

# Plan d'action pour la non-discrimination et l'égalité professionnelle

2021-2023

ville de vi||urbanne





## Sommaire

Édito .....	5
Axe transversal. Notre méthode d'action .....	7
Axe 1. Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes .....	10
Axe 2. Recruter sans discriminer et garantir l'égalité dans l'avancement de carrière .....	12
Axe 3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale .....	15
Axe 4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes .....	17



## Édito

La ville de Villeurbanne, le centre communal d'action sociale (CCAS) et l'École nationale de musique (ENM) comptent plus de 2000 agent.e.s dont 67% sont des femmes. Par ailleurs, les personnels de catégorie C qui perçoivent les rémunérations les plus faibles représentent 68% des agent.e.s. Certaines filières, comme la filière administrative ou médico-sociale sont très fortement féminisées, particulièrement dans la catégorie C.

À la ville de Villeurbanne, comme ailleurs, les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes sont importants, en défaveur des femmes. L'écart est de 11% (soit environ 200 euros par mois) pour l'ensemble des agent.es, 9% pour les titulaires, 22% pour les agent.es contractuel.le.s.

Les facteurs sont multiples : temps partiel, heures supplémentaires, ancienneté, régime indemnitaire, promotions et avancements de grade... À la ville de Villeurbanne, 15% des femmes sont à temps partiel contre seulement 3% des hommes. Sans les heures supplémentaires, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes n'est plus que de 9% au lieu de 11%. En moyenne, les femmes titulaires effectuent plus d'heures supplémentaires que les hommes, mais avec un montant moyen inférieur. En effet, elles réalisent essentiellement des heures supplémentaires de jour, contrairement aux hommes qui travaillent plus en heures supplémentaires la nuit et le dimanche. La part du régime indemnitaire dans la rémunération est en moyenne de 13% pour les femmes contre 15% pour les hommes. Dans la filière sanitaire et sociale qui est fortement féminisée, elle n'est que de 11% pour les femmes.

Même si la ville de Villeurbanne a initié un travail contre les inégalités salariales femmes hommes, force est de constater qu'il reste du chemin à parcourir. 11% des inégalités salariales entre femmes et hommes sont encore inexpliquées.

Nous devons et pouvons agir sur tous les leviers, en particulier ceux qui sont liés à la gestion des carrières et aux rémunérations. Nous avons l'obligation légale d'un plan d'action pour l'égalité FH professionnelle d'une durée maximum de 3 ans, qui aura comme objectifs d'évaluer, de prévenir et de réduire les écarts de salaire, d'avancement et de promotion, les discriminations, les violences et les agissements sexistes. L'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle doit aussi être regardée.

Un plan d'action ciblé uniquement sur l'égalité femmes hommes pourrait effacer les autres discriminations. La mission transversale de lutte contre les discriminations et les inégalités, portée par l'ensemble de l'équipe municipale, montre que l'enjeu est d'avancer sur tous les fronts, et de profiter de cette obligation légale pour construire un vaste plan d'action contre toutes les discriminations. Nous devons prendre en compte le croisement des inégalités : inégalités de genre, inégalités sociales liées par exemple à la catégorie professionnelle, inégalités ethno-raciales et ethno-générées au travail ou encore celles liées à la situation de handicap.

Évidemment, nous ne pouvons pas régler un problème systémique à nous seul.es. Mais nous avons le devoir de ne pas baisser les bras et de porter notre part, agir partout où nous le pouvons. Nous espérons que le travail collectif et participatif qui sera mené dans le cadre de ce plan d'action sera à la hauteur du défi qui est devant nous.



Agathe Fort,  
adjointe à la ville inclusive, la lutte  
contre les discriminations et la santé



Olivier Gluck,  
adjoint aux ressources humaines  
et au dialogue social



## Axe transversal. Notre méthode d'action

### Contexte

La Ville de Villeurbanne mène des actions de lutte contre les discriminations depuis une quinzaine d'année et a mis en œuvre un premier plan d'action pour l'égalité femmes hommes de 2016 à 2020. Une évaluation de la politique de lutte contre les discriminations a permis de clarifier les logiques d'intervention pour prévenir et lutter contre des discriminations.

Ce plan d'action pour la non-discrimination et l'égalité professionnelle 2021-2023 s'inscrit dans la poursuite et le développement de l'action pour ce qui concerne l'emploi dans la collectivité villeurbannaise. L'action concerne la prévention de toutes les discriminations en veillant, conformément aux engagements pris, en particulier aux inégalités et discriminations liées à l'origine, au sexe, au handicap et à l'orientation sexuelle.

La Ville est engagée dans la lutte contre les discriminations ethno-raciales en particulier dans les domaines de l'emploi, du logement et du crédit bancaire. La charte européenne pour l'égalité femmes hommes dans la vie locale signée en 2015, comporte un volet emploi interne et précise que l'action doit prendre en compte le croisement des discriminations. Un programme d'action se déploie depuis 2010 en faveur de l'égalité et la non-discrimination des personnes en situation de handicap en lien notamment avec le FIPHFP. Enfin, la Ville s'est engagée en 2020 dans un plan d'action de lutte contre les violences LGBTQIA+phobes qui comprend un volet de formation du personnel.

### Orientations

L'action villeurbannaise vise les inégalités et les discriminations systémiques, c'est-à-dire les inégalités et les discriminations ancrées dans les fonctionnements et les pratiques sans que cela soit conscient ou intentionnel. Le travail est au cœur des inégalités entre les femmes et les hommes. On parle notamment de la division sexuelle du travail : les femmes et les hommes ne font pas le même travail et le travail effectué par les femmes est dévalorisé socialement, voire non reconnu en tant que « travail ». Les femmes sont assignées au travail domestique, à certains métiers dits féminins et leur ascension hiérarchique et accès aux responsabilités sont entravés.

Mais les femmes n'ont pas toutes la même condition, pour certaines femmes les inégalités socio-économiques, les discriminations liées à l'origine, au handicap, à l'orientation sexuelle, à l'âge se rajoutent aux inégalités et discriminations de sexe. Pour prendre en compte cette réalité complexe et œuvrer à plus d'égalité réelle, l'attention de la Ville se porte sur l'articulation des différentes inégalités et discriminations, particulièrement celles liées au sexe et au genre, à l'origine, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle et à l'appartenance syndicale en veillant à contribuer à la réduction des inégalités socio-économiques.

## Objectifs

L'intervention de la Ville se fait selon une progression qui chemine de la prise de conscience et de l'analyse des inégalités et des discriminations vers le changement des politiques, des organisations et des pratiques.

- **Mesurer** : La reconnaissance de l'existence des inégalités et des discriminations est un premier pas nécessaire. Pour agir, il est d'abord nécessaire d'objectiver les inégalités et d'analyser les processus qui les produisent.
- **Former** : la formation est également un élément indispensable qui permet de partager les connaissances et les outils et de créer une culture commune.
- **Co-construire** : l'action en faveur de l'égalité et la non-discrimination doit être menée au plus près des personnes concernées et ainsi co-construite avec le personnel municipal et leurs représentant.es.
- **Mener une démarche intégrée** : enfin, l'action est menée selon une approche intégrée qui suppose la prise en compte de l'égalité et de la non-discrimination dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des décisions et des mesures concernant la gestion des ressources humaines.

Objectifs	N°	Actions	Moyens et outils mis à disposition	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Calendrier	Pilotage
Mesurer et analyser les inégalités et les discriminations	1	Poursuivre la production de l'état de situation comparée des femmes et des hommes dans l'emploi dans le cadre du Rapport social unique (RSU) en intégrant les indicateurs manquants	Temps de travail	Production du rapport Nombre d'indicateurs réglementaires	Annuel	Mission LCD - MPRH
	2	Produire un premier rapport de situation comparée intégrant notamment les critères de sexe, de l'origine et du handicap et tenant compte de leurs croisements	Budget prestation externe	Production du rapport	2022 (à reproduire tous les 3 ans)	Mission LCD - DRH
	3	Intégrer les enjeux d'égalité femmes hommes et de non-discrimination dans la conception et l'évolution des logiciels de gestion des données liées aux ressources humaines			2022-2023	DRH et mission LCD
Former à la non-discrimination	4	Définir un volet lutte contre les discriminations dans le plan de formation de la Ville	Plan de formation, budget de prestation	Nombre de personnes formées	2021	Mission LCD - DRH
Assurer le dialogue social	5	Créer une commission du CTP et CHSCT (CST) consacrée à l'égalité et à la non-discrimination		Nombre de réunions	2021, puis annuel	Mission LCD - DRH
	6	Présentation annuelle de l'état de mise en œuvre du plan d'action au CTP (CST)		Nombre de propositions émises	Annuel	Mission LCD - DRH

Objectifs	N°	Actions	Moyens et outils mis à disposition	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Calendrier	Pilotage
Informers, sensibiliser, et associer le personnel	7	Créer une commission interne lutte contre les discriminations et égalité professionnelle afin d'associer le personnel de toutes les catégories hiérarchiques à l'action (réunions plénières 3 fois par an)	Décharge temps de travail des agent.es Formation des membres Prestation d'aide à la mise en place et à l'animation	Création de la commission Nombre de membres par catégorie et sexe Nombre de réunions/ an	2022 - annuel ensuite	Co animation de la commission Mission LCD - DRH
	8	Publier le plan d'action sur l'intranet et transmettre la version papier dans des services	Intranet, supports papiers	Publication sur WIP Nombres d'ex. papier t.es sans accès numérique personnel)	Annuel	Mission LCD – direction de la communication
	9	Publier le rapport annuel de l'état de situation comparée, comprenant l'état d'avancement des mesures du plan d'action, sur intranet et transmettre des versions papier dans des services	Intranet, supports papiers	Publication sur WIP Nombre d'exemplaire papier distribué (agent.es sans accès numérique personnel)	Annuel	Mission LCD – direction de la communication
	10	Établir un plan de communication interne en lien avec le présent plan d'action	Temps de travail	Élaboration du plan de communication	2021-2023	Direction de la communication - Mission LCD
Intégrer l'égalité et la non-discrimination de manière transversale dans la gestion des ressources humaines	11	Établir une grille d'analyse de chaque mesure collective RH soumise à la négociation au CTP (CST) afin d'analyser leur impact en matière d'égalité et de non-discrimination	Accompagnement d'un groupe de travail Prestation externe ponctuelle	Établissement de la grille	2022	Mission LCD - DRH
Assurer un pilotage et un suivi du plan d'action	12	Constituer et réunir un comité de pilotage présidé par les adjoint.es RH et LCD consacré au suivi du plan d'action	Temps de travail	Au moins deux réunions par an	Annuel	Mission LCD - DRH
	13	Produire un rapport annuel des actions de non-discrimination et d'égalité professionnelle qui comprend le RSC, l'état d'avancement du plan d'action égalité professionnelle dont le bilan annuel de l'alerte interne anti-discrimination, et le présenter au Conseil municipal	Temps de travail	Présentation annuelle du rapport au Conseil municipal	Annuel	Mission LCD – Mission MPRH – DRH

## Axe 1. Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

### Contexte

Les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes persistent. En 2017, dans la fonction publique territoriale le salaire net mensuel moyen était de 1867 euros pour les femmes et de 2053 euros pour les hommes, ce qui représente un écart de 10% en défaveur des femmes (Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique). À la Ville de Villeurbanne, en 2019, l'écart entre la rémunération moyenne nette mensuelle des femmes et des hommes travaillant à temps complet était de 204 euros : les femmes gagnent en moyenne 11,4% moins que les hommes. Le rapport de situation comparée a permis de constater que l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est moins élevé lorsque l'on compare les salaires sans les heures complémentaires : 9% avec 167 euros de rémunération en moins pour les femmes. Les heures supplémentaires expliquent donc une part des inégalités de salaire entre les sexes. Ces écarts peuvent être aussi produits par la sous-représentation des femmes dans les postes, les grades et les cadres d'emplois supérieurs dans la hiérarchie. Le régime indemnitaire peut également contribuer à renforcer les inégalités.

### Orientations

L'orientation de la Ville est de concilier une action en faveur de la réduction des inégalités de rémunération des femmes et des hommes en portant une attention particulière aux femmes percevant les salaires les moins élevés, notamment dans la catégorie C. En accord avec ces engagements municipaux de lutte contre les discriminations liées à l'origine et au handicap, la Ville souhaite également prendre en compte ces critères dans la mesure des inégalités de rémunération.

### Objectifs

- **Analyser les facteurs producteurs d'inégalités de rémunération dans la collectivité**
- **Réduire les inégalités de rémunération en agissant sur les différents leviers** : le régime indemnitaire est un levier intéressant car sa définition relève entièrement de la décision de la Ville. Suite aux analyses une réflexion peut être menée sur d'autres leviers d'action possibles.

Objectifs	N°	Actions	Moyens et outils mis à disposition	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Calendrier	Pilotage
Affiner la mesure des inégalités de rémunération et analyser les facteurs les générant	14	Réalisation d'une étude mesurant les facteurs générant les inégalités de rémunérations en fonction du sexe (de l'origine et du handicap) – une analyse particulière sur l'impact des régimes indemnitaires	Budget prestation	Les facteurs des inégalités de rémunération sont clairement identifiés	2022	Mission LCD - DRH
	15	Calcul des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et leur publication, conformément aux obligations légales	Temps de travail MPRH, DRH et mission LCD	Calcul et publication des indicateurs	Annuel	MPRH
Réduire les inégalités de rémunération	16	Intégrer l'objectif de réduction des inégalités de rémunération femmes hommes dans tous les dossiers portant sur l'évolution des rémunérations – régime indemnitaire, prime, astreintes...	Temps de travail DRH et mission LCD	Élaboration de la grille Nombre d'indicateurs retenus Mesure inégalités de salaire FH avant/après	2021	DRH et Mission LCD
	17	Mener une réflexion sur les différents leviers de réduction des inégalités de salaire	Associer la commission consultative interne	Production d'une note	2022	DRH et Mission LCD

## Axe 2. Recruter sans discriminer et garantir l'égalité dans l'avancement de carrière

### Contexte

L'accès à l'emploi public est régi par le principe de l'égalité. Or, des recherches montrent l'existence des discriminations et une sous-représentation de certaines populations. Par exemple, les descendant.es d'immigré.es ont 8% de chances en moins d'occuper un emploi public que les « natif.ves ». Outre l'évolution des modalités de concours, sur lesquels se basent moins d'un cinquième des recrutements dans la fonction publique, d'autres leviers d'action, dans le champ de compétence des collectivités, existent : rédaction des offres d'emploi, canaux de diffusion, modalités de sélection des candidat.es, composition du jury, bilans réguliers, etc... À la Ville de Villeurbanne, en lien avec l'évolution des procédures de recrutement, des formations pour recruter sans discrimination ont été mises en place de 2010 à 2014.

L'égalité dans l'évolution de carrière est un autre enjeu. 67% des agent.es de la Ville de Villeurbanne sont des femmes. 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, dans la filière médico-sociale 96% des agent.e.s sont des femmes, elles sont 78% dans filière administrative. Non seulement, les femmes et les hommes ne font donc pas les mêmes métiers, mais les métiers ne proposent pas les mêmes opportunités de carrière. Comme le constate le rapport au premier ministre « La force de l'égalité » certains cadres d'emploi féminisés comme auxiliaires de puériculture (99% de femmes) ou auxiliaire de soins (89% de femmes) n'offrent aucune possibilité de promotion interne. Des analyses sur l'évolution de carrière selon le sexe au sein de la collectivité montrent des retards de carrière pour les femmes dans des cadres d'emploi de catégorie C, notamment dans des métiers féminisés. Le rapport de situation comparée a permis de constater des inégalités dans la formation des femmes et des hommes : en 2019, la durée moyenne des jours de formation par agent.e est de 2,09 jours pour les femmes et 2,57 jours pour les hommes. Désormais, lorsque le taux de promotion professionnelle est inférieur pour un sexe, la Ville a l'obligation de prendre des mesures concrètes afin de garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux nominations. Enfin, le RSC de 2019 a montré que les femmes sont davantage concernées par les accidents de travail et les accidents de trajet (le taux tenant compte des effectifs et du temps de travail est de 54 pour les femmes et de 36 pour les hommes), tout comme par les maladies professionnelles.

### Orientations

En ce début de mandat, de nombreux recrutements sont prévus, il y a donc un enjeu majeur à veiller à l'égalité de traitement et à la non-discrimination dans le recrutement en agissant sur toutes les phases du recrutement. Il s'agit également de prévenir les discriminations dans l'accès des femmes aux métiers dits masculins. En même temps l'action de la Ville visera à assurer l'avancement de carrière dans les métiers féminisés en s'intéressant particulièrement aux cadres d'emploi et métiers féminisés de la catégorie C, notamment de la filière médico-sociale.

## Objectifs

- **Veiller à l'exemplarité en matière de recrutement sans discrimination** : Le premier objectif est de **recruter sans discriminer**.
- **Mieux comprendre les inégalités de sexe dans l'évolution de carrière au sein de la collectivité** : Il s'agira de **poursuivre et approfondir les analyses des inégalités dans les recrutements et dans l'évolution de carrière**.
- **Rétablir et garantir l'égalité dans le déroulement de carrière** en introduisant des changements organisationnels.
- **Reconnaitre, prévenir et traiter les risques professionnels dans les métiers féminisés**

Objectifs	N°	Actions	Moyens et outils mis à disposition	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Calendrier	Pilotage
Recruter sans discrimination	18	Mise en place d'un groupe de formation-action réunissant la DRH et les agents recrutant fréquemment afin de réviser le processus de recrutement et mettre en place un suivi	Prestation / plan de formation	Nombre de réunions du groupe de formation action	2022	Mission LCD – DRH
	19	Expérimenter le CV anonyme sur quelques recrutements et mesurer son impact en termes de non-discrimination	Suivi interne	Nombre de services/postes/recrutements concernés Réalisation d'un bilan d'expérimentation	2022	DRH et Mission LCD
Poursuivre et approfondir les analyses des inégalités dans l'évolution de carrière	20	Réaliser une étude sur les facteurs d'inégalités entre femmes et hommes dans l'accès à la formation	Temps de travail DRH et mission LCD	Réalisation d'un rapport d'étude	2023	Mission LCD – DRH
	21	Poursuivre le travail d'analyse des inégalités dans le déroulement de carrière	Temps de travail DRH et mission LCD	Réalisation d'un rapport	2022	Mission LCD -DRH

Objectifs	N°	Actions	Moyens et outils mis à disposition	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Calendrier	Pilotage
Rétablir et garantir l'égalité de traitement dans le déroulement de carrière	22	Former les manager.es aux enjeux de la non-discrimination en prenant en compte les différentes situations de management à risques discriminatoires, dont les départs et retours de congés maternité, et les différents critères discriminatoires.	Prestation / plan de formation	Nombres d'agent.es formé.es	2023	Mission LCD – DRH
	23	Veiller à l'égalité femmes hommes dans les avancements de grade et les promotions internes : inscription des données femmes/hommes sur le tableau annuel d'avancement	Temps de travail	Élaboration des indicateurs pertinents et leur inscription sur les tableaux annuels d'avancement	2021 et annuel	Mission LCD – DRH
	24	Étudier les possibilités d'évolution des Atsem vers le cadre d'emploi des agent.es de maîtrise	Budget RH	Nombre d'agent.es promu.es	2023	Mission LCD – DRH - DED
	25	Étudier les possibilités d'évolution des agent.es techniques de la direction de l'éducation et celle de la petite enfance dans le cadre d'emploi des agent.es de maîtrise	Budget RH	Nombre d'agent.es promu.es	2023	Mission LCD – DRH - DED
	26	Élaborer un accompagnement à l'avancement de carrière pour le personnel des cadres d'emploi féminisés sans « débouchés » professionnels (auxiliaires de puériculture, auxiliaires de soins, etc.)		Nombre d'agent.es accompagné.es	2023	DRH et directions concernées
	27	Déprécariser le personnel non-permanent et non-titulaire dans les cadres d'emploi féminisés (notamment les ATSEMs)	Budget RH	Nombre d'agent.es titularisé.es par an	2023	Mission LCD – DRH et directions concernées
Reconnaitre, prévenir et traiter les risques professionnels dans les métiers féminisés	28	Réaliser un diagnostic sur l'exposition aux risques professionnels au prisme du genre pour adapter les actions de prévention, les outils et les équipements de protection à la morphologie des agent.es	Prestation (spécialiste en socio-ergonomie du travail)	Réalisation de l'étude comprenant des propositions d'adaptation	2022	Mission LCD – DRH +directions concernées

## Axe 3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

### Contexte

Des recherches montrent que la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale repose essentiellement sur les femmes : dans les douze mois qui suivent une naissance, 39% des mères déclarent un changement de situation professionnelle (changement de statut, d'horaires, d'intensité du travail ou retrait du marché du travail), contre 6% de pères. Par ailleurs, les femmes effectuent en moyenne les 2/3 du travail ménager et du travail parental. Ce « partage inégal » s'inscrit dans le système des inégalités sexuées et le renforce au bénéfice des hommes. En 2020, parmi les femmes ayant subi une discrimination dans l'emploi 27% évoquent le critère de grossesse et de maternité et 17% celui de la situation de famille. À la Ville de Villeurbanne, 11% d'agent.es titulaires travaillent à temps partiel, dont 90% sont des femmes. On compte annuellement environ 60 congés maternité. En 2019, 8 agentes étaient en congé parental et 40 agent.es en temps partiel de droit, dont 34 femmes.

Plusieurs évolutions législatives récentes tendent à favoriser l'égalité professionnelle et le partage des tâches familiales. Le nombre de jours de congé paternité et d'accueil de l'enfant est passé à 28 jours avec 7 jours obligatoires. L'état de grossesse a été reconnu comme un critère discriminatoire dans l'emploi public. Les agent.es en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans maintiennent désormais leurs droits à l'avancement de carrière.

Le télétravail, en développement depuis quelques années, a été mis en place pour de nombreux.es agent.es durant cette crise sanitaire. Il pose question en termes de partage du temps et de l'espace professionnel et domestique (droit à la déconnexion), particulièrement pour les femmes.

### Orientations

Pour parvenir à plus d'égalité des femmes et des hommes, la Ville de Villeurbanne souhaite agir à la fois sur le problème de sous-investissement des hommes dans les tâches ménagères et parentales et sur celui de l'assignation des femmes au travail domestique, c'est-à-dire le travail gratuit effectué au bénéfice d'autrui au sein du foyer. Elle peut sensibiliser les agent.es, mieux les informer sur les droits qui évoluent dans le sens du partage de l'investissement parental, et veiller à ce que l'organisation du travail favorise l'égalité dans ce domaine.

### Objectifs

- Analyser les réalités de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale et leurs impacts sur l'égalité professionnelle,
- Informer les agent.es sur leurs droits,
- Inciter les conjoint.es à l'investissement parental,
- Prévenir les discriminations à la situation de famille et à l'état de grossesse.

Objectifs	N°	Actions	Moyens et outils mis à disposition	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Calendrier	Pilotage
Mesurer la réalité de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale et leurs impacts sur l'égalité professionnelle	29	Produire des données sur le nombre de congés paternité et d'accueil de l'enfant et suivre les évolutions annuellement	Temps de travail DRH et mission LCD	Données disponibles	Annuel	Mission LCD – DRH – MPRH
	30	Réaliser une enquête auprès des agent.es sur l'impact de la parentalité sur le déroulement de carrière – prendre en compte les besoins spécifiques des agent.es en situation de monoparentalité	Temps de travail DRH et mission LCD	Nombre de réponses recueillies	2023	Mission LCD – DRH
Inciter les conjoint.es à l'investissement parental	31	Campagne de communication sur l'allongement du congé paternité et de l'accueil de l'enfant afin d'informer et d'inciter les conjoint.es à prendre ce congé en intégralité.	Temps de travail DRH et mission LCD – dir. de la communication	Réalisation de la campagne de communication	2021	Mission LCD – DRH – dir. de la communication
Informers les agent.es sur leurs droits	32	Organiser tous les deux mois des réunions d'information sur les droits et les modalités de conciliation de vie professionnelle et vie familiale	Temps de travail DRH et mission LCD	Nombre de réunions Nombre de participant.es	Mise en place début 2022 Annuel	Mission LCD – DRH
	33	Création d'un « kit des jeunes parents » (information sur le congé maternité, congé parental d'éducation et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant)	Temps de travail DRH et mission LCD	Création du kit	2022	Mission LCD – DRH – dir. de la communication
	34	Intégrer l'enjeu de l'égalité femmes hommes et de la non-discrimination dans le dispositif de télétravail (bilan, formation, évolution) et la réflexion sur le droit à la déconnexion	Temps de travail DRH et mission LCD		2022	Mission LCD – DRH
Prévenir les discriminations à la situation de famille et à l'état de grossesse	35	Mis en place d'un entretien en amont et au retour du congé maternité	Guide d'entretien		2022	Mission LCD – DRH
	36	Aménager des salles d'allaitement dans les locaux et équipements municipaux et informer le personnel sur les droits des agentes à l'allaitement	État des lieux ; aménagement de locaux, intégration dans le cahier des charges de construction	Nombre de salles d'allaitement aménagées	2022-2023	Mission LCD – DRH – directions concernées

## Axe 4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

### Contexte

En 2013, 31% des personnes actives de la fonction publique française déclarent avoir été victimes de discrimination dans l'emploi. Les principaux critères de discrimination sont : le sexe (29% des personnes discriminées évoquent ce critère), l'origine ethnique (16%), la nationalité (10%) et les convictions religieuses (8%) (Baromètre de perception des discriminations du Défenseur des droits et de l'Organisation internationale du travail). Une enquête Ifop menée en 2019 montre que 40% des femmes ont été victimes de sifflements, de gestes ou commentaires grossiers, ou encore des regards concupiscent au travail. Près d'une Française sur trois (30%) a déjà été harcelée ou agressée sexuellement sur son lieu de travail. En 2016, une enquête a été réalisée par la Ville auprès des encadrant.e.s sur les violences sexistes au travail. 25% d'entre elles et eux ont déclaré avoir vécu du sexisme au travail (propos sexistes, violences, discriminations). Les actes de discrimination, de harcèlement et de sexisme ne sont pas seulement des faits individuels, mais renvoient à une organisation spécifique (rapports hiérarchiques, « culture » de l'équipe, etc.). Face à ces phénomènes l'employeur, telle qu'une Ville, a l'obligation légale de prévention et de traitement. Comme l'a rappelé le Défenseur des droits, l'enjeu des dispositifs d'alerte interne sur les discriminations n'est pas de se substituer aux voies de recours normales que sont, en interne les syndicats et en externe les associations, le Défenseur des droits et les voix juridique et judiciaires, mais de contribuer à la lutte et à la prévention des discriminations dans la gestion de l'emploi. Pour ce faire, il est nécessaire de repérer les discriminations, donc de permettre aux personnes d'en parler, de les analyser en prenant en compte les pratiques individuelles mais aussi la dimension organisationnelle afin de pouvoir non seulement régler les situations mais faire évoluer les pratiques et les organisations.

La Ville de Villeurbanne a mis en place, fin 2013, un dispositif interne de repérage et de traitement des discriminations, intégrant les discriminations directes, indirectes, l'injonction à discriminer, le harcèlement sexuel et discriminatoire, ainsi que les injures à caractère raciste, sexiste et homophobe, et visant les personnes en situation de handicap. Entre 2014 et 2020, 18 cas ont été traités. Un bilan de ce dispositif a fait apparaître des pistes d'amélioration concernant sa notoriété, l'organisation du dispositif d'enquête et de décision, ainsi que la difficulté à mettre en œuvre des actions de prévention des discriminations dépassant le traitement individuel des situations.

Depuis 2018, la Ville organise des ateliers d'autodéfense féministe à destination des agentes de la Ville. 92 agentes ont été formées et la formation est fortement demandée.

## **Orientations**

Le principal enjeu pour la Ville de poursuivre les actions mises en place, de leur donner plus d'ampleur avec l'objectif de mieux saisir la dimension structurelle des discriminations ou d'autres formes de violence et de développer des actions de prévention des discriminations au sens large du terme (discriminations, dénigrements, violences).

## **Objectifs**

- **Consolider, redynamiser et rendre plus visible ce dispositif d'alerte** pour prévenir les discriminations
- **Prévenir les discriminations et les autres actes de violence :**
  - poursuivre les formations à l'autodéfense féministe,
  - former les agents et les encadrants aux violences et discriminations LGBTQIA+phobes
  - mise en place d'outils d'accompagnement au changement dans les services concernés
- **Concernant les violences sexistes et sexuelles, prendre en compte la parole des premières concernées et les associer à la formulation des propositions**

Objectifs	N°	Actions	Moyens et outils mis à disposition	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Calendrier	Pilotage
Prévenir les discriminations et les autres actes de violence	37	Poursuivre les ateliers d'autodéfense féministe à destination des agentes de la Ville (2 par an)	Budget / plan de formation	Nombre d'agentes formées par an	Annuel	Mission LCD – DRH
	38	Former les encadrant.es, le personnel des ressources humaines, les médecins du travail et les représentant.es du personnel sur la lutte contre les violences sexuelles, sexistes, racistes, homophobes et sur les violences conjugales	Prestation	Nombre d'agent.es formé.es par an	2022	Mission LCD – DRH
Consolider, redynamiser et rendre plus visible le dispositif d'alerte interne en matière de discriminations	39	Maintenir et consolider l'alerte interne	Appui juridique externe	Nombre de cas traités	Annuel	Mission LCD – DRH
	40	Mener une campagne de communication sur le dispositif d'alerte interne précisant le champ du dispositif et son fonctionnement	Prestation	Réalisation de la campagne de communication	2022	Direction de la communication- Mission LCD – DRH
	41	Former des enquêteurs.trices, et le groupe décisionnel sur les discriminations et violences et élaborer la procédure et la grille d'enquête	Prestation / plan de formation	Nombre de personnes formées	2021-2022	Mission LCD – DRH
	42	Mettre en place des interventions dans les services pour prévenir les violences, discriminations : audit, accompagnement, formation – Constitution d'un plan de prévention à partir des cas concrets	Prestation	Nombre d'interventions, de services concernés	2022-2023	Mission LCD et DRH
Prendre en compte la parole des premières concernées et les associer à la formulation des propositions	43	Créer un espace de parole pour des femmes de toutes filières et de tous grades permettant de mieux prendre en compte les réalités du sexisme afin d'orienter les actions	Animation Mission LCD Prestation aide à l'animation	Nombre de participantes	2022	Mission LCD – DRH

## **CONTACT**

Pour en savoir plus sur la lutte contre les discriminations à Villeurbanne consultez le site [nondiscrimination.villeurbanne.fr](http://nondiscrimination.villeurbanne.fr)

Contact : [mission.lcd@mairie-villeurbanne.fr](mailto:mission.lcd@mairie-villeurbanne.fr)