



RAPPORT ANNUEL EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES À VILLEURBANNE 2020

Présenté au conseil municipal
Le 23 novembre 2020

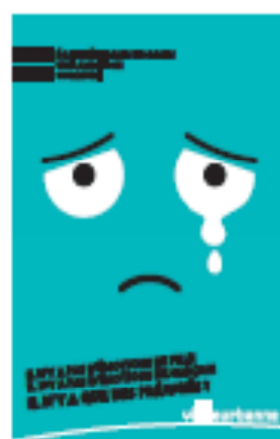


TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES.....	2
INTRODUCTION - L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES À VILLEURBANNE	5
PARTIE 1—FOCUS SUR QUELQUES RÉALISATIONS CONCRÈTES (2019-2020)	6
Axe transversal – Notre méthode : sensibiliser, associer, concerter, mesurer	6
<i>Le site nondiscrimination.villeurbanne.fr dédié à la lutte contre les discriminations : un outil d'information sur l'égalité femmes hommes</i>	<i>6</i>
<i>Formation à l'autodéfense féministe pour les agentes de la Ville</i>	<i>7</i>
Deux éditions de la campagne de sensibilisation contre les préjugés de genre.....	8
Liens avec les associations partenaires de l'égalité F/H.....	10
<i>Rencontre annuelle des partenaires de l'égalité F/H.....</i>	<i>10</i>
<i>Inauguration des nouveaux locaux du Planning Familial 69.....</i>	<i>11</i>
Axe 1 : Égalité professionnelle des femmes et des hommes	12
Le rapport de situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes en 2019	12
<i>Quelques constats 2019.....</i>	<i>12</i>
Axe 2 – La Ville intègre l'égalité F/H dans ses politiques publiques.....	14
Éducation	14
<i>Intégration d'enjeux et d'objectifs sur l'égalité de sexe et la non-discrimination dans le Projet éducatif de territoire (PEDT), 2019-2022</i>	<i>14</i>
Culture.....	15
<i>Mise en place d'un groupe de travail et d'échange de pratiques pour les équipements culturels villeurbannais</i>	<i>15</i>
<i>Action de l'ENM en faveur de l'égalité femmes hommes.....</i>	<i>16</i>
<i>L'égalité F/H dans les activités du Rize.....</i>	<i>19</i>
<i>Les rapports sociaux de sexe – une thématique de recherche au Rize.....</i>	<i>20</i>
<i>Les journées du mariage au Rize : « Ça fait des siècles que les femmes demandent l'égalité » exposition et conférence de Si si les femmes existent !.....</i>	<i>20</i>
Sport.....	21
<i>L'action de l'Office du Sport Villeurbanne.....</i>	<i>21</i>
Urbanisme – espace public.....	21
<i>Plus d'égalité entre les femmes et les hommes dans les dénominations de rues et d'équipements.....</i>	<i>21</i>
Axe 3 – Égalité des droits et lutte contre le sexisme.....	23
Bilan 2019 des situations de discriminations repérées et traitées à Villeurbanne : analyse sexuée des données.....	23
PARTIE 2 – MÉTHODES ET MOYENS	25
Logique d'intervention en matière d'égalité femmes hommes	25
Pilotage et moyens mis en œuvre.....	25
Le pilotage et les moyens du plan d'action pour l'égalité femmes hommes.....	25
Les subventions aux associations	26
PARTIE 3 - BILAN DU PLAN D'ACTION ÉGALITÉ FEMMES HOMMES 2016-2020	27

Actions transversales : former, sensibiliser, mesurer, concerter	27
<i>La mise en place du site internet : nondiscrimination.villeurbaine.fr.....</i>	<i>27</i>
<i>Des forums de formation, de débat et de mobilisation</i>	<i>27</i>
<i>Sensibilisation aux discriminations croisées liées au sexe et à la classe sociale et à l'origine ethnique ou raciale supposée.....</i>	<i>28</i>
<i>Un plan de formation interne.....</i>	<i>28</i>
<i>Actions de lutte contre les stéréotypes.....</i>	<i>28</i>
<i>Égalité de représentation, d'expertise et de participation</i>	<i>29</i>
<i>Animation du partenariat d'action</i>	<i>29</i>
<i>Mesure des inégalités de sexe.....</i>	<i>30</i>
Favoriser l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.....	30
<i>Réalisation du Rapport de situation comparée des femmes et des hommes dans l'emploi de la collectivité (RSC).....</i>	<i>30</i>
<i>Enquête interne sur le sexisme au travail.....</i>	<i>30</i>
<i>Plus d'égalité de sexe dans les noms de métiers, de grades et les fiches de poste.....</i>	<i>30</i>
<i>Mesure de l'égalité femmes hommes dans l'évolution de carrière.....</i>	<i>30</i>
Éducation.....	31
<i>Intégration de l'égalité filles garçons dans le projet éducatif de territoire</i>	<i>31</i>
<i>Étude-action sur l'égalité femmes hommes au CPA de Chamagnieu</i>	<i>31</i>
<i>Projet "Lutte contre les inégalités et les discriminations multifactorielles à l'orientation scolaire" 2019-2022, Fonds d'expérimentation pour la jeunesse.</i>	<i>31</i>
Sport.....	32
<i>Intégration de l'égalité femmes hommes dans la politique sportive locale (PSL).....</i>	<i>32</i>
<i>Mesure de la répartition par sexe des adhérent.e.s des associations sportives subventionnées par la Ville de Villeurbanne.....</i>	<i>32</i>
<i>Création du Label « Sport engagé » : 12 clubs et associations labellisés.....</i>	<i>32</i>
<i>Intégration de l'égalité comme axe d'intervention de l'Office du sport villeurbannais.....</i>	<i>33</i>
Culture	33
<i>Signature de la déclaration d'intention pour l'égalité réelle des femmes et des hommes dans la culture et la création artistique.</i>	<i>33</i>
<i>Démarche de l'ENM en faveur de l'égalité femmes hommes.....</i>	<i>33</i>
<i>L'égalité F/H dans les activités du Rize.....</i>	<i>34</i>
<i>Une coopération du Rize avec l'association Si si les femmes existent.....</i>	<i>34</i>
<i>Mise en place d'un groupe de travail et d'échange de pratiques pour les équipements culturels villeurbannais – 2019.....</i>	<i>34</i>
Urbanisme – espace public.....	35
<i>Plus d'égalité F/H dans les noms de rues et d'équipements.....</i>	<i>35</i>
Égalité par le droit contre les discriminations et violences sexistes	35
<i>Formation sur les mariages forcés des agent.e.s de l'état civil.....</i>	<i>35</i>
<i>Le réseau d'accès au droit de la non-discrimination à Villeurbanne</i>	<i>35</i>
Soutien aux associations	35
 EN ANNEXE – LE RAPPORT 2019 DE SITUATION COMPARÉE DE L'EMPLOI DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DE LA VILLE DE VILLEURBANNE.....	 36

La Ville de Villeurbanne est engagée dans la lutte contre les discriminations depuis quinze ans. L'action spécifique sur l'égalité des femmes et des hommes initiée en 2014 s'inscrit dans le développement de cette politique. 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, il s'est poursuivi pour l'année 2020 du fait du report des élections municipales.

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 sur les mécanismes producteurs d'inégalité, il est nécessaire de les 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 trois grandes parties.

- La première partie rend compte des réalisations concrètes en faveur de l'égalité femmes hommes effectuées de septembre 2019 à octobre 2020. 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 ». Certaines actions programmées ont été perturbées ou n'ont pas pu se dérouler du fait de la crise sanitaire.
- La deuxième grande partie est consacrée aux méthodes générales d'intervention et d'évaluation et aux moyens de l'action.
- Comme il s'agit de la dernière année du plan d'action établi en 2016, une troisième partie présente le bilan global de l'action sur les années 2016-2020.

Le rapport 2019 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 (2019-2020)

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

Le site nondiscrimination.villeurbanne.fr dédié à la lutte contre les discriminations : un outil d'information sur l'égalité femmes hommes

Un site dédié à la lutte contre les discriminations à Villeurbanne a été créé début 2019. Destiné aux partenaires de l'action villeurbannaise et aux citoyen.nes, il est accessible sur <https://nondiscrimination.villeurbanne.fr/>

Le site vise à informer sur les engagements pris, 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 à Villeurbanne. Le site est régulièrement alimenté et permet de suivre l'actualité locale et nationale. Il comporte également des ressources telles que des rapports, des articles, des vidéos et des podcasts radio qui concourent à l'information et à la sensibilisation sur le sujet.



Formation à l'autodéfense féministe pour les agentes de la Ville

Dans le cadre du plan de formation interne en matière d'égalité femmes hommes, des ateliers d'autodéfense féministe en direction des agentes de la Ville ont été mis en place fin 2017.

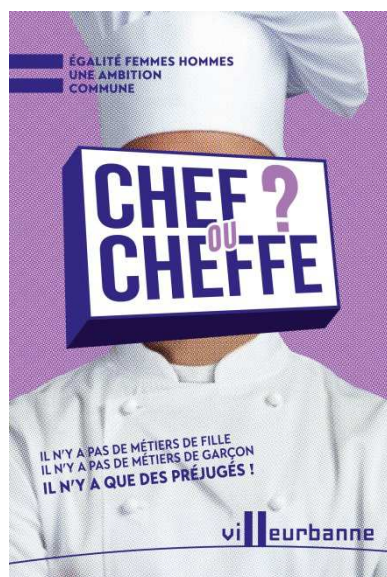
Cette formation est proposée par l'association féministe Impact qui est aussi basée à Villeurbanne. La formation dite « autodéfense féministe » est basée sur l'émancipation et sur la solidarité face au sexisme. Elle a pour objectif de permettre aux participantes de faire face aux situations de violence sexiste auxquelles elles peuvent être confrontées, en tant que femmes, sur leur lieu de travail, lors de déplacements ou plus généralement. Ces manifestations du sexisme, plus ou moins violentes, peuvent être verbales (insultes ou blagues sexistes, blagues à connotation sexuelle, propositions sexuelles malgré l'absence de consentement...), psychologiques (dénigrement de l'intelligence et de l'apparence, empêchements à s'exprimer, chantage à caractère sexuel, harcèlement), physiques ou sexuelles (agression, violence, viol). La formation permet aux participantes de chercher des réponses, individuellement et collectivement. Elle apporte aussi des techniques verbales issues de l'éducation non-violente et des techniques physiques pour se protéger ou stopper ces agressions. La formation est construite pour renforcer la confiance en soi des participantes en proposant des moments de réflexion sur l'éducation reçue en tant que femme qui peut renforcer un sentiment de faiblesse, sur la réalité des agressions et violences sexistes, ainsi que sur les droits en matière de lutte contre les violences sexistes.

En 2019, deux sessions de formation ont été proposées et vingt-deux agentes ont bénéficié de cette formation. D'autres sessions programmées au mois d'avril 2020, n'ont pas pu avoir lieu du fait de la crise sanitaire. Elles sont reportées à partir d'octobre 2020.

Deux éditions de la campagne de sensibilisation contre les préjugés de genre

Après la première édition de la campagne de communication de lutte contre les préjugés sexistes consacrée au sport (« le sport n'a pas de sexe ») réalisée fin 2018, deux autres éditions ont eu lieu.

La deuxième campagne diffusée en novembre 2019 a été consacrée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les visuels représentant un.e pompier.e, un.e chirurgien.ne et un.e chef.fe de cuisine.



« *Il n'y a pas d'émotions de fille, il n'y a pas d'émotions de garçon, il n'y a que des préjugés* » est le slogan de la troisième campagne de la ville de Villeurbanne sur la sensibilisation à l'égalité femmes-hommes, diffusée en octobre 2020. Elle est destinée à contrer les stéréotypes et les idées reçues sur les émotions (la colère, la tristesse, la peur,...), qui ne sont ni masculines, ni féminines.

Empêcher certaines émotions, en encourager d'autres selon le sexe peut avoir des incidences sur l'épanouissement des enfants, des conséquences sur les relations aux autres, au sein de la famille, dans les interactions sociales et plus tard dans la vie professionnelle. Cette campagne de sensibilisation vise la déconstruction des stéréotypes, pour une meilleure prise en compte des personnalités des enfants, de leur sensibilité, de leur singularité et faire ainsi évoluer les pratiques, des adultes et plus particulièrement des professionnel.les intervenant auprès des enfants. Des affiches ont été prévues pour les équipements municipaux, notamment les crèches, ainsi que des badges à destination des enfants.



Liens avec les associations partenaires de l'égalité F/H

Rencontre annuelle des partenaires de l'égalité F/H

La rencontre annuelle entre la Ville et les associations intervenant sur le territoire en matière d'égalité femmes hommes a eu lieu en novembre 2019.

L'objectif de la rencontre est 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 partenaires de l'égalité F/H :

- 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.



Inauguration des nouveaux locaux du Planning Familial 69

Le planning familial est une association féministe et d'éducation populaire créée en 1961, qui œuvre pour le droit à l'information et à l'éducation à la sexualité et à la vie affective.

Le Planning familial 69 est présent à Villeurbanne depuis 1979 dans ses locaux historiques au 2 rue Lakanal. Il accueille près de 22 000 personnes par an. Depuis 2011, la ville de Villeurbanne a mis en place une convention d'objectifs et de moyens avec le Planning qui porte notamment sur des actions d'informations et d'éducatrices dans les collèges et lycées de la ville qui prévoit une subvention de fonctionnement de 10 000 euros par an. Depuis 2014, le planning est, par ailleurs, un partenaire important du plan d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Fin 2018, les travaux ont été programmés dans les locaux du Planning afin de les rendre accessibles aux personnes à mobilité réduite, d'améliorer l'accueil du public et de garantir la confidentialité des échanges. Leur coût s'est élevé à 535 000 euros et la Ville de Villeurbanne a participé à hauteur de 60 000 euros. L'inauguration des nouveaux locaux après 9 mois de travaux s'est déroulée le 24 janvier 2020 en présence du maire de Villeurbanne.



AXE 1 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DES FEMMES ET DES HOMMES

Le rapport de situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes en 2019

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 (RSC) 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.

Désormais, ce rapport chiffré sert aussi de base à l'élaboration d'un plan d'action en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En effet, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique oblige les collectivités de plus de 20 000 habitant.e.s à élaborer un plan d'action pluriannuel d'ici mars 2020, celui-ci doit comporter des mesures visant à :

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

Le rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'année 2019 est présenté dans sa totalité en annexe. Il 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 2019

Les effectifs – La collectivité compte 2 145 agent.e.s. Globalement 67 % des agent.e.s sont des femmes, 33 % sont des hommes, on trouve la même répartition pour les titulaires. Pour les agent.e.s contractuel.le.s, la répartition est de 73 % de femmes pour 27 % d'hommes, avec une sur-représentation des femmes dans la filière C (81%).

La répartition des femmes et des hommes varie selon les filières : les hommes représentent 66 % des effectifs de la filière sportive, 68 % de la filière sécurité, 54 % de la filière technique, les femmes représentent 96 % des agent.e.s de la filière sanitaire et sociale et 78 % 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 9 mois, est inférieure de 10 mois à celle des hommes qui est de 45 ans et 7 mois (à noter que dans l'ensemble de la FPT les femmes sont au contraire plus

âgées que les hommes). L'âge moyen des femmes ayant pris leur retraite en 2019, contrairement aux autres années, est inférieure à celui des hommes. L'écart est de 1 an et 9 mois (61 ans et 4 mois contre 63 ans et 6 mois).

Temps travaillé – 82 % des agent.e.s titulaires travaillent à temps complet. Le temps non complet (lié au poste) concerne 4 % des agent.e.s titulaires : 3 % des femmes et 5 % des hommes. 11 % des titulaires travaillent à temps partiel (demandé par l'agent.e) : 15 % des femmes et seulement 3 % des hommes. Les femmes représentent 91 % des fonctionnaires à temps partiel.

Les rémunérations – L'écart entre la rémunération moyenne nette mensuelle des femmes et des hommes travaillant à temps complet est de 204 euros, ainsi les femmes gagnent en moyenne 11,4 % moins que les hommes. L'écart est plus important pour les agent.e.s contractuel.le.s : 353 euros, ce qui représente un écart de 22 % en défaveur des femmes. L'écart de salaire est moins important lorsque l'on compare les salaires nets mensuels sans les heures complémentaires : il est de 8 % pour les agent.e.s titulaires, de 21 % pour les agent.e.s contractuel.le.s et de 9 % pour l'ensemble du personnel avec 167 euros de rémunération en moins pour les femmes. Les heures supplémentaires expliquent donc une part non négligeable des inégalités de salaire entre les sexes : 18 % des 204 euros d'écart de rémunération nette mensuelle.

Ces écarts peuvent être également produits par la ségrégation professionnelle. Il peut s'agir de la ségrégation verticale, c'est-à-dire la sous-représentation des femmes dans les postes, les grades et les cadres d'emplois supérieurs dans la hiérarchie. La ségrégation horizontale, également appelée « effet filière », qui se traduit par la concentration des femmes dans les filières les moins rémunérées et offrant de moindres possibilités de promotion, renforce l'inégalité salariale. Enfin, souvent ces facteurs n'expliquent pas la totalité des écarts de salaire, on parle alors « d'écart non-expliqué », qui peut indiquer des discriminations. Une piste d'action se dessine pour mesurer l'impact de chacun de ces facteurs en tenant compte des spécificités de la collectivité.

Prévention – En 2019, le taux de fréquence des accidents du travail et de trajet est plus élevé pour les femmes : 54 contre 36 pour les hommes (ce taux tient compte du temps de travail et des effectifs). Le nombre d'accident de trajet est particulièrement élevé chez les femmes : 29 accidents contre 3 chez les hommes.

Concernant les congés supérieurs à 6 mois, 21 congés étaient en cours en 2019, dont 15 par des femmes. Les congés demandés par des femmes se répartissent ainsi : 8 congés parentaux, 2 disponibilités pour suivre son conjoint, 4 congés pour convenance personnelle et une disponibilité pour élever un enfant. 6 congés ont été demandés par des hommes : 5 sont des congés de convenance personnelle et une disponibilité pour élever un enfant.

Formation – 1 203 agent.e.s ont suivi une formation en 2019 : 70 % de femmes et 30 % d'hommes. Les femmes bénéficient des formations moins longues : 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

Intégration d'enjeux et d'objectifs sur l'égalité de sexe et la non-discrimination dans le Projet éducatif de territoire (PEDT), 2019-2022

Un travail partenarial a été mis en place pour rédiger le PEDT, l'égalité Femmes hommes est intégrée dans ce document contractuel selon les objectifs suivants :

Axe 1 : Favoriser la réussite éducative, l'émancipation et l'autonomie

- Intégrer la problématique du genre dans le cahier des charges de la reconfiguration des cours d'école, équipements et espaces collectifs (cf. PSL)
- Former et sensibiliser les professionnel.les sur la notion d'égalité filles garçons
- Analyser et faire évoluer les pratiques des professionnel.les et les formats, contenus des activités.
- Accompagner les professionnel.les de l'animation dans leurs pratiques : renforcer la qualification des personnels embauchés à l'année et sensibiliser les animateurs ;
- Développer l'enseignement de la programmation dans toutes les écoles de Villeurbanne pour permettre aux filles comme aux garçons de développer des compétences inhérentes au codage et d'accéder aux formations/emplois ;
- Expérimenter les pratiques innovantes F/G au CPA suite aux formations et à l'étude menée ;
- Lutter contre les inégalités et les discriminations croisées (classe, sexe, origine) à l'orientation scolaire de fin de 3^{ème} : Projet d'expérimentation FEJ 2019-2021 piloté par la Ville en partenariat avec la DSDEN 69.

Axe 2 : Développer la participation et la citoyenneté des enfants et des jeunes

- Informer les enfants et les adolescent.e.s sur leurs droits et sur les outils pour les protéger (par ex. législation sur les discriminations) ;
- Mobiliser le défenseur des droits pour intervenir auprès des jeunes ;
- Éduquer à la notion de consentement (savoir dire non / entendre non) dans différents domaines : sexualité, corps, activités, autodéfense...
- S'appuyer sur le dispositif d'interventions des infirmières scolaires sur « mon corps m'appartient »
- Permettre à chaque enfant de connaître les valeurs de la république et ses droits et adopter des conduites institutionnelles et professionnelles exemplaires : travailler au sein de chaque institution et en équipe sur les conduites institutionnelles et professionnelles qui permettent à chaque enfant d'adhérer aux valeurs : respect de la dignité, égalité fille-garçon, justice, lutte contre toutes les discriminations...

Culture

Mise en place d'un groupe de travail et d'échanges 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'échanges de pratiques, proposé à l'ensemble des équipements culturels villeurbannais sur la base du volontariat, a été mis en place fin 2019. L'objectif de la démarche proposée est d'impulser une dynamique pour faire évoluer les pratiques vers l'égalité femmes hommes, d'élaborer des méthodes et de partager des bonnes pratiques.

Le groupe de travail animé par la mission lutte contre les discriminations et la direction de la culture avec l'appui d'une prestataire spécialiste a réuni des équipements municipaux (le Réseau de lecture publique, l'École Nationale de Musique, le Rize), et des équipements villeurbannais sur la base du volontariat : le Théâtre National Populaire, la Maison des Jeunes et de la Culture de Villeurbanne et le CCO.

Trois réunions du groupe ont eu lieu de septembre 2019 à février 2020. Une première rencontre qui a permis de dégager les thématiques à travailler collectivement : la communication, la programmation, les ressources humaines. Une session de formation a permis aux 15 participant.e.s de partager les constats, les enjeux et les concepts.

Le premier atelier a eu lieu en février 2020 au Rize sur le thème « Échapper aux stéréotypes dans ses pratiques de communication ». Une modalité de travail collaborative a été mise en place pour analyser collectivement les différents supports de communication amenés par les partenaires et identifier les bonnes pratiques. Les outils disponibles et les cadres de référence (par exemple, « le Guide de la Ville de Villeurbanne pour communiquer sans stéréotypes ») ont été présentés. Un travail collectif a conduit à repérer les leviers d'action et des méthodes à déployer en interne pour que chacune des structures puisse progresser vers une communication qui ne reproduisent pas les stéréotypes de genre mais aussi liés au racisme, à l'hétéronormativité et au validisme.

Un second atelier sur les ressources humaines était programmé pour avril à la MJC de Villeurbanne, mais la crise sanitaire a stoppé le déroulement du travail.

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

La crise sanitaire a fortement impacté le fonctionnement de l'établissement qui a dû fermer au public de mi-mars à fin août 2020 et a déterminé de manière significative les priorités de cette année. Malgré cela plusieurs actions en faveur de l'égalité femmes hommes ont été réalisées :

12 novembre 2019 – Conférence « Inégalités femme-homme dans la culture ».

Adressée aux élèves du troisième cycle de l'ENM cette conférence avait pour objectif la compréhension des notions-clés et des enjeux liés à l'égalité femmes hommes dans la culture.

Poursuite du projet partenarial « Repérer et agir sur les inégalités », 2019-2021

Mis en place en 2019, ce projet réunit l'ENM de Villeurbanne, le Conservatoire de Lyon et le Cefedem AuRA, le centre de ressources professionnelles et d'enseignement supérieur artistique de la musique. Son objectif est de repérer et d'agir sur les inégalités de genre dans l'enseignement spécialisé de la musique. En 2020, le travail s'est poursuivi à travers la construction d'outils de mesure des inégalités. Un premier kit d'observation a été distribué à la promotion d'étudiant.e.s travailleur.euse.s au Cefedem en février, les observations recueillies sont en cours d'analyse.

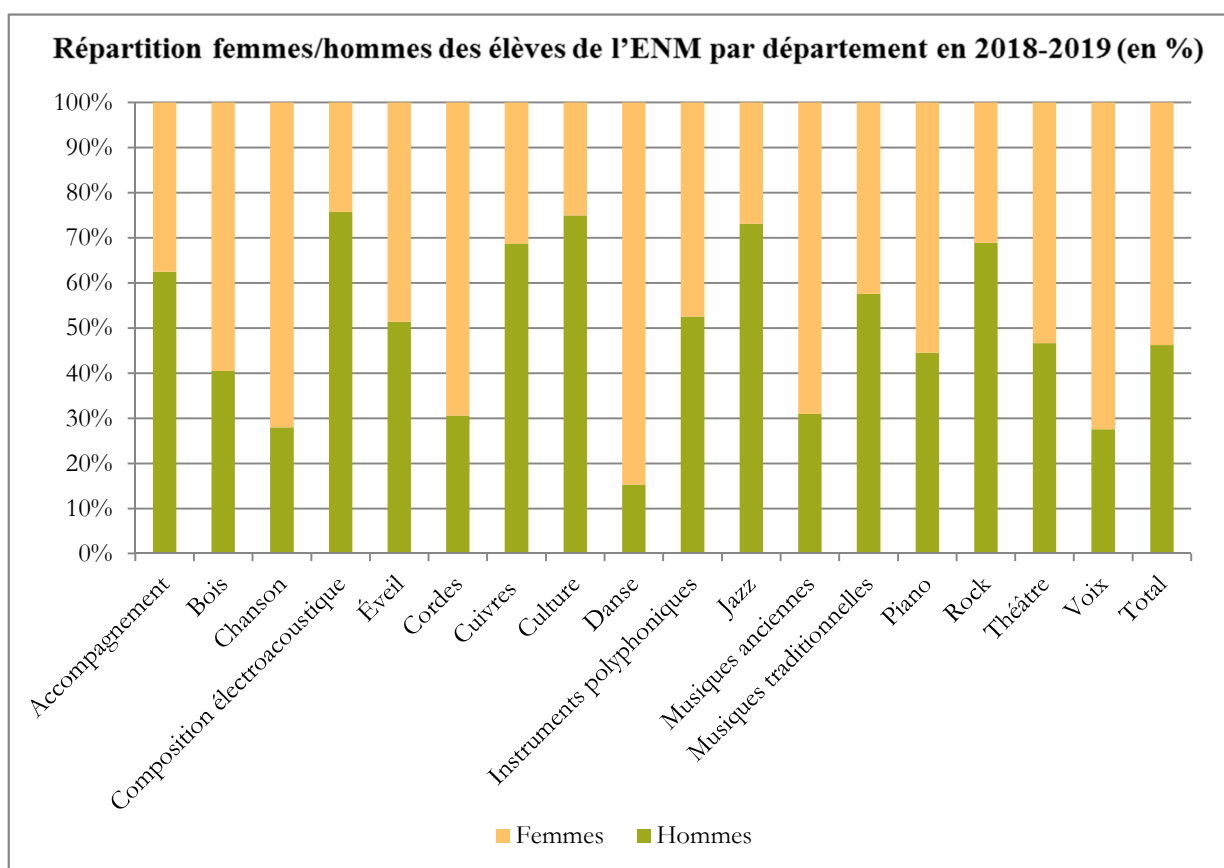
Les 18 septembre 2019 et 29 janvier 2020, deux rencontres sur « L'égalité femmes hommes dans les écoles de musique. Comment structurer et consolider ces actions ? » ont eu lieu avec Agnès Saal, haute fonctionnaire à l'égalité, la diversité et à la prévention des discriminations au Ministère de la Culture. Parmi les thèmes abordés : la formation, l'élaboration d'une charte, la collecte de données chiffrées.

Statistiques sexuées concernant les élèves de l'ENM

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

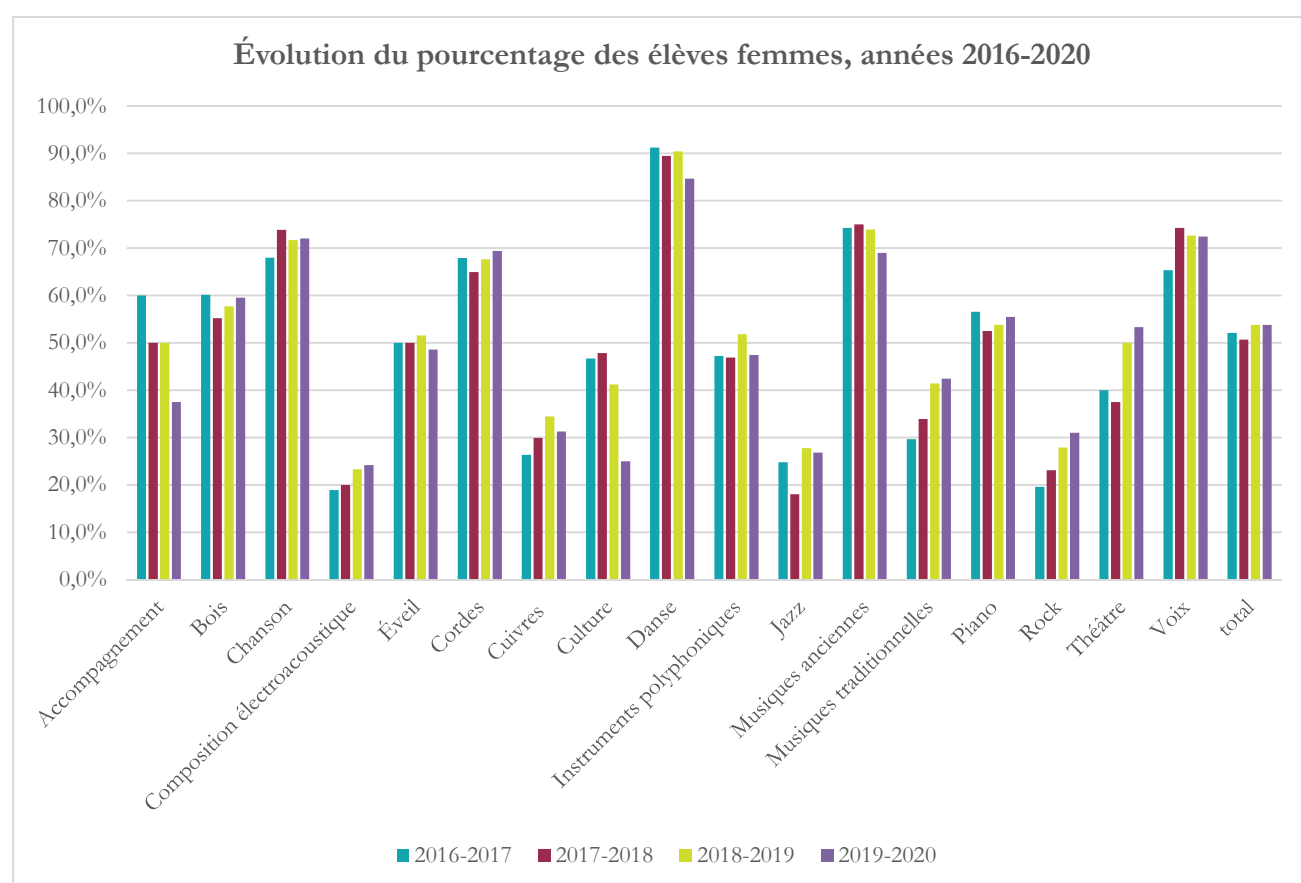
À la rentrée de 2019, l'école compte 1 798 élèves, 54 % sont des femmes et 46 % sont des hommes. La répartition femmes/hommes varie fortement en fonction des départements.

Les départements ayant une répartition paritaire ou proche de paritaire sont : Bois, Éveil, Instruments polyphoniques, Musiques traditionnelles, Piano et Théâtre. Les départements avec plus d'élèves femmes sont les départements Danse – 85 %, Voix – 72 %, Chanson – 72 %, Musiques anciennes – 69 %, et Cordes – 69 %. Les élèves hommes sont davantage présents dans les départements Composition d'électroacoustique – 76 %, Culture – 75 %, Jazz – 73 %, Rock – 69 %, Cuivres – 69 % et Accompagnement – 63 %.



Le tableau ci-dessous présente l'évolution sur quatre ans, depuis l'année scolaire 2016-2017, du pourcentage des élèves femmes inscrites dans les différents départements

La proportion des élèves femmes inscrites à l'ENM reste stable d'une année à l'autre : entre 51 et 54 % de l'ensemble des élèves. En quatre ans la proportion des femmes a augmenté dans les départements initialement peu féminisés : Composition électroacoustique (de 19 % à 24 %), Rock (de 20 % à 31 %), Musiques traditionnelles (de 30 % à 42 %), Théâtre (de 40 % à 53 %). Elle a également augmenté dans les départements où les femmes ont déjà été davantage représentées : Voix (de 65 % à 72 %) et Chanson (de 68 % à 72 %). La proportion des femmes a diminué dans les départements Danse (de 91 % à 84 %), Musiques traditionnelles (de 74 % à 69 %), Accompagnement (de 60 % à 38 %) où elles étaient surreprésentées, et dans le département Culture où la répartition était plutôt paritaire : (de 47 % à 25 %). Au département Jazz le taux d'élèves femmes a été particulièrement bas en 2017-2018 (18 %). Plusieurs départements n'ont pas vu la proportion femmes/hommes changer. Il s'agit des départements Éveil, Instruments polyphoniques et Piano où la répartition est proche de paritaire, du département Bois et du département Cordes où les femmes sont davantage représentées.



L'égalité F/H dans les activités du Rize

Durant la saison 2019-2020, les questions d'inégalités de sexe et de genre et des luttes des femmes ont été présentes par plusieurs événements du programme culturel ainsi qu'à travers des travaux de recherche.

Février 2020 – soirée-débat « Oui cheffes ! »

Dans le cadre de la saison « Résultats des courses », consacrée à l'alimentation et à l'approvisionnement alimentaire, une soirée-débat a été organisée autour du film de Véraane Frediani « À la recherche des femmes chefs ». Dans un monde professionnel organisé traditionnellement autour de valeurs « viriles » (hiérarchie, commandement, force, discipline...) et dominé par des hommes (tandis que la cuisine domestique, dévalorisée, reste l'apanage des femmes), les femmes ont encore bien du mal à se faire une place. Des femmes cheffes présentes sur la scène et dans la salle ont ainsi pu faire part de leur expérience et dialoguer avec le public.



Février 2020 – Exposition « Ce que nous sommes »



Cette exposition installée courant février 2020 au café du Rize est issue d'une recherche collective menée auprès de femmes en demande d'asile hébergées au Centre d'accueil des demandeur.se.s d'asile (CADA) Nicolas Garnier par la photographe et chercheuse Bénédicte de la Taille. Équipées d'un appareil photo les participantes ont documenté entre mars et mai 2019 leurs expériences, leur vie quotidienne, leurs difficultés, et leurs espoirs. Les femmes qui ont participé à cette recherche proposent leur vision de la migration et de l'asile et des difficultés spécifiques auxquelles elles sont confrontées.

Les rapports sociaux de sexe – une thématique de recherche au Rize

Le Rize, comprend un pôle recherche qui accueille des doctorantes pour une durée de trois ans et annuellement 2 à 3 étudiant.e.s en master pour des stages de 6 mois. Les thématiques de recherche concernent le territoire de Villeurbanne, ses patrimoines, ses mémoires et son histoire sociale, ainsi que les migrations qui l'ont caractérisé et le caractérisent encore. Depuis 2017, l'appel à projet de stage inclut la thématique « des rapports sociaux de sexe ».

Dans le cadre des résidences recherche de l'année 2019-2020 deux étudiantes menant des recherches portant sur le genre ont été accueillies :

Julie Fraioli, étudiante du Master 2 Inégalités et discriminations de l'Université Lyon 2, a mené une enquête de terrain à la MJC de Villeurbanne et au Centre social de la Ferrandière afin d'analyser la manière dont l'organisation du travail d'animation contribue ou non à renforcer la socialisation genrée. La recherche aborde notamment les questions de la division sexuée du travail et ses implications concrètes, de la mixité et de la transgression des normes de genre et d'hétérosexualité.

Laura Heyndrickx, architecte et étudiante en Master 2 Égalités de l'Université Lyon, 2 s'intéresse au quartier des Gratte-Ciel au prisme du genre. Cette recherche est l'occasion de porter un nouveau regard sur ce quartier en se demandant comment vit-on aux Gratte-Ciel selon que l'on est un homme ou une femme ? À travers une analyse architecturale couplée à des entretiens semi-directifs avec des habitant.e.s du quartier la recherche cherche à illustrer les mécanismes à l'œuvre entre genre et espace.

Les journées du matrimoine au Rize : « Ça fait des siècles que les femmes demandent l'égalité » exposition et conférence de Si si les femmes existent !



De Sappho à Doria Shafik, l'association, Si si les femmes, existent propose une plongée dans l'histoire de ces 12 femmes qui se sont battues pour l'égalité pour faire (re)découvrir leur parcours. En partenariat avec l'association HF Aura, ce travail se décline par une exposition présente du 18 septembre au 22 octobre 2020 sur les grilles du Rize. Elle présente 12 portraits et paroles fortes de femmes qui, de l'Antiquité au XXe siècle, nous rappellent la légitime aspiration des femmes à l'égalité.

Ça fait des siècles que les femmes demandent l'égalité ! s'est aussi décliné par une conférence gesticulée d'Anne Monteil Bauer le 20 septembre 2020 au Rize.

Sport

L'action de l'Office du Sport Villeurbanne

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.

Suite à la formation de l'équipe salariée sur l'égalité femmes hommes en 2018 une dynamique a été impulsée :

- L'objectif de l'égalité a été intégré dans le projet associatif 2020-2024 ;
- Une communication non-discriminante a été mise en place dans la communication interne (comptes-rendus) et externe (web, mailings, rapports d'activité, bilans des manifestations, *etc.*) ;
- Les récompenses des Lauriers et des Foulées de Villeurbanne et leur ordre de distribution ont été repensés en tenant compte de la problématique de genre (récompenses non-genrées et organisation récompenses par ordre alphabétique) ;
- L'OSV a accueilli une stagiaire du Master Egal'Ups de l'Université Lyon 1 dont le stage portait sur les rapports sociaux de sexe au sein de l'OSV.

Urbanisme – espace public

Plus d'égalité entre les femmes et les hommes dans les dénominations de rues et d'équipements

En juin 2020, dans la zone d'aménagement concerté (ZAC) Gratte-Ciel Centre-ville les noms des femmes suivantes ont été attribués à deux espaces :

Le nom de **Françoise Héritier (1933 – 2017)**, anthropologue, ethnologue, professeure au Collège de France et militante féministe a été attribué à la voie en prolongement de la rue Racine. Élève de Claude Lévi-Strauss, elle mène son terrain de recherche en Haute-Volta (actuel Burkina Faso) chez les Samo. Elle travaille sur les rapports femmes-hommes et formule le concept de « valence différentielle des sexes » pour expliquer la hiérarchisation des sexes. En 1980, elle devient directrice d'études à l'École des hautes études en sciences sociales. En 1982, elle devient la deuxième femme, après Jacqueline de Romilly, à être nommée au Collège de France. Anthropologue militante, elle a été présidente du conseil national du Sida de 1989 à 1995. Elle a fait du combat féministe son combat de vie et a pris des positions fortes pour l'égalité et notamment en faveur de l'homoparentalité.





L'esplanade centrale Est-Ouest avec son prolongement jusqu'au passage Ray porte désormais le nom **d'Agnès Varda (1928 – 2019)**, photographe, cinéaste et plasticienne. Dès 1948, elle a été photographe officielle du Festival d'Avignon. Elle a ensuite poursuivi son travail au sein du TNP alors situé au Palais Chaillot. Sa vie bascula ensuite vers le cinéma et elle fut la figure féminine du mouvement de la « nouvelle vague »

aux côtés de réalisateurs comme Godard, Truffaut, Chabrol, etc. En termes de prix, Agnès Varda a été récompensée à de multiples reprises : César, Lion d'or, Palme d'Honneur au festival de Cannes.

En octobre 2019, le nom d'**Alexandra David-Néel (1868-1969)**, exploratrice et écrivaine française a été donné au complexe sportif municipal des Gratte-Ciel. Passionnée pour l'Asie elle fait des études d'orientaliste. Parallèlement, elle apprend le piano et le chant et commence une carrière de chanteuse lyrique qui l'amène à voyager. Elle effectue plusieurs voyages en Extrême Orient qui vont la rendre célèbre. Elle obtient, en 1925, le prix de l'Académie des Sports et figure parmi la liste des gloires du sport français dans la catégorie « Exploration ». Elle publie également plusieurs récits de ses voyages tout comme des ouvrages sur la culture tibétaine.



AXE 3 - ÉGALITÉ DES DROITS ET LUTTE CONTRE LE SEXISME

Bilan 2019 des situations de discriminations repérées et traitées à Villeurbanne : analyse sexuée des données

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 tenues par une avocate mises en place par l'association ADL depuis 2015.

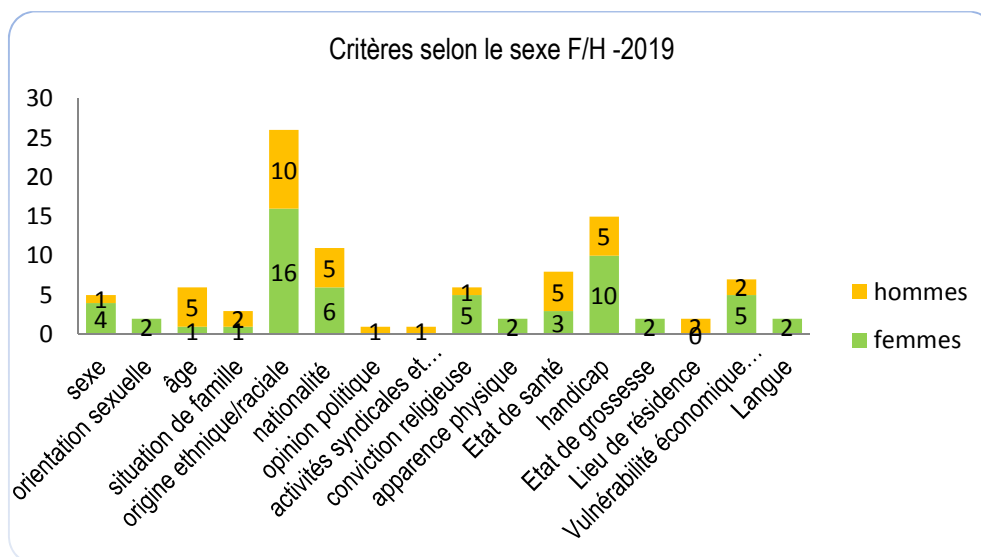
Le réseau de vigilance en faveur de l'égalité de traitement et de la non-discrimination animé par la Ville de Villeurbanne qui réunit les intermédiaires de l'emploi, du logement et les professionnel.le.s de l'action sociale,

- ADL (Association pour le développement local),
- Ailøj (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.

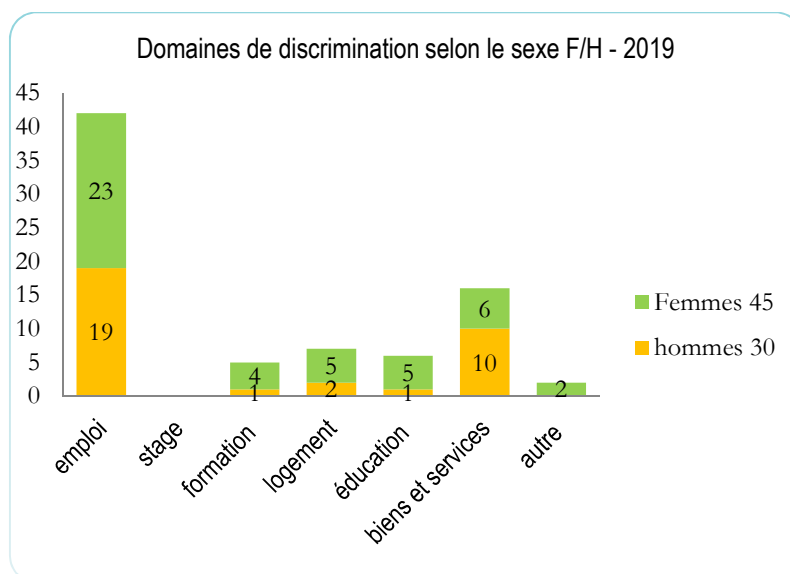
En 2019, 76 situations potentiellement discriminatoires ont été repérées et traitées dans les différents dispositifs d'accès au droit de la non-discrimination et d'aide aux victimes de discrimination de Villeurbanne (le réseau de vigilance LCD, les permanences juridiques d'avocat et du Défenseur des droits). On note une baisse par rapport à 2018, liée à la baisse de situations traitées par le réseau de vigilance (- 8). Mais globalement le nombre de situations reste stable avec en moyenne 80 situations par an.

Les données sexuées relatives aux personnes reçues par les différentes structures alimentant l'observatoire montrent que 60 % des personnes discriminées accompagnées par les partenaires villeurbannais sont des femmes.

Le critère du sexe n'est évoqué que dans 5 situations et l'état de grossesse dans 2 situations. Les femmes sont discriminées sur d'autres critères : l'origine ethnique ou raciale supposée, la nationalité, les convictions religieuses, le handicap, la vulnérabilité économique.



La majorité des discriminations repérées et traitées à Villeurbanne concernent le domaine de l'emploi, tant pour les femmes que pour les hommes. On ne note d'ailleurs pas de variation significative selon le sexe, sauf pour les discriminations dans le secteur des biens et des services qui touchent plus les hommes que les femmes. Le nombre de situations ne permet cependant pas d'en déduire des tendances générales.



Logique d'intervention en matière d'égalité femmes hommes

Les réalisations de la Ville en matière d'égalité femmes hommes s'organisent en 4 grands axes :

- 1/ Mesure et diagnostic ;
- 2/ Information/sensibilisation/formation ;
- 3/ *Mainstreaming*, c'est-à-dire intégration de l'égalité F/H dans les pratiques et les politiques de la Ville ;
- 4/ Mobilisation du droit contre les discriminations et les violences sexistes.

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 2020, un budget de prestation spécifique de 6 000 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 août 2017 pour accompagner la mise en place de l'action, le contrat de 3 ans a été prolongé jusqu'au 31 octobre 2020. 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. Cela correspond environ à un équivalent temps plein d'intervention spécifique sur le plan d'action.

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 ont été soutenues par la Ville de Villeurbanne en 2020 :

- 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 500 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 51 000 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 1 000 euros de subvention de fonctionnement pour 2020 et 3 000 euros pour le projet portant sur les femmes dans la résistance.

PARTIE 3 - BILAN DU PLAN D'ACTION ÉGALITÉ FEMMES HOMMES 2016-2020

Au terme du premier plan d'action villeurbannais pour l'égalité femmes hommes, un bilan récapitulant les actions mises en place de 2016 à 2020 est proposé ci-après. Ce bilan, n'est pas une évaluation, il présente uniquement les actions réalisées pour concrétiser les engagements pris lors du plan d'action.

ACTIONS TRANSVERSALES : FORMER, SENSIBILISER, MESURER, CONCERTER

La mise en place du site internet : nondiscrimination.villeurbanne.fr

- Un site dédié à la lutte contre les discriminations à Villeurbanne a été créé début 2019. Destiné aux partenaires de la Ville et à tous.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. 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.

Des forums de formation, de débat et de mobilisation

Les Ateliers de l'égalité

- 2016 - 7 ateliers de l'égalité, sensibilisation des élu.e.s, des associations locales de l'égalité F/H, des directeur.trices de service de Ville, de partenaires membres de deux conseils locaux « grandir à Villeurbanne », des représentant.e.s du personnel municipal – 68 personnes sensibilisées.
- 2017 - 3 ateliers de l'égalité grand public sur les thématiques : éducation, sports et espace public. 200 participant.e.s ont fait des préconisations pour chacun des thèmes.

Les Assises 2016 de la lutte contre les discriminations « Vous avez-dit intersectionnalité ? L'imbrication des discriminations en question »

- Les Assises se sont articulées autour de trois grandes questions : les origines et les mobilisations actuelles du concept d'intersectionnalité, la capacité du droit et des politiques publiques de prendre en compte l'intrication des critères de discriminations et l'expérience des discriminations croisées. Ces Assises ont réuni plus de 200 personnes. Parmi elles, des habitantes et des habitants de Villeurbanne, des élu.e.s et des personnels de la Ville, des représentant.e.s d'associations d'intervention sociale, et d'associations de lutte contre les discriminations, de lutte contre le racisme ou de défense des droits des femmes et des personnes LGBT.

Sensibilisation aux discriminations croisées liées au sexe et à la classe sociale et à l'origine ethnique ou raciale supposée

- En décembre 2018, ciné débat du Conseil consultatif de lutte contre les discriminations ethniques a proposé le film « Fatima » avec 80 participant.e.s.
- Le Conseil consultatif de lutte contre les discriminations ethniques a réalisé un film « Pourquoi moi ? Et si c'était moi ? » en 2016. Ce film court met en lumière le vécu discriminatoire des femmes musulmanes portant le foulard. Il est conçu comme un outil de sensibilisation auprès des partenaires locaux.

Un plan de formation interne

Séminaire des encadrant.e.s

- 2016 - Séminaire des encadrant.e.s consacré à l'égalité F/H - 200 managers présent.e.s - sensibilisation, diagnostic des inégalités et violences sexistes à partir d'une enquête menée auprès des cadres en interne, échanges pour établir des pistes de travail en groupe.

Une formation des agent.es sur l'égalité F/H

- Formation des agent.e.s : 390 agent.e.s formé.e.s à l'égalité F/H en 2018 : 126 managers, la direction des ressources humaines, des agent.e.s des directions du sport, petite enfance, affaires culturelles dont médiathèque, les coordinateur.trices du périscolaire, le service de santé scolaire, l'équipe du CPA de Chamagnieu.

Formation à l'autodéfense féministe

- Autodéfense féministe à destination des agentes de la Ville. 92 agentes formées.
2017 : 1 session - 2018 : 4 sessions - 2019 : 2 sessions - 2020 : 1 session.
Pour tenir compte de la forte demande des agentes, 4 autres groupes étaient programmés en mars 2020 et n'ont pu se tenir du fait du confinement.

Actions de lutte contre les stéréotypes

Campagne de communication interne sur l'égalité F/H

- Une campagne de communication interne sur l'égalité F/H a été menée en 2016, elle a permis de mieux informer les agent.e.s sur le dispositif d'alerte interne anti-discrimination mis en place depuis 2014 à la Ville. Des affiches ont été diffusées dans tous les équipements municipaux, ainsi que des flyers, accompagnés d'articles dans la lettre interne.

Campagnes de communication grand public

- 2016 - Égalité une ambition commune - Villeurbanne égalité femmes=hommes
- 2018 - Le sport n'a pas de sexe
- 2019 - Les métiers n'ont pas de sexe
- 2020 - Les émotions n'ont pas de sexe

« Guide pour une communication sans stéréotype de sexe »

- Ce guide a été élaboré en interne en 2017, il est à destination des agents et élu.e.s de la Ville. Le guide est accessible sur l'intranet.

Rubrique « Stop aux stéréotypes » dans Viva

- Suite aux ateliers de l'égalité, la lutte contre les stéréotypes de sexe s'est traduite par une nouvelle rubrique dans *Viva*. Elle a traité des violences faites aux femmes (2017) et du travail du care (2018).

Égalité de représentation, d'expertise et de participation

- Intégration de l'égalité F/H et la non-discrimination dans la charte des conseils de quartier – 2015 : recherche de parité au sein des bureaux, prévoir des gardes d'enfants, horaires de réunion.
- Guide pour une communication sans stéréotype de sexe, avec une partie sur les manifestations publiques.

Animation du partenariat d'action

Rencontre annuelle des associations de l'égalité F/H

- Suite à l'atelier de l'égalité qui a rassemblé les associations de l'égalité F/H à Villeurbanne, la Ville organise depuis 2017 une rencontre annuelle des associations afin de faire le point sur les avancées, les difficultés et d'échanger sur les projets en cours. Liste des associations : 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 ; et VIFFIL (Violences Intra Familiales Femmes Informations Libertés), association de lutte contre les violences faites aux femmes et aux enfants dans le cadre de la sphère privée.

Célébration du 8 mars, journée internationale des droits des femmes

- La Ville participe à la célébration du 8 mars en partenariat avec les associations de l'égalité F/H. Elle soutient les associations organisatrices de manifestations et coordonne la communication sur les événements à Villeurbanne. En 2018, une soirée a été organisée au CCVA en partenariat avec le Planning familial 69 et FIJI-RA, en 2019, un café débat sur l'autodéfense féministe a eu lieu au Rize en partenariat avec l'association Impact.
- En 2018, un ciné débat a été organisé par le Conseil consultatif de lutte contre les discriminations ethniques avec le film « Les figures de l'ombre », la projection a réuni 150 personnes.

Mesure des inégalités de sexe

La réalisation d'un testing au prêt à la création d'entreprise sur le critère de sexe

- Un testing non-judiciaire à l'accès au prêt bancaire a été réalisé par la Ville de Villeurbanne. Partant d'une étude des expériences de discriminations menée à Villeurbanne auprès de créateurs et de créatrices d'entreprises, deux critères ont été testés : l'origine ethno-raciale et le sexe. Le testing a été accompagné par un comité scientifique ainsi que par le Défenseur des droits. Sur l'ensemble des 28 agences bancaires testées, la créatrice d'entreprise a été discriminée de façon statistiquement significative, par rapport à son alter ego masculin, principalement dans l'accès à l'information sur les éléments financiers concernant l'offre de prêt. Les résultats de ce testing ont été rendus publics en septembre 2017. Le Défenseur des droits a fait des préconisations au secteur bancaire et annoncé des initiatives pour lutter contre les discriminations.

FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DES FEMMES ET DES HOMMES

Réalisation du Rapport de situation comparée des femmes et des hommes dans l'emploi de la collectivité (RSC)

- Depuis 2016 réalisation du RSC (RSC 2016 ; 2017 ; 2018 et RSC 2019) qui est présenté au comité technique paritaire et au conseil municipal depuis 2017.

Enquête interne sur le sexisme au travail

- En 2016, une enquête a été réalisée auprès des encadrant.e.s sur l'égalité femmes hommes dans l'emploi à Villeurbanne et les violences sexistes au travail et la priorisation des actions. 141 encadrant.e.s ont répondu. 25 % des encadrant.e.s ont déclaré avoir vécu du sexisme au travail (propos sexistes, violences, discriminations). Les quatre priorités désignées étaient : l'évolution de carrière, l'égalité salariale, la lutte contre les stéréotypes et la lutte contre les discriminations. Restitution de l'enquête en juin 2016 lors du séminaire des encadrant.e.s.

Plus d'égalité de sexe dans les noms de métiers, de grades et les fiches de poste

- Un groupe de travail interne a été mis en place en 2016 et a produit une note sur l'usage du féminin et du masculin dans les noms de métier, fonction, grade ou titre qui a été présentée et discutée au CTP en mars 2017. À la suite de ce dialogue social, un protocole interne a été mis en place pour féminiser les fonctions, veiller à ne pas genrer les fiches de poste et utiliser l'écriture inclusive dans les rapports au CTP. Une procédure de rédaction des fiches de poste intégrant la dimension d'égalité de genre et la non discrimination a été établie, les fonctions occupées par des femmes ont été féminisées dans l'intranet.

Mesure de l'égalité femmes hommes dans l'évolution de carrière

- Deux études ont été initiées afin de mesurer les inégalités dans la progression de carrière en fonction du sexe, l'une avec la méthode Clerc (comparaison de parcours), l'autre selon

des analyses statistiques. Leur finalisation ou reprise nécessite un travail préalable de consolidation des données.

ÉDUCATION

Intégration de l'égalité filles garçons dans le projet éducatif de territoire

- Un travail partenarial a été mis en place pour rédiger le PEDT 2019-2022, l'égalité femmes hommes est intégrée dans ce document contractuel. On trouve notamment des actions visant à :
 - Intégrer la problématique du genre dans le cahier des charges de la reconfiguration des cours d'école, équipements et espaces collectifs ;
 - Former et sensibiliser les professionnel.les sur la notion d'égalité filles garçons ;
 - Analyser et faire évoluer les pratiques des professionnel.les et les formats, contenus des activités.
 - Expérimenter les pratiques innovantes au CPA de Chamagnieu suite aux formations et à l'étude menée ;
 - Lutter contre les inégalités et les discriminations croisées (classe, sexe, origine) à l'orientation scolaire de fin de 3^{ème} - Projet d'expérimentation FEJ 2019-2021 piloté par la Ville en partenariat avec la DSDEN 69 ;
 - Informer les enfants et les adolescent.e.s sur leurs droits et sur les outils pour les protéger ;
 - Éduquer à la notion de consentement (savoir dire non / entendre non) dans différents domaines : sexualité, corps, activités, autodéfense...

Étude-action sur l'égalité femmes hommes au CPA de Chamagnieu

- Une étude-action sur l'égalité femmes hommes a été réalisée en 2019 au centre de plein air de Chamagnieu, afin d'intégrer cette dimension dans le projet pédagogique de la structure dans la perspective d'évolution du fonctionnement du centre et des pratiques professionnelles vers plus d'égalité. Le projet a été mené en collaboration active avec l'équipe : des outils d'observation ont été co-construits, les membres du groupe de travail ont ensuite effectué des observations, puis contribué à leur analyse pour ensuite faire des préconisations. 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, notamment les activités périscolaires.

Projet "Lutte contre les inégalités et les discriminations multifactorielles à l'orientation scolaire" 2019-2022, Fonds d'expérimentation pour la jeunesse.

- Le projet est animé par la Ville dans le cadre du Fonds d'expérimentation pour la jeunesse. Il se déroule vise à identifier, prévenir et lutter contre les inégalités et les discriminations multifactorielles et croisées (catégorie socio-professionnelle, origine ethno-raciales, sexe) à l'orientation scolaire de fin de 3^{ème} en mobilisant les parties

prenantes : les collèges publics, le CIO, les jeunes, les parents d'élèves et les partenaires de l'accompagnement scolaire. Les actions sont évaluées par ISM-Corum, cabinet choisi par l'INJEP. Fin 2020, 130 personnes ont été formées, les partenaires sont mobilisés et 4 groupes de recherche action se mettent en place.

SPORT

Intégration de l'égalité femmes hommes dans la politique sportive locale (PSL)

Les orientations dans ce domaine :

- Soutenir davantage l'Asvel Villeurbanne Basket Féminin et renforcer les moyens de communication pour une plus forte visibilité du basket-ball féminin.
- Intégrer l'égalité F/H dans la réflexion sur la labellisation des associations sportives villeurbannaises (voir plus bas).
- Développer un partenariat avec le département Egal'Aps de l'UFR STAPS de l'université Lyon 1.
- Proposer des formations pour les éducateur.ice.s sportif.ve.s et des dirigeant.e.s des clubs.

Mesure de la répartition par sexe des adhérent.e.s des associations sportives subventionnées par la Ville de Villeurbanne

- Dans le cadre de la création d'un label « Sport engagé », des statistiques sexuées des adhérent.e.s des associations et des clubs sportifs intervenant à Villeurbanne et subventionnés par la collectivité ont été produites. En 2017, les 72 structures subventionnées regroupent 14 247 licencié.e.s, dont 8 705 villeurbannais.e.s qui représentent 61% des licencié.e.s. Les hommes sont plus nombreux (62 %) que les femmes (38 %) parmi les licencié.e.s. Ce taux évolue si l'on ne prend en compte que les villeurbannais.e.s avec 58 % d'hommes et 42 % de femmes. La répartition femmes/hommes licencié.e.s varie en fonction des sports pratiqués. En ce qui concerne les villeurbannais.e.s, les femmes sont plus nombreuses à être licenciées dans les sports tels que la gym (100% de licencié.e.s), le yoga (91%), la danse (86%), les sports de plein air – randonnée, marche nordique – (83%), la gym (80%), le twirling (79%) et le fitness (73%). Les femmes sont également plus nombreuses à être licenciées dans des associations omnisports (81%).

Création du Label « Sport engagé » : 12 clubs et associations labellisés

- Le label « Sport engagé » 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 Charpennes Croix-Luizet, Asvel rugby, Lyon-

Villeurbanne rugby 14 et Asul tennis. Les associations se sont ainsi engagées 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.

Intégration de l'égalité comme axe d'intervention de l'Office du sport villeurbannais

- L'objectif de l'égalité a été intégré dans le projet associatif 2020-2024. Un des engagements de l'OSV est 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. Un partenariat a aussi été mis en place avec le Master Egal'Aps, spécialisé sur l'égalité dans le sport de l'Université Lyon 1.

CULTURE

Signature de la déclaration d'intention pour l'égalité réelle des femmes et des hommes dans la culture et la création artistique.

Démarche de l'ENM en faveur de l'égalité femmes hommes

L'ENM avait engagé des actions pour l'égalité F/H avant la mise en place du plan d'action. L'école poursuit sa démarche.

- En 2014, une douzaine d'agent.e.s de l'école ont bénéficié d'une formation approfondie d'une durée de trois jours sur les questions de genre et des inégalités.
- 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.
- La mention de « lutte pour l'égalité femmes hommes » est intégrée dans le projet d'établissement 2016-2020. Le projet mentionne les réalisations déjà effectuées, ainsi que des pistes de travail identifiées par le groupe de réflexion.
- L'ENM intègre l'égalité femmes hommes dans le contenu pédagogique. L'objectif est d'inciter des réflexions sur le genre, les stéréotypes et les inégalités dans la société et plus particulièrement dans la culture, mais aussi de valoriser les productions musicales des femmes.
- Le centre de documentation de l'école propose un fonds spécifique dédié à l'égalité femmes hommes dans le champ culturel.
- Une réflexion sur les façons de s'adresser et d'interagir avec les filles et les garçons, les femmes et les hommes est engagée au sein de l'ENM pour déconstruire les stéréotypes et ne pas produire de discriminations.
- Réalisation d'une enquête « Quelles actions pour l'égalité femmes hommes ? » auprès des élèves, des parents et des enseignant.e.s en 2019. 135 personnes ont répondu. Parmi ces

actions identifiées comme prioritaires : inclure dans les cours la connaissance des compositrices, grandes interprètes et cheffes d'orchestre ; inclure systématiquement 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 pour 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. 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.
- Par ailleurs, l'ENM propose des événements spécifiques liés à l'égalité femmes hommes dans sa programmation.

L'égalité F/H dans les activités du Rize

- Une programmation sur l'égalité femmes hommes
- L'intégration de la dimension de genre dans les expositions : notamment l'exposition « Bouge » en 2016 et « Engagements !? », mobilisations citoyennes à Villeurbanne en 2018.
- Le Rize intègre aussi le genre dans ses activités de recherche. Le pôle recherche accueille des doctorantes pour une durée de trois ans et annuellement 2 à 3 étudiant.e.s en master pour des stages de 6 mois. Les thématiques de recherche concernent le territoire de Villeurbanne, ses patrimoines, ses mémoires et son histoire sociale, ainsi que les migrations. Depuis 2017, les appels à projet de stage et de recherche incluent la thématique des « rapports sociaux de sexe ».

Une coopération du Rize avec l'association Si si les femmes existent

- 16 novembre 2017 – « Les aviatrices »
- 8 mars 2018 – « Qui a peur du mot féminisme ? » : le féminisme est une étiquette qui stigmatise. Que se cache-t-il derrière la peur de ce mot ?
- 14 juin 2018 – « Les pionnières du domaine de la peinture »
- 18 octobre 2018 – « Femmes engagées : les premières journalistes »
- 21 mars 2019 – Apéro Si, Si : « Comment les mouvements LGBTI+ font-ils bouger la société ? »
- 20 juin 2019 – Apéro Si, Si « Les femmes compositrices »
- Septembre 2020 – Exposition pour les journées du matrimoine et conférence gesticulée « Ça fait des siècles que les femmes demandent l'égalité ! ».

Mise en place d'un groupe de travail et d'échange de pratiques pour les équipements culturels villeurbannais – 2019

- Un groupe de travail et d'échanges de pratiques proposé à l'ensemble des équipements culturels villeurbannais sur la base du volontariat a été 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.

URBANISME – ESPACE PUBLIC

Plus d'égalité F/H dans les noms de rues et d'équipements

- Depuis 2015, des noms de femmes ont été donné à 18 nouvelles rues ou nouveaux espaces publics et à 3 équipements municipaux : deux écoles, un équipement sportif.

ÉGALITÉ PAR LE DROIT CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES SEXISTES

Formation sur les mariages forcés des agent.e.s de l'état civil

- L'unité mariage du service de l'état civil de la Ville a été formée par FIJI-RA, une association spécialisée sur le droit international de la famille. Les apports de connaissance ont porté sur les différents types de situation (mariage forcé, mariage arrangé, mariage blanc, *etc.*) et sur le cadre juridique relatif au défaut et aux vices du consentement à mariage. Un panel d'outils pratiques permettant de faire face aux situations présentant des risques de mariages non consentis a également été proposé.

Le réseau d'accès au droit de la non-discrimination à Villeurbanne

- Les bilans annuel des situations repérées et traitées dans les lieux d'accès au droit en matière de lutte contre les discriminations montrent que les femmes sont plus nombreuses (60% de femmes en moyenne) à avoir recours aux permanences du défenseur des droits, à la permanence d'avocat spécialisée sur les discriminations, et à être touchées par les discriminations repérées dans le réseau de vigilance.

SOUTIEN AUX ASSOCIATIONS

- 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 (6000 euros de subventions sur projet par an).
- Filactions, association de prévention des violences sexistes et conjugales (depuis 2017, entre 1000 et 500 euros par an sur projet).
- 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 - 10 000 euros de subvention de fonctionnement depuis 2016.
- 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, soutien annuel : 51 000 euros en subvention de fonctionnement et 7600 euros dédié à l'investissement.
- « Si si, les femmes existent », ayant pour objectif de défendre la mémoire et la représentation des femmes – entre 1000 et 3000 euros selon les années sur projet.

EN ANNEXE – Le rapport 2019 de situation comparée de l’emploi des femmes et des hommes au sein de la ville de Villeurbanne
