principales. L'analyse sexuée des critères évoqués par les personnes montre que les discriminations liées à la religion et à l'état de santé concernent uniquement des femmes. Les discriminations religieuses repérées concernent pour 2018, comme en 2017, des femmes qui portent le voile à qui est refusé l'accès à un emploi, à une formation ou à un service. Dans une approche multifactorielle, certaines de ces discriminations vécues par des femmes pourraient être considérées comme des discriminations liées aussi au sexe.



## PARTIE 2 – MÉTHODES ET MOYENS

### Logique d'intervention en matière d'égalité femmes hommes

Le schéma ci-dessous illustre la logique d'intervention de la Ville de Villeurbanne en matière d'égalité femmes hommes. Construit à partir du plan d'action pour l'égalité des femmes et des hommes, il permet d'identifier les actions menées dans ce cadre et représente également l'instrument de suivi et d'évaluation.



Les réalisations de la Ville en matière d'égalité femmes hommes sont regroupées en 4 grands axes : mesure et diagnostic, information/sensibilisation/formation, *mainstreaming* (c'est-à-dire intégration de l'égalité F/H dans les pratiques et les politiques de la Ville) et mobilisation du droit. Les résultats attendus correspondent aux effets directs des réalisations. Les impacts intermédiaires et spécifiques sont des effets identifiables à plus long terme.

L'intervention de la Ville en matière d'égalité femmes hommes se déroule suivant la logique suivante : partir de la mesure et du diagnostic, pour aller vers l'information, la sensibilisation et la formation et induire le changement des pratiques. Ainsi, la première étape de l'action : mesure et

diagnostic, permet d'établir un état des inégalités et des actions favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes et ensuite d'identifier des pistes d'actions. L'information, la sensibilisation et la formation sont nécessaires tout au long de l'intervention pour déconstruire les stéréotypes et les préjugés, permettre la prise de conscience des inégalités et l'engagement des élu.e.s et des directions dans la démarche. L'accompagnement consiste ensuite à aider au changement des pratiques de la Ville vers l'égalité réelle.

## **PILOTAGE ET MOYENS MIS EN ŒUVRE**

### **Le pilotage et les moyens du plan d'action pour l'égalité femmes hommes**

Le plan d'action est piloté par la mission Lutte contre les discriminations sous la responsabilité de l'adjointe au maire en charge de la lutte contre les discriminations et l'égalité femmes hommes et du directeur général des services. Un comité de pilotage rassemblant différentes directions de la Ville et des adjoint.e.s au maire décide des orientations stratégiques. Il est mis en œuvre par les différentes directions avec l'appui de la mission Lutte contre les discriminations.

Pour l'année 2019, un budget de prestation spécifique de 7 000 euros a été prévu pour sensibiliser et soutenir des projets spécifiques. Un poste de chargé.e d'études et de projets égalité et non-discrimination en contrat CIFRE a été créé en 2017 pour accompagner la mise en place de l'action. Par ailleurs, une partie du temps de travail de la chargée de mission Lutte contre les discriminations est dédié au pilotage et la mise en œuvre de ce plan.

Hormis ce budget spécifique, les moyens tant humains que financiers sont intégrés dans l'activité des services de la Ville, notamment la direction de la communication et la direction des ressources humaines.

### **Les subventions aux associations**

Plusieurs associations villeurbannaises œuvrant dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes sur le territoire sont soutenues par la Ville de Villeurbanne en 2019 :

- Femmes Informations Juridiques Internationales Auvergne-Rhône-Alpes (FIJI), association régionale qui défend les droits des femmes en matière de droit international de la famille et lutte contre les discriminations auxquelles elles peuvent être confrontées en France ; 6 000 euros lui ont été attribués.
- Filactions, association de prévention des violences sexistes et conjugales, a reçu 1 000 euros de subvention.
- Le Planning familial du Rhône, association départementale du Mouvement pour le Planning Familial qui œuvre pour l'information et l'orientation sur les questions de la sexualité a reçu 10 000 euros de subvention de fonctionnement.
- Violences Intra Familiales Femmes Informations Libertés (VIFFIL), association de lutte contre les violences faites aux femmes et aux enfants dans le cadre de la sphère privée, a

reçu 50 800 euros en subvention de fonctionnement et 7 600 euros en subvention d'équipement (hébergement des femmes victimes de violence).

- « Si, si, les femmes existent », ayant pour objectif de défendre la mémoire et la représentation des femmes qui ont marqué l'histoire, a reçu 3 000 euros pour la réalisation de cinq temps forts autour du 8 mars 2019 (projection-débat, conférence gesticulée *etc.*)

## **EN ANNEXE – Le rapport 2018 de situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes au sein de la ville de Villeurbanne**

---