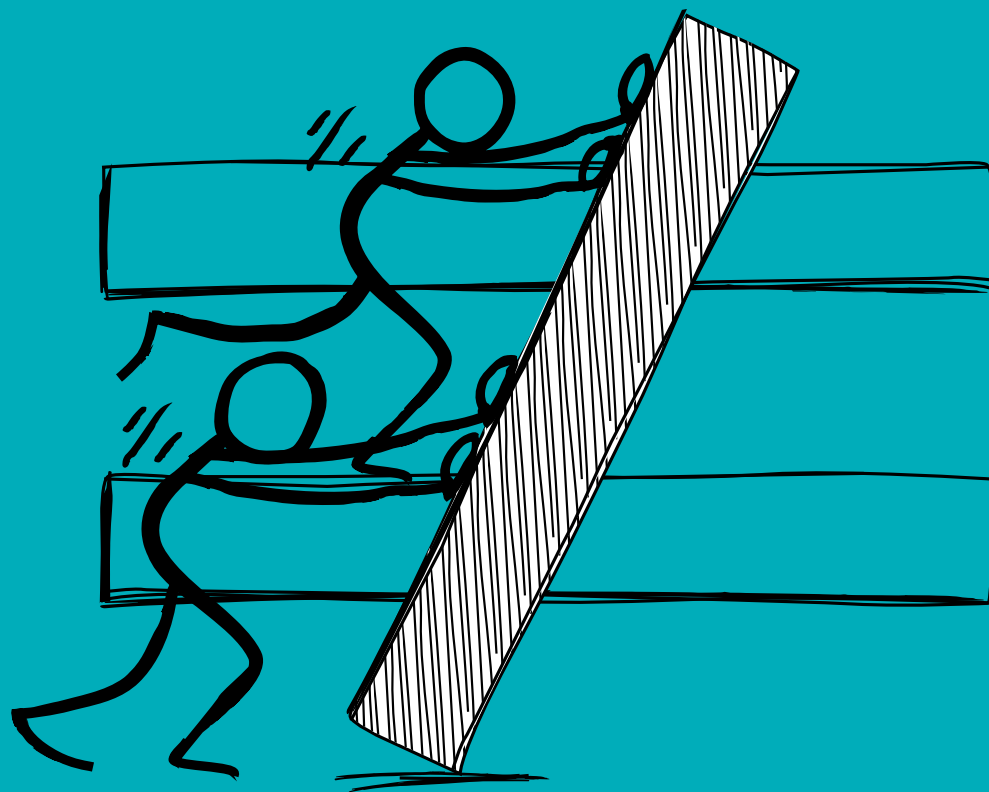




RAPPORT ANNUEL

NOVEMBRE 2022

NOTRE ACTION
EN MATIÈRE DE LUTTE
CONTRE LES DISCRIMINATIONS

vi||eurbanne

SOMMAIRE

LE MOT DE L'ÉLUE, AGATHE FORT

LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS EN UN COUP D'ŒIL

RÉSULTATS DE L'OBSERVATOIRE DES DISCRIMINATIONS EN INFOGRAPHIE

OBSERVER LES DISCRIMINATIONS

(SE) FORMER

AGIR POUR CHANGER

LES PERMANENCES JURIDIQUES LCD À VILLEURBANNE

3

4

6

8

11

12

13

14

15

16

16

17

17

18

19

20

20

21

22

22

22

23

24

LE MOT DE L'ÉLUE



Agathe FORT

Adjointe à la ville inclusive,
la lutte contre les discriminations
et la santé

“ VILLEURBANNE SE MOBILISE
CONTRE LES DISCRIMINATIONS ”

La politique villeurbanaise de lutte contre les discriminations a été initiée il y a une quinzaine d'années dans le domaine de l'emploi. Elle irrigue maintenant toutes les politiques municipales. À Villeurbanne, nous souhaitons prendre en compte toutes les discriminations, celles liées au genre, au handicap, à l'âge, sans nier les plus taboues, comme les discriminations raciales. Aussi, ce rapport rend compte de notre action à l'égard de toutes les discriminations.

Pour progresser vers l'égalité et combattre les discriminations, il est nécessaire de combiner (re)connaissance, formation et action de changement des pratiques et des politiques, mais aussi d'agir avec les personnes concernées par les discriminations. C'est l'objectif de la commission contributive pour l'égalité professionnelle et la non-discrimination composée de 40 agent.es volontaires et de représentant.es syndicaux.ales qui a été mise en place cette année. Nous avons poursuivi nos actions de lutte contre les violences et les discriminations à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre avec des formations, une enquête dans l'emploi au sein de la collectivité, mais aussi avec l'ouverture d'une permanence du centre LGBTQI+ de Lyon au service des Villeurbannais.es. Le projet d'expérimentation Discri-O, de lutte contre les discriminations ethno-genrées à l'orientation scolaire de fin de 3^e est arrivé à son terme en juin 2022. Il ouvre des

perspectives pour la recherche et pour l'action afin de résoudre ce problème ignoré et si peu traité en France. Bien entendu, nous poursuivons notre engagement fort sur les discriminations et les inégalités de genre, par exemple, dans l'emploi, dans l'espace public, dans la culture, car le sexisme traverse la société toute entière, dans tous les aspects de la vie des femmes. Nous avons une attention particulière aux femmes les plus invisibilisées, comme le montre le lancement d'une mobilisation partenariale sur les violences et les discriminations vécues par les femmes en situation de handicap.

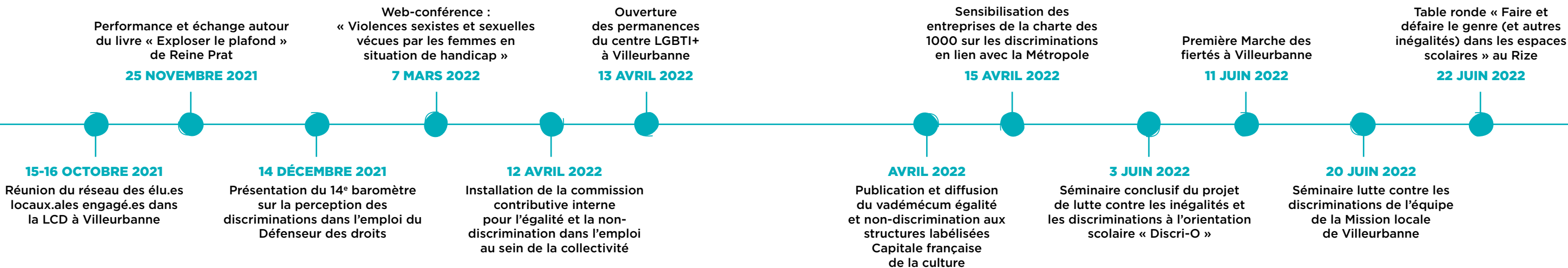
Villeurbanne œuvre aussi à l'échange de pratiques et à la consolidation d'une dynamique regroupant les collectivités locales. Avec d'autre élu.es, j'ai impulsé et je co-pilote un nouveau groupe de travail sur la lutte contre les discriminations animé par France urbaine.

Ce rapport annuel présenté au conseil municipal a vocation à être diffusé largement. Informer les Villeurbannais et les Villeurbannaises sur les actions que nous menons, les moyens que nous consacrons à cette politique, constitue un enjeu de transparence. Il s'agit aussi de faire des discriminations un sujet de débat public, car la lutte contre les discriminations est une exigence démocratique et sociale.

LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS À VILLEURBANNE EN UN COUP D'ŒIL



RÉTROSPECTIVE 2021-2022



LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS À VILLEURBANNE C'EST

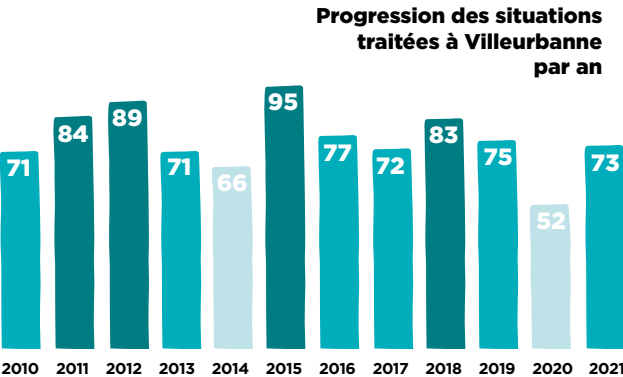
- **Une politique municipale transversale menée depuis une quinzaine d'années**
L'action de lutte contre les discriminations à Villeurbanne a été lancée au début des années 2000. Initiée d'abord dans le domaine de l'emploi, elle s'est étendue à d'autres domaines tels que le logement ou le crédit bancaire, pour devenir transversale aux politiques municipales.
- **Une mission Ville inclusive et lutte contre les discriminations**
Une mission dédiée à la lutte contre les discriminations a été créée en 2008 et rattachée à la direction générale des services. Élargie récemment à la ville inclusive, la mission compte deux postes dédiés à la lutte contre les discriminations.
- **Une politique transversale interne**
Le plan d'action 2021-2023 pour la non-discrimination et l'égalité professionnelle engage la Ville en tant qu'employeur.
- **Un réseau de vigilance pour l'égalité et la non-discrimination et un observatoire des discriminations**
- **Des permanences juridiques dédiées à la lutte contre les discriminations**
- **L'inscription dans des réseaux** : le pilotage d'un groupe de travail sur la lutte contre les discriminations crée en 2022 et animé par France urbaine ; la coalition européenne des villes contre le racisme (ECCAR) de l'UNESCO.
- **Un site internet : nondiscrimination.villeurbanne.fr**
Un site internet dédié à la lutte contre les discriminations à Villeurbanne a été créé début 2019. Il est destiné aux partenaires de l'action villeurbannaise et aux citoyen.nes.
- **Une lettre d'information bimestrielle**

RÉSULTATS DE L'OBSERVATOIRE DES DISCRIMINATIONS EN INFOGRAPHIE

COMPRENDRE LES DISCRIMINATIONS À VILLEURBANNE

Principales informations

En 2021, 73 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 reprise suite à la baisse des situations de 2020 liées à l'arrêt des permanences durant la période de confinement et plus généralement à la crise sanitaire.



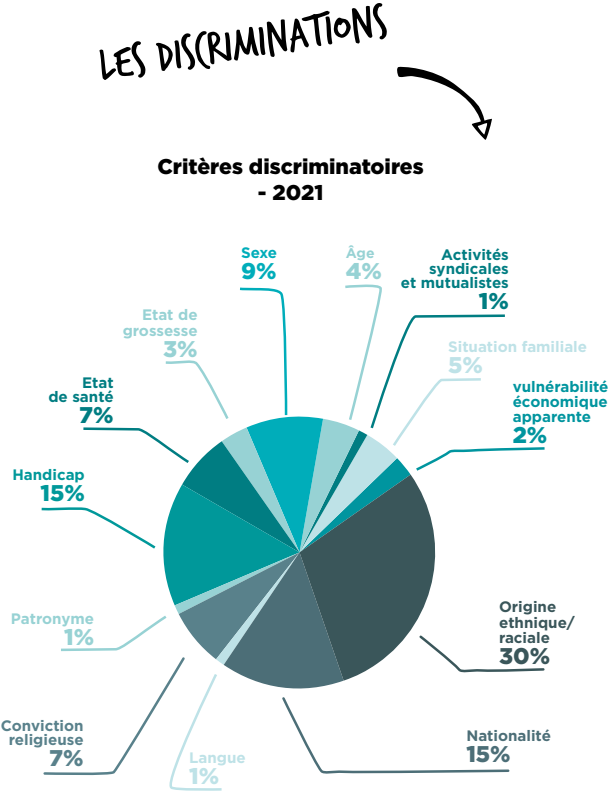
L'observatoire des discriminations existe depuis 2010 et est alimenté par :

→ **Les délégués du Défenseur des droits** 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 délégués du Défenseur des droits se tiennent à la Maison de justice et du droit de Villeurbanne.

→ **Les permanences d'avocat.e de Réaji** : cette permanence a été initiée en 2009 par l'association ARCAD puis proposée par ADL de 2015 à 2020. Depuis 2021, elle est assurée par l'association Réaji.

→ **Le réseau de vigilance en faveur de l'égalité de traitement et de la non-discrimination** réunit des intermédiaires de l'emploi, du logement et des professionnel.les de l'action sociale. Animé par la ville de Villeurbanne, il est composé de ADL (association pour le développement local), Ailoj (association d'aide au logement des jeunes), AVDL (association villeurbannaise pour le droit au logement), le CCAS, le centre d'animation Saint-Jean, le Centre social de Cusset, le Centre social des Buers, la Maison sociale des Broses, la Mission locale de Villeurbanne, Pôle emploi et YMCA.

Les discriminations ethno-raciales représentent 54% des situations de discrimination traitées à Villeurbanne, le critère de l'origine ethnique supposée est le premier critère discriminatoire avec un tiers des situations (30%). Les discriminations à la nationalité concernent essentiellement des discriminations directes ou indirectes dans l'accès à l'emploi, au logement social et aux prestations sociales. Les situations liées aux convictions religieuses concernent des discriminations à l'encontre de femmes musulmanes portant le foulard dans l'accès à l'emploi et la formation principalement. Les discriminations au handicap (15%) et à l'état de santé (7%) représentent 22% des situations traitées. Les discriminations liées au sexe sont en forte hausse cette année (9%) qui cumulée à l'état de grossesse représentent 12% des situations traitées. Viennent ensuite l'âge, les discriminations liées à la vulnérabilité économique, la situation de famille et l'appartenance syndicale.

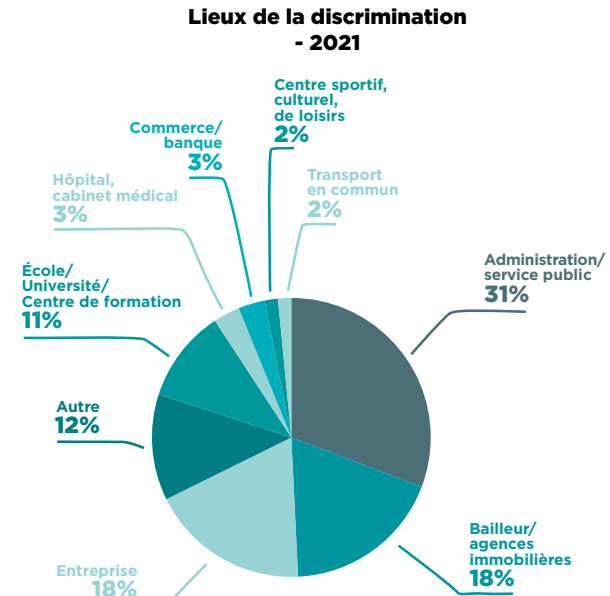
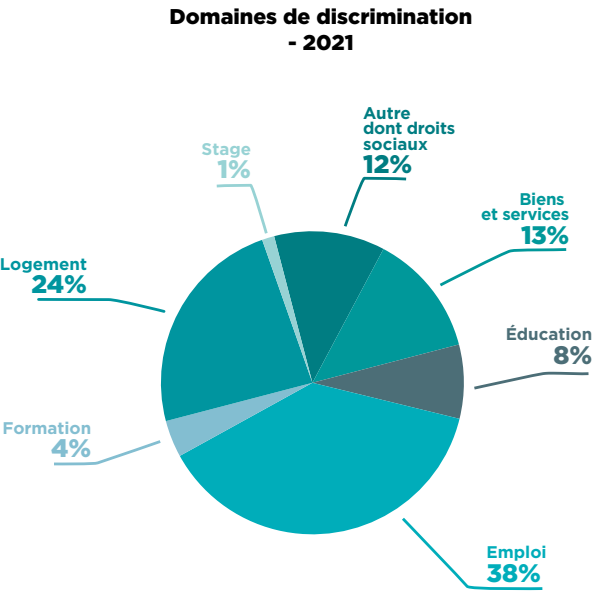


Globalement 42% des situations enregistrées ou traitées à Villeurbanne relèvent de discriminations à l'emploi (à l'accès à et en cours d'emploi) et à la formation : 4% pour la formation et 38% pour l'emploi.

Le domaine du logement est en forte hausse et représente 24% des situations enregistrées contre 14% l'an dernier. Ce domaine est en hausse constante depuis plusieurs années. Le domaine des biens et des services représente 13% des situations, ce sont des discriminations à

l'accès aux soins, à l'accès aux services publics, et à des services privés tels que les banques. Les discriminations dans d'autres domaines dont l'accès à des droits ou des prestations sociales représentent 12% des situations, leur part double par rapport à 2020.

L'éducation concerne 8% des situations. Cela relève surtout de l'absence ou du défaut d'aménagement permettant l'égalité de traitement de personnes en situation de handicap.



OBSERVER LES DISCRIMINATIONS

La connaissance et la reconnaissance des inégalités et des phénomènes de discrimination conditionnent l'orientation et le déploiement d'une action publique de lutte contre les discriminations forte et cohérente. Les études et les mesures permettent de faire des constats mais aussi de mieux comprendre la dimension systémique des discriminations. Tous les ans la ville de Villeurbanne publie des données sexuées concernant l'emploi dans la collectivité. En 2022, la Ville a réalisé une enquête quantitative sur les discriminations et comportements LGBTQI+phobes, une forme de discrimination encore peu étudiée.



ANALYSER LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'EMPLOI

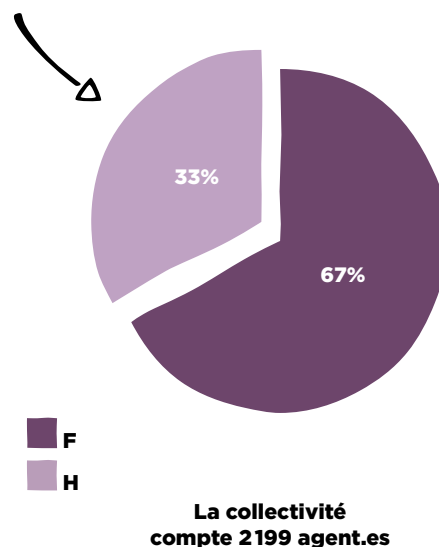
QUOI ?

Depuis 2015, la ville de Villeurbanne produit le rapport de situation comparée des femmes et des hommes dans l'emploi interne. Il s'agit d'une obligation définie par le décret du 21 juin 2015. En 2022, le rapport présente des données sexuées de 2020 relatives aux effectifs, au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail et à la rémunération des agent.es. Le rapport de situation comparée 2021 sera présenté dans le rapport annuel 2023.

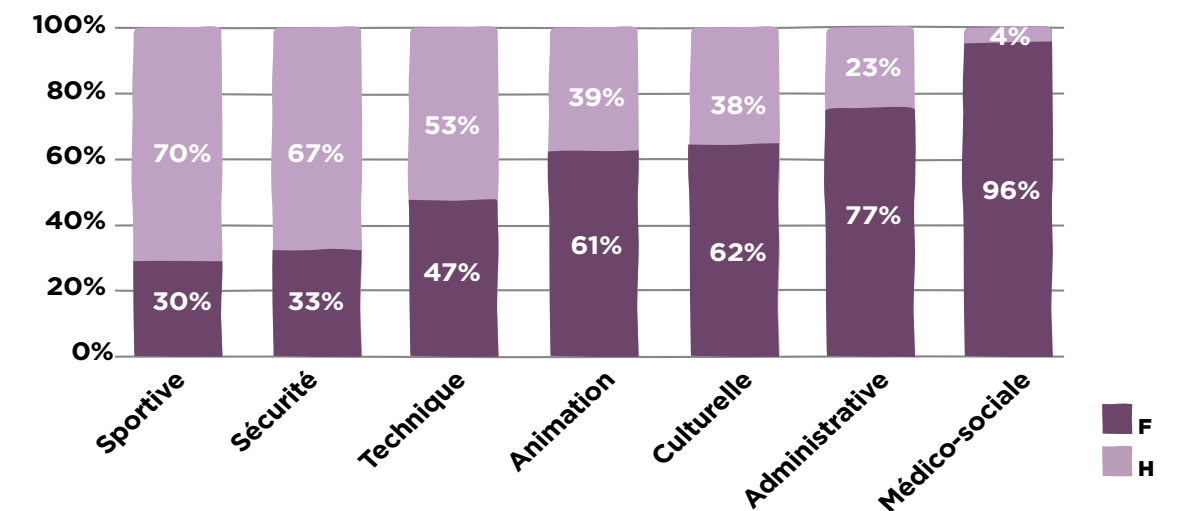
PRINCIPALES DONNÉES DU RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE 2020

Les effectifs - La collectivité compte 2 199 agent.es : 67% sont des femmes, 33% sont des hommes. On retrouve quasiment la même répartition chez les titulaires (66% contre 34%). Les effectifs des contractuel.les sont davantage féminisés, avec 72% de femmes.

LES EFFECTIFS



Répartition des femmes et des hommes par filière

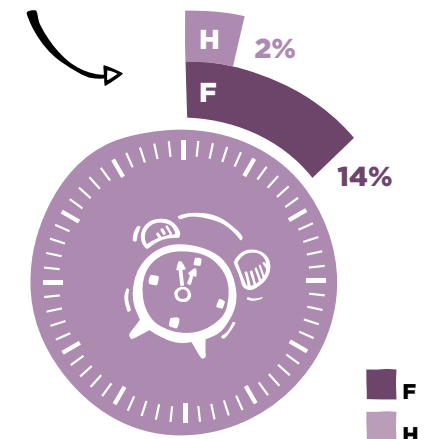


La répartition des femmes et des hommes varie selon les filières. Les filières les plus féminisées sont les filières médico-sociale (96% de femmes) et administrative (77% de femmes). Les hommes sont surreprésentés dans la filière sportive (70%). Ils sont légèrement représentés dans la filière technique (53%) et la filière sécurité (67%).

La carrière - Concernant la promotion interne, parmi 388 femmes et 364 hommes promouvables en 2020 4 femmes et 10 hommes ont été promu.es. Ces promotions se concentrent sur 3 grades : attaché.e (4 femmes et 1 homme), technicien.ne (3 hommes) et agent.e de maîtrise (6 hommes).

Temps de travail - Le temps complet/non-complet est lié au poste, alors que le temps partiel est lié à la demande ou à la situation de l'agent.e. Le temps non-complet concerne 3% des agent.es titulaires : 3% des femmes et 4% des hommes. Les femmes représentent 93% des fonctionnaires travaillant à temps partiel. 14% des femmes titulaires et seulement 2% des hommes titulaires travaillent à temps partiel.

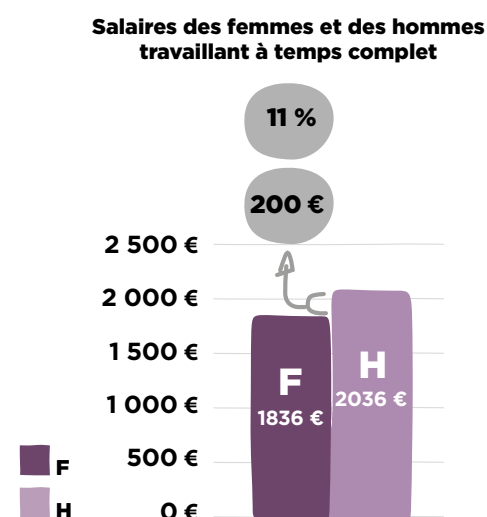
TEMPS PARTIEL



Les rémunérations - L'écart entre la rémunération moyenne nette mensuelle des femmes et des hommes travaillant à temps complet est de 200 euros. Les femmes gagnent en moyenne 10,9% moins que les hommes. L'écart est plus important pour les agent.es contractuel.les : 429 euros, ce qui représente un écart de 26,7% en défaveur des femmes.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes varie en fonction des filières. L'écart de salaire est le plus important dans les filières sécurité (396 euros, 19% en défaveur des femmes), administrative (355 euros et 17%) et technique (256 euros, 16%). Par ailleurs, la filière la moins bien rémunérée est la filière médico-social (salaire moyen 1 745 euros net mensuels) où les femmes représentent 96% des effectifs. C'est seulement dans la filière sportive que les femmes gagnent plus : 68 euros, soit 4% de salaire en plus.

LES RÉMUNÉRATIONS



MESURER ET ANALYSER LES DISCRIMINATIONS ET COMPORTEMENTS LGBTQI+PHOBES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

LGBTQI+ = personnes lesbiennes, gays, bisexuel.les, trans, queers, intersexes

QUOI ?

En mai 2022, la Ville a mis en ligne un questionnaire destiné à tous.les agent.es de la collectivité. Menée par la mission Ville inclusive et lutte contre les discriminations, cette enquête s'inscrit dans le prolongement du plan d'action pour l'égalité professionnelle et de la non-discrimination dans l'emploi.

POURQUOI ?

Les études sur les LGBTQI+phobies au travail sont rares et il existe un fort enjeu de visibilité des personnes lesbiennes, gays, bisexuel.les, transgenres, queers et intersexes et de leurs vécus au travail. Cette étude cherche à mesurer les LGBTQI+phobies, à mieux connaître ses formes, ainsi qu'à savoir comment les agent.es y font face.

PRINCIPAUX RÉSULTATS

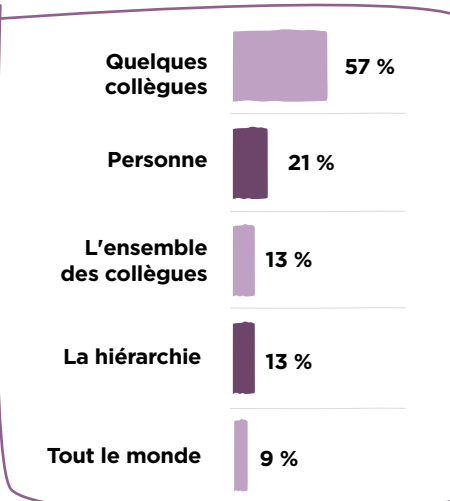
414 agent.es ont répondu au questionnaire, soit 20% des effectifs, dont 16% se déclarant LGBTQI+. Malgré un bon taux de réponse, l'enquête ne permet pas d'avoir un échantillon représentatif. Elle présente les résultats portant sur la population des répondant.es.

Des formes multiples de comportements ou discriminations LGBTQI+phobes

Les répondant.es au questionnaire perçoivent ou sont témoins de nombreux comportements hostiles, principalement des blagues (51%) ou des rumeurs sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (40%). Les répondant.es LGBTQI+ déclarent pour 38% d'entre eux.elles avoir vécu ce type de comportement au travail. Les discriminations sont moins repérées, 13% des agent.es LGBTQI+ répondant.es déclarent en avoir vécues.

Une forte invisibilité des agent.es LGBTQI+

Au travail, votre orientation sexuelle ou identité de genre est connue par :
(Vous pouvez choisir plusieurs réponses) - 47 répondant.es

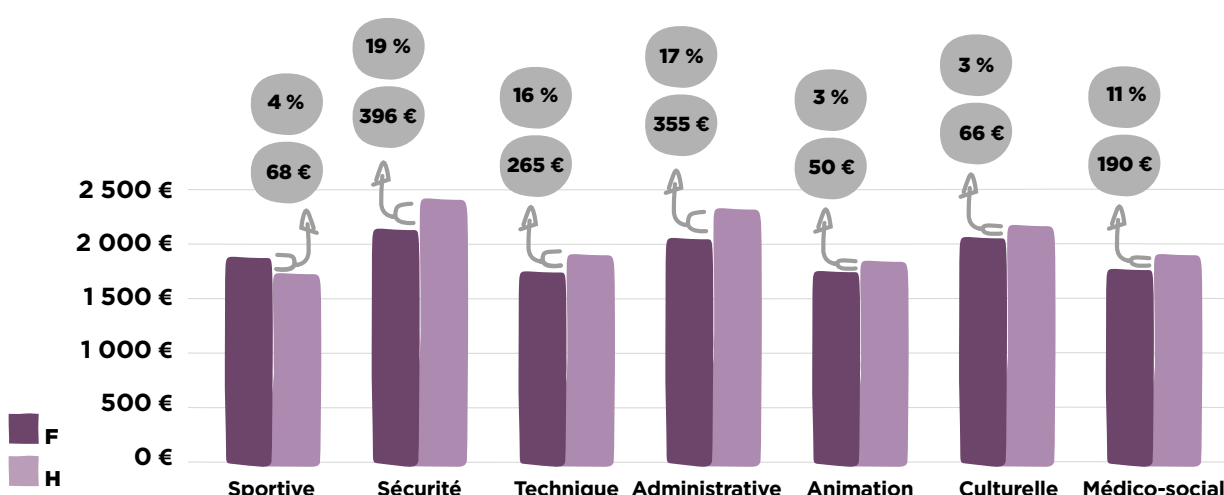


Peu d'agent.es LGBTQI+ répondant.es révèlent leur orientation ou identité de genre à l'ensemble de leur équipe : seul.es 13% des agent.es LGBTQI+ répondant.es se sont dévoilé.es à « l'ensemble des collègues » et 9% à « tout le monde ».

QUELLES SUITES ?

Les résultats seront diffusés en interne et plusieurs préconisations formulées seront priorisées d'ici fin 2022. Parmi elles : la formation des agent.es et des encadrant.es, des actions de sensibilisation, l'établissement d'un protocole d'intervention dans le cas de comportements et de discriminations en lien avec l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

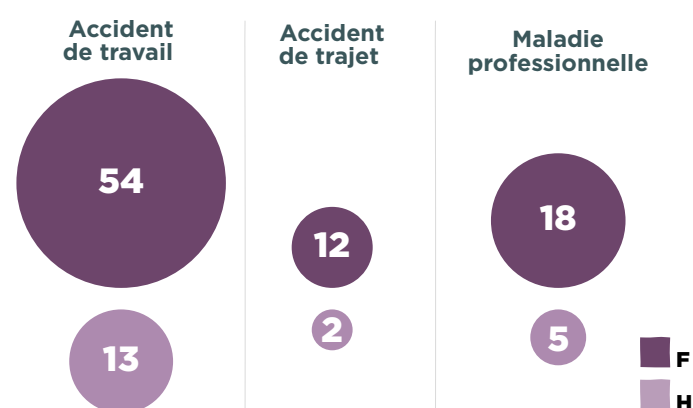
Salaires des femmes et des hommes travaillant à temps complet par filière



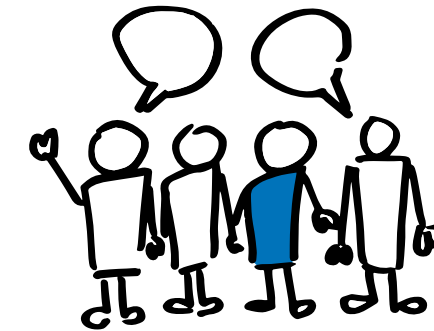
PRÉVENTION

Prévention - En 2020, le nombre d'accidents de travail est supérieur pour les femmes : 54 contre 13. Le nombre d'accidents de trajet est également élevé chez les femmes : 12 accidents contre 2 chez les hommes. Il est en baisse par rapport à 2019 (29 accidents chez les femmes contre 3 chez les hommes) ce qui s'explique par la baisse des déplacements dû à la crise sanitaire.

Le nombre de femmes ayant contracté une maladie professionnelle est supérieur à celui des hommes : 18 contre 5 cas.



(SE) FORMER



La formation est au cœur de l'action de lutte contre les discriminations. Elle permet d'apporter des connaissances, de construire un vocabulaire et une culture commune et d'outiller des professionnel.les pour repérer les discriminations, les analyser et être prêt.es au changement des pratiques. Fin 2021-2022, de nombreuses actions formatives ont été réalisées sous différents formats : séminaire, table ronde, formation, web-conférence. Les formations concernent à la fois les agent.es de la collectivité, comme pour l'autodéfense féministe, et les partenaires du territoire. Cette année une démarche de formation-action été lancée pour agir contre les violences et les discriminations touchant les femmes en situation de handicap.

FORMER LES AGENT-ES DE LA COLLECTIVITÉ

1- Stages d'autodéfense féministe pour les agentes de la Ville

QUOI ?

Dans le cadre du plan de formation du personnel, la Ville propose depuis fin 2017 des stages d'autodéfense féministe aux agentes. La formation a pour objectif d'aider les participantes à faire face aux situations de violence sexiste auxquelles elles peuvent être confrontées dans leur quotidien : au travail, pendant leurs trajets...

COMMENT ?

Ces stages, d'une durée de deux demi-journées, sont assurés par l'association villeurbannaise Impact. L'association partage des techniques verbales et physiques pour se protéger, éviter des situations de violence ou stopper les agressions. Plus de 80 agentes ont été formées entre fin 2021 et octobre 2022.

2- Formation des agent.es d'accueil à la lutte contre les LGBTQI+phobies

QUOI ?

La formation permettait aux agent.es d'accueil de prendre connaissance des différentes formes et de l'ampleur des violences LGBTQI+phobes et de connaître le cadre légal. Lors de ces formations les agent.es ont partagé leur questionnements et leurs pratiques professionnelles.

La formation s'inscrivait dans le cadre du plan d'action contre les LGBTQI+phobies, établi avec des associations du centre LGBTI+ Lyon, porté par la préfecture et signé par la Ville en février 2020.

COMMENT ?

Ces formations d'une durée de trois heures ont été assurées par des bénévoles de l'association SOS Homophobie. Sept sessions ont eu lieu et 80 agent.es ont été formé.es, dont des responsables de service.

3- Formation « Accueillir sans discriminer »

QUOI ?

Cette formation était proposée au personnel assurant des fonctions d'accueil, dans le cadre du plan de formation du personnel. Elle avait pour objectif de prévenir les situations de rupture d'égalité et de renforcer les capacités des agent.es à répondre aux besoins de certain.es usager.es : personnes éloignées du numérique, personnes allophones/non-fran-cophones, personnes en situation de handicap.

COMMENT ?

17 agent.es ont pu bénéficier de cette formation d'une durée d'une journée construite autour d'échanges sur l'expérience des participant.es, d'éclairages théoriques et de mises en situation.

IDENTIFIER LES DISCRIMINATIONS ET LES VIOLENCES AU CROISEMENT DU SEXISME ET DU VALIDISME

1- Web-conférence : violences sexistes et sexuelles vécues par les femmes handicapées

QUOI ?

À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, le 7 mars 2022, la ville de Villeurbanne a organisé une web-conférence : « Violences sexistes et sexuelles vécues par les femmes en situation de handicap : point aveugle des politiques publiques ? ». Johanna Dagorn, sociologue à l'université de Bordeaux, a présenté une enquête inédite menée auprès de femmes en situation de handicap en région Aquitaine. Cette enquête met au jour l'intensité des violences subies par ces femmes dans toutes les sphères de vie et leurs effets dévastateurs. L'étude montre aussi les formes de résistance multiples que les femmes déploient en dépit de situations complexes.

COMMENT ?

La web-conférence a réuni une cinquantaine de participant.es, dont des élu.es et agent.es de la Ville, ainsi que des partenaires du domaine de la lutte contre les discriminations.

La restitution de l'étude a été suivie d'un échange et de la présentation de plusieurs projets locaux :

- les stages d'autodéfense féministe de l'association Impact pour femmes en situation de handicap moteur,
- le programme « Handicap et alors ? » du Planning familial 69 dont l'objectif est d'agir pour l'autonomie des personnes en situation de handicap en matière de vie affective et sexuelle, en sensibilisant aussi les familles, les accompagnant.es et les professionnel.les.

2- Séminaire « Discriminations à l'emploi et violences vécues par les femmes handicapées : rendre visible pour agir »

QUOI ?

Ce séminaire a été organisé le 21 juin 2022, dans le cadre des Semaines du handicap organisées par la Ville.

COMMENT ?

Le séminaire a débuté par des interventions d'Anaïs Choulet-Vallet, doctorante en philosophie au CNRS et à l'université Jean-Moulin Lyon 3 et membre du réseau de recherche handi-féministe, Alexiane Martinez, chargée de mission à l'association Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir et Virginie Vasseur, chargée de mission au pôle régional AuRA du Défenseur des droits. Ces interventions se sont poursuivies avec des temps d'ateliers visant à partager les constats et les pratiques des partenaires locaux et à construire des solutions.

QUELQUES PISTES D'ACTION RETENUES

- Formation des professionnel.les, intervenant.es sociaux.ales, police, associations de défense des droits et d'aide aux victimes sur les violences vécues par les femmes en situation de handicap.
- Sensibilisations du réseau de vigilance sur les discriminations liées au défaut d'aménagement des postes de travail.
- Aide à la mobilisation des concerné.es.

FORMER LES PARTIES PRENANTES DE VILLEURBANNE

1- Séminaire LCD de l'équipe de la Mission locale de Villeurbanne

QUOI ?

En juin 2022, ce séminaire spécialement conçu pour l'équipe et la direction de la Mission locale a réuni 35 personnes durant une journée.

COMMENT ?

Après une matinée socle sur l'historique, le droit et les politiques de lutte contre les discriminations, trois ateliers ont permis aux conseiller.ères de concevoir des modalités d'intervention pour écouter les jeunes sur les discriminations vécues, d'argumenter auprès des employeurs et de prévenir les risques des co-production des discriminations.

2- Formations « lutte contre les discriminations » des partenaires du réseau de vigilance

QUOI ?

Comme chaque année, les nouveaux.elles professionnel.les des structures membres du réseau de vigilance et des services de la Ville sont formés. Ces formations se déroulent sur 2 jours et sont co-animées par un sociologue, Olivier Noël de l'Iskra, et par la mission lutte contre les discriminations.

COMMENT ?

Après une journée consacrée au cadre de la lutte contre les discriminations, des ateliers permettent de s'outiller pour utiliser le droit comme norme de régulation des pratiques et pour prendre en compte la parole et les vécus des concerné.es. Une session de formation a réuni 16 personnes en février 2022.

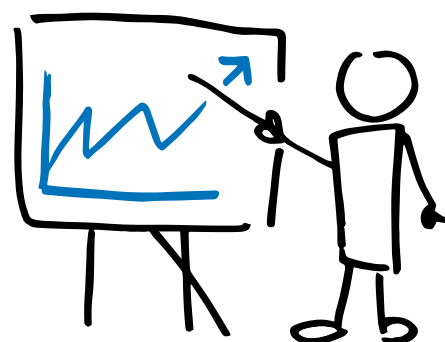
3- Sensibilisation des entreprises signataires de la charte des 1000

QUOI ?

Dans la charte des 1000 entreprises engagées sur les politiques d'insertion dans la métropole, un nouvel engagement a été pris pour que les entreprises se forment pour lutter contre les discriminations. Villeurbanne a souhaité rendre cet engagement concret en organisant une première sensibilisation des entreprises villeurbannaises en avril 2022.

COMMENT ?

Dans un format ludique, la FACE (Fondation agir contre l'exclusion) Grand Lyon a rappelé le socle de la lutte contre les discriminations et quelques éléments juridiques. Le groupe Adecco est intervenu pour témoigner de 20 ans d'engagement dans ce domaine en rappelant les fondamentaux : la connaissance de la loi, la formation en continu et permanente, la mobilisation des parties prenantes, notamment des clients et l'évaluation notamment avec des auto-testings.



DÉBATTRE ET ÉCHANGER POUR NOURRIR L'ACTION

Les discriminations vécues par les jeunes : partage des savoirs autour du 14^e baromètre du Défenseur des droits

Le 14 décembre 2021, Villeurbanne a accueilli George Pau Langevin, adjointe à la Défenseuse des droits, pour la présentation du 14^e baromètre sur la perception des discriminations à l'emploi, consacré cette édition à la jeunesse. Cet événement a été organisé par la Ville en collaboration avec de nombreux partenaires jeunesse engagés dans la lutte contre les discriminations, dont des collèges et lycées villeurbannais, la Mission locale de

Villeurbanne et le master Inégalités et discriminations de l'université Lyon 2. La matinée était également l'occasion de présenter l'état d'avancement du projet Discri-O, de lutte contre les discriminations multifactorielles à l'orientation scolaire en fin de 3^e (voir page 18). Des ateliers avec des professionnel.les et des citoyen.nes concerné.es par le baromètre (18-34 ans) ont été organisés pour échanger sur les données du baromètre et définir des pistes d'action. 80 personnes ont participé à l'événement dont une vingtaine d'étudiant.es et de jeunes mobilisés par la Mission locale.



Performance et conférence autour du livre « Exploder le plafond » à l'École nationale de musique (ENM)

Dans le cadre de la journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes, le 25 novembre 2021, la ville de Villeurbanne et l'association Si/si les femmes existent ont organisé une soirée autour de la sortie du livre « Exploder le plafond : précis de féminisme à l'usage du monde de la culture » de Reine Prat.

La soirée a eu lieu à l'École nationale de musique et s'est organisée autour d'échanges avec l'autrice, d'une performance théâtrale réalisée par des élèves de l'école et des militant.es de l'association HF, et d'une table ronde avec des acteur.ices culturel.les et de la lutte contre les discriminations de Villeurbanne. L'événement a rassemblé plus de 120 personnes.

Table ronde « Faire et défaire le genre (et autres inégalités) dans les espaces scolaires » au Rize

Une table ronde consacrée aux inégalités dans les espaces scolaires a été organisée le 22 juin 2022 au Rize, avec la participation de deux chercheur.es : Fabrice Dhume, sociologue au laboratoire Urmis, et Joelle Magar-Braeuner, sociologue et formatrice indépendante. Si depuis quelques années cette question est souvent abordée sous l'angle des inégalités filles garçons dans les cours d'école, les chercheur.es invité.es ont démontré à quel point cette approche peut être réductrice faute de prendre en compte les inégalités sociales et les discriminations ethno-raciales qui se jouent dans d'autres espaces scolaires.

AGIR POUR CHANGER

La prévention et la lutte contre les discriminations s'inscrivent dans plusieurs engagements : le plan d'action pour la non-discrimination et l'égalité professionnelle 2021-2023 de la Ville, de l'ENM et du CCAS, le plan d'action contre les violences LGBTQI+phobes et un projet de lutte contre les discriminations à l'orientation scolaire de fin de 3^e.

Des actions spécifiques structurent l'action villeurbannaise en faveur de l'égalité femmes hommes : la lutte contre les discriminations par le droit avec des permanences juridiques et un réseau de vigilance, l'animation du réseau de partenaires et le soutien aux associations.

FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN INTERNE : PLAN D'ACTION 2021-2023

L'établissement d'un plan d'action sur l'égalité professionnelle femmes hommes est une obligation légale. La Ville a élargi son objet afin de prendre en compte d'autres discriminations que le sexe, notamment celles liées à l'origine ethnique, au handicap, à l'appartenance syndicale, tout comme des inégalités socio-économiques. Il comporte 43 actions réparties en 5 axes concernant le recrutement et la carrière, la rémunération, la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle et la lutte contre les discriminations et d'autres formes de violences.

RENDRE LES AGENT.ES DE LA VILLE ACTEURS ET ACTRICES DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS : COMMISSION CONTRIBUTIVE INTERNE ÉGALITÉ ET NON-DISCRIMINATION

QUOI ?

La création de la commission contributive interne est une des actions phares du plan d'action pour l'égalité et la non-discrimination professionnelle. Une campagne de recrutement par appel à volontaires a été organisée en février 2022. Elle a ensuite été complétée par un tirage au sort afin de permettre une meilleure



représentativité et la participation de tous et toutes. 38 agent.es, ainsi que 8 représentant.es des syndicats ont intégré la commission pour un mandat de 3 ans. Les adjoint.es et les directions aux ressources humaines et à la lutte contre les discriminations participent aux réunions plénières de la commission. La commission s'est réunie pour la première fois le 12 avril 2022.

POURQUOI ?

L'objectif de la mise en place de la commission est de mieux associer le personnel mais aussi les personnes concernées par les discriminations à la politique de non-discrimination et d'égalité en matière de ressources humaines. La commission a pour mission de contribuer concrètement à la politique, de la suivre et d'apporter des propositions.

PRINCIPALES ACTIONS

- Les agent.es ont bénéficié d'une formation de quatre demi-journées
- Une charte de fonctionnement est en cours d'élaboration avec les membres
- Quatre groupes de travail thématiques ont été constitués et ont engagé leur travail en septembre 2022

MOBILISER LES STRUCTURES LABELLISÉES DE CAPITAL FRANÇAISE DE LA CULTURE POUR L'ÉGALITÉ ET LA NON-DISCRIMINATION

QUOI ?

Le travail a été entamé en 2016 par la signature de la déclaration d'intention 2016-2020 pour l'égalité réelle dans la culture et la création artistique. Il a été impulsé de nouveau à l'occasion de Villeurbanne 2022 capitale française de la culture. Une démarche d'accompagnement des structures culturelles a alors été proposée.

COMMENT ?

La démarche comprend plusieurs étapes allant du constat des inégalités et des discriminations, en passant par l'information, la formation et l'accompagnement au changement des pratiques.

PRINCIPALES RÉALISATIONS

- La création d'un vadémécum égalité et non-discrimination qui présente le cadre légal, des ressources, ainsi que la méthode de travail en matière de non-discrimination dans le domaine culturel. Il inclut aussi un autodiagnostic dont l'objectif est de permettre une première mesure des enjeux et des axes de progression.
- Un accompagnement à l'autodiagnostic de 11 structures culturelles villeurbannaises.
- La mise en place d'un groupe de travail sur la lutte et la prévention des violences sexuelles et à caractère discriminatoires lors des événements culturels qui réunit une dizaine de structures organisatrices de concerts et de festivals, ainsi que des associations féministes, LGBTQI+ et de prévention des risques.

FABRIQUER L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES À L'ÉCOLE NATIONALE DE MUSIQUE (ENM)

QUOI ?

Avec son projet d'établissement 2021-2026, l'école a pris des engagements intégrant la non-discrimination et comprenant un axe fort intitulé « fabriquer l'égalité femmes hommes ». Ce plan d'action a été lancé en septembre 2022 avec une première sensibilisation de tout le personnel sur les discriminations sexistes et les violences sexistes et sexuelles.

POURQUOI ?

Un plan d'action a été établi pour mesurer, partager la culture de l'égalité et mener des actions. La formation des équipes se poursuivra sur les enjeux d'égalité femmes hommes, mais aussi de non-discrimination relative à l'identité de genre et plus largement à toutes les discriminations.

COMMENT ?

Depuis septembre 2021, une démarche associant la direction de l'ENM et l'association des élèves et des parents de l'ENMDAD a permis de concevoir un dispositif d'alerte contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles à destination des élèves. Le dispositif est opérationnel depuis septembre 2022.

LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ETHNO-GENRÉES À L'ORIENTATION SCOLAIRE : PROJET DISCRI-O

QUOI ?

Le projet d'expérimentation Discrì-O de lutte contre les discriminations multifactorielles à l'orientation scolaire de fin de 3^e a été porté par la Ville et animé avec l'inspection académique du Rhône, dans le cadre du Fonds d'expérimentation pour la jeunesse. Il s'est déroulé de 2019 à juin 2022.

Il a réuni les lycées Brossolette et Marie-Curie, les collèges Mòrice-Leroux, Les Iris, Jean-Jaurès et Louis-Jouvet ainsi que le CIO, Centre d'information et d'orientation de l'est lyonnais, les associations villeurbannaises d'accompagnement scolaire et les fédérations de parents d'élèves FCPE et PEEP. Le projet est évalué par le cabinet ISM-Corum.

POURQUOI ?

Les enquêtes récentes montrent que les orientations après le collège sont différenciées non seulement selon la catégorie sociale mais aussi selon l'origine croisée avec le sexe des enquêtés, au détriment des hommes. À caractéristiques sociales comparables, les descendants d'immigrés non européens sont moins souvent orientés vers les filières générales que les élèves non immigrés. Parallèlement, on observe un fort sentiment de discrimination du fait de l'origine supposée ou de la couleur de peau à l'orientation scolaire, corrélé avec des orientations vers des filières moins valorisées, souvent non choisies, de l'enseignement technique et professionnel.

AVEC QUI ?

275
personnes

ont été impliquées dans le projet, notamment :

160 professionnel.les et bénévoles ont été formés.es en 2019, 2020 et 2021, dont 16 parents d'élèves ;

48 professionnel.les de l'Éducation nationale et 8 de l'accompagnement scolaire ont été impliqués dans les recherches-actions ;

35 élèves ont été sensibilisés, dont 12 lycéens.

COMMENT ?

Le projet, doté d'un conseil scientifique a prévu une démarche partenariale et progressive de formation, de diagnostic et d'analyse des pratiques pour aborder les actions correctives une fois les référentiels d'action consolidés.

DES FORMATIONS SUR LES DISCRIMINATIONS POUR LES ÉQUIPES ET LES PARENTS

Le projet a expérimenté des formations sur les discriminations inédites dans l'Éducation nationale pour les équipes éducatives. 12 sessions de formation de deux jours ont été organisées articulant une dynamique d'implication des participant.es et des apports de connaissance sur le droit, la sociologie et la psycho-sociologie. De nombreux supports de formation ont été conçus : la matrice des discriminations, racisme et discriminations, l'effet Pygmalion, le droit de l'anti-discrimination...

Une formation juridique a été conçue à destination des parents et du CIO avec une visée rapidement opérationnelle notamment pour permettre l'écoute et l'information d'autres parents sur leurs droits et pour interroger les critères de sélection des commissions partenariales liées à l'orientation.

QUELQUES RÉSULTATS DES RECHERCHES-ACTIONS

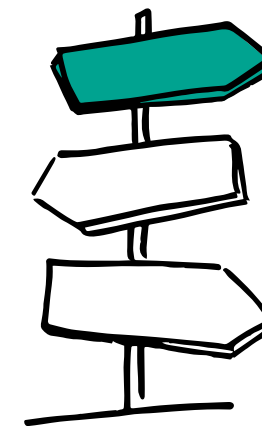
4

groupes de recherche-action

ont mené l'enquête, observé, analysé contribuant ainsi à enrichir les connaissances sur :

- L'analyse des bulletins scolaires
- Les interactions entre professionnel.les de l'éducation / élèves
- La parole des élèves sur les discriminations vécues
- L'observation du dispositif d'orientation concertée

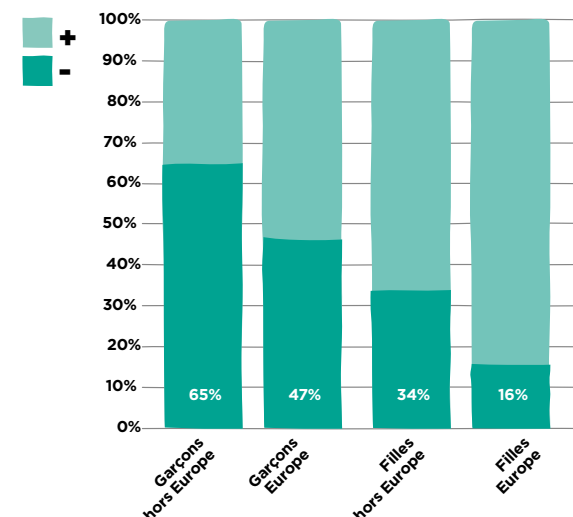
Faute de pouvoir présenter ici tous les résultats, vous retrouvez pages 18 et 19 quelques éléments qui illustrent les effets des biais de jugement, souvent inconscients, sur les pratiques des équipes éducatives.



LES BIAIS D'INTERACTION ENTRE LES PROFESSIONNEL.LES DE L'ÉDUCATION ET LES ÉLÈVES

Des observations menées au sein de diverses classes ont montré de nombreux biais d'interaction selon le genre et l'origine supposée des élèves. On observe que les « garçons d'origine extra-européenne » font principalement l'objet de plus d'interactions que les garçons d'origine européenne et que les filles. Les garçons perçus comme d'origine extra-européenne concentrent les remarques négatives : la part de celles-ci sur l'ensemble des remarques qui les visent est de 65%.

Part respective des jugements positifs et négatifs des enseignant.es visant les élèves selon le groupe ethno-genré perçu



OBSERVATION DES ENTRETIENS D'ORIENTATION CONCERTÉE

Les 178 entretiens d'orientation menés avec les élèves et leurs parents observés montrent de fortes variations de la durée de l'entretien, de 7 à 50 minutes. Les entretiens concernant des élèves ou parents à besoins particuliers sont plus courts que les autres. Des discriminations liées à l'absence de traduction pour des familles allophones sont observées.

Concernant les mentions (encouragements, compliments, félicitation, éloges) inscrits sur les bulletins scolaires, le niveau de notes n'explique pas tout. À niveau de moyenne équivalent, les mentions sont proportionnellement plus souvent données aux filles perçues comme européennes et moins souvent aux garçons perçus comme non européens.

QUELLES SUITES ?

Lors du séminaire de restitution du projet, le 3 juin 2022, les partenaires mobilisés ont partagé les résultats de leur travail et ont défini et priorisé leurs attentes pour la suite à Villeurbanne et au-delà du territoire communal.

Pour l'Éducation nationale :

- Diffuser largement les résultats de Discrì-O dans l'institution scolaire,
- Mettre en place des formations obligatoires sur les enjeux de non-discrimination pour tous les personnels de l'Éducation nationale,
- Mener l'enquête d'analyse lexicologique sur les bulletins scolaires conçue dans le cadre de Discrì-O.

À Villeurbanne :

- Poursuivre les démarches d'observation et d'expérimentation,
- Mettre en place des groupes d'analyse de la pratique des équipes éducatives pour travailler sur les risques de discriminations (citée éducative),
- Organiser des soirées d'information et d'échanges avec les parents sur les discriminations à l'orientation scolaire.

INTERROGER LA PLACE DES FEMMES DANS L'ESPACE PUBLIC

QUOI ?

Les 10 et 16 septembre 2022, le Rize, en collaboration avec la mission Ville inclusive et lutte contre les discriminations, a organisé deux représentations du spectacle « Puclic.ques ». Ce spectacle, réalisé par la compagnie Acte, amène les spectateur.rices à s'interroger sur la place des femmes dans l'espace public.

COMMENT ?

Les spectateur.ices, casque sur les oreilles, guidé.es par deux danseuses, un musicien et une vingtaine de citoyen.nes complices impliqués.es, ont été invité.es à réaliser un parcours d'une durée de deux heures dans le quartier Grandclément. La balade, à travers une scénographie originale et participative avait pour objectif d'aborder sous l'angle des rapports de genre des sujets comme la posture, le langage, le consentement ou le travail domestique.



VALORISER LES FEMMES OUBLIÉES DE L'HISTOIRE AVEC L'ASSOCIATION SI/SI LES FEMMES EXISTENT

QUOI ?

Dans le cadre des Journées du matrimoine et de Villeurbanne 2022 capitale française de la culture, l'association Si/si les femmes existent a proposé une installation participative « Cultures plurielles » sur le thème « immigration et matrimoine ». 20 habitantes de Villeurbanne et de la métropole lyonnaise ont réalisé les portraits de 15 femmes remarquables, étrangères ou nées dans les anciennes colonies françaises. Les portraits ont été installés place Lazare-Goujon durant le week-end des 17 et 18 septembre 2022.

COMMENT ?

Au croisement des inégalités mémorielles de genre et d'origine, l'exposition cherche à faire sortir de l'oubli des femmes remarquables qui ne sont pas nées en France métropolitaine et qui ont par leurs œuvres, leurs engagements ou leurs découvertes, enrichi et fait la France.

QUELQUES FEMMES PRÉSENTÉES DANS L'EXPOSITION :

Gisèle Halimi (1927-2020), avocate, militante féministe et femme politique franco-tunisienne qui a participé à l'instauration du droit à l'IVG et à la reconnaissance du viol en tant que crime.

Eugénie Eboué-Tell (1889-1972), résistante et femme politique française, née à Cayenne en Guyane, une des premières femmes élues députées en 1945.

Rose Dieng Kuntz (1956-2006), chercheuse en informatique sénégalaise, première femme africaine à intégrer l'école polytechnique en 1976.

S'ENGAGER : LE RÉSEAU DE VIGILANCE POUR L'ÉGALITÉ ET LA NON-DISCRIMINATION

QUOI ?

La ville de Villeurbanne anime un réseau de vigilance en faveur de l'égalité et de la non-discrimination. Composé d'une douzaine de partenaires, ce réseau s'est construit progressivement avec des professionnel.les de l'intermédiation de l'emploi, du logement ou de l'action sociale, la ville de Villeurbanne, des juristes et des sociologues.

POURQUOI ?

Le réseau se donne pour mission de ne pas co-produire les discriminations et pour cela de repérer et de traiter les situations, d'écouter les personnes discriminées, de les orienter vers des permanences juridiques dédiées et de mesurer le problème des discriminations.

PRINCIPALES ACTIONS

Depuis sa création en 2008, le réseau de vigilance a repéré et traité plus de 300 situations de discriminations.

Depuis 2019, le réseau de vigilance est engagé dans un projet d'expérimentation porté dans l'agglomération de Grenoble, en partenariat avec Nantes et Aubervilliers.

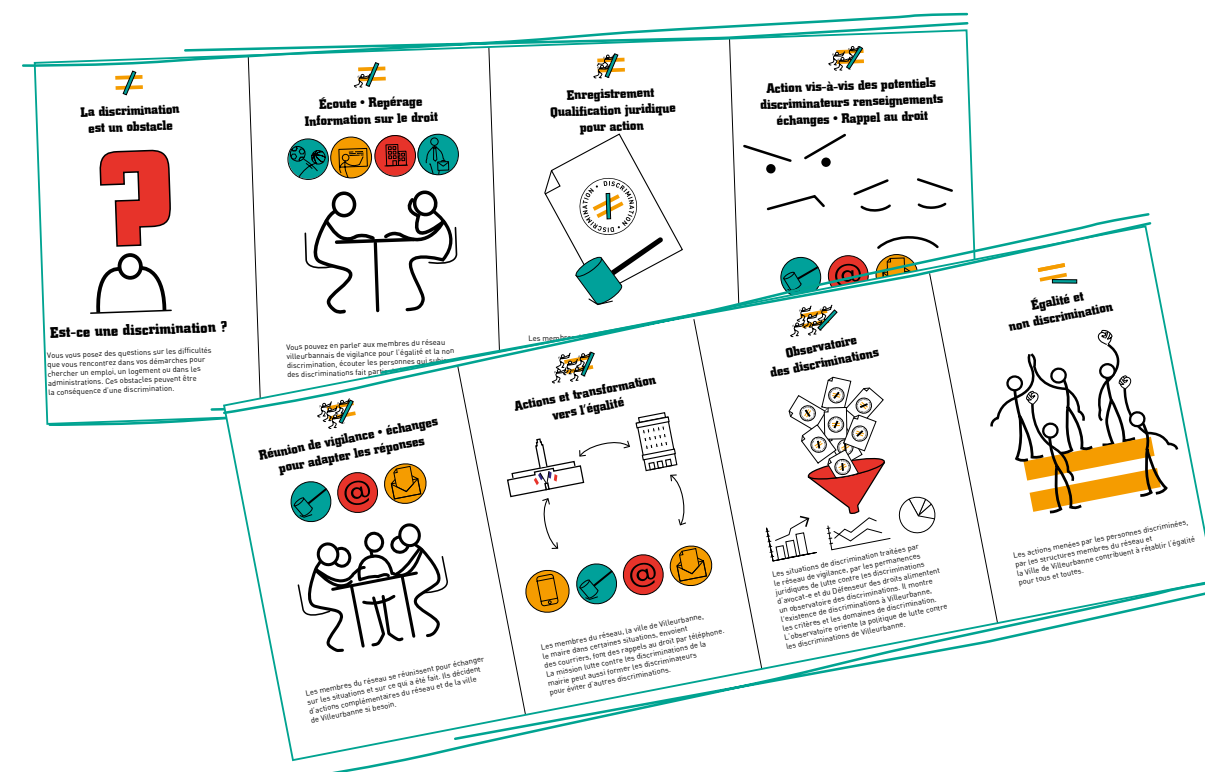
→ **Une étude des différents réseaux** a été réalisée par un sociologue avec l'objectif de faire évoluer les réseaux pour mieux répondre aux discriminations vécues par les jeunes qui vivent le racisme et les inégalités sociales.

Suite à cette étude le comité de direction du réseau s'est donné de nouvelles orientations : élargir le réseau au domaine de l'animation et de la jeunesse, mettre en place un groupe de travail (direction et correspondant.es volontaires) pour envisager les collaborations entre le réseau et les groupes ou associations militantes, développer les formations à l'argumentation vis-à-vis des discriminateur.ices, poursuivre les coopérations du réseau de vigilance villeurbannais avec des réseaux des autres villes.

→ **Une formation-action** a permis de concevoir, en partenariat avec des jeunes mobilisés.es par la Mission locale, des outils pour expliquer le fonctionnement du réseau de vigilance et pour faire de la pédagogie du droit de l'anti-discrimination, outil au service des personnes discriminées.

→ **Deux nouveaux supports ont été produits :**

- Un dépliant sur le fonctionnement du réseau
- Une BD montrant comment le réseau agit en se servant du droit de l'anti-discrimination.



COMBATTRE LES LGBTQI+PHOBIES

QUOI ?

En février 2020, la ville de Villeurbanne a signé un plan d'action de lutte contre les LGBTQI+phobies. Ce plan d'action, coordonné par la préfecture du Rhône et construit avec le Centre LGBTQI+, comprend des actions de lutte contre les violences à l'encontre des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans, queers, intersexes et asexuelles (LGBTQIA+).

COMMENT ?

En 2022, la Marche des fiertés est partie de Villeurbanne. À cette occasion et pour contribuer à la reconnaissance et à la visibilité des personnes LGBTQI+, la Ville a réalisé un passage piéton arc-en-ciel sur l'avenue Henri-Barbusse. Un soutien a été apporté au collectif organisateur de la marche pour la location d'un char permettant l'accessibilité de la marche aux personnes en situation de handicap. La campagne de communication de Daniel Arzola a de nouveau été diffusée à Villeurbanne en juillet 2022.

DÉVELOPPER LES PERMANENCES SUR LES DISCRIMINATIONS : EN 2022 AVEC LE CENTRE LGBTQI+ DE LYON

QUOI ?

Depuis le 15 avril 2022, le centre LGBTQI+ de Lyon propose des permanences, toutes les deux semaines, à la Maison Berty-Albrecht de Villeurbanne. Le centre LGBTQI+ de Lyon regroupe 33 associations, dont l'objectif est la lutte contre les discriminations envers les personnes LGBTQIA+ et la création d'un environnement favorisant la reconnaissance, la visibilité et l'épanouissement de leurs modes de vie.

POURQUOI ?

L'objectif de ces permanences est d'offrir un espace sûr, anonyme et confidentiel pour s'informer, se rencontrer et discuter des questions d'identité de genre, d'orientation sexuelle, de santé sexuelle ainsi que de l'actualité des communautés LGBTQIA+.

ACCOMPAGNER LES ASSOCIATIONS A LA PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS

QUOI ?

La mission Ville inclusive et lutte contre les discriminations a contribué à la rédaction du **Guide de l'association inclusive**. Plusieurs fiches d'information et pratiques permettent de connaître le cadre légal en matière de non-discrimination, d'analyser les pratiques de son association pour les conformer avec les principes de l'égalité et de réduire plus largement les inégalités dans le fonctionnement de l'association.

POURQUOI ?

Une association peut être concernée par les discriminations à plusieurs titres : en tant qu'employeur dans son emploi interne ou dans la fourniture des biens et des services qu'elle propose qu'ils soient gratuits ou payants. Elle peut également repérer des discriminations dont sont victimes des personnes accueillies ou accompagnées dans le cadre de ses activités.



SOUTENIR LES ASSOCIATIONS

QUOI ?

Dans le cadre de la politique de lutte contre les discriminations, la Ville souhaite apporter une aide aux associations qui concourent à la prévention ou la lutte contre les discriminations.

POURQUOI ?

Ce soutien aux associations ou partenaires s'inscrit dans le développement de la dynamique locale dans ce domaine, en synergie avec l'action municipale et en cohérence avec le projet de Maison de l'égalité, des droits et la lutte contre les discriminations.

LES SUBVENTIONS ATTRIBUÉES EN 2022

- 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 2 000 euros de subvention de fonctionnement.
- L'association Impact, association d'autodéfense féministe, a reçu 3 000 euros pour son fonctionnement et pour expérimenter des stages d'autodéfense en direction de femmes en situation de handicap moteur.
- Le collectif Fiertés en lutte, organisateur de la marche des Fiertés, a reçu 1 000 euros pour l'accessibilité de la marche.
- 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.
- Réseau Égalité Anti-discrimination Justice Interdisciplinaire (Réaji) a reçu 8 500 euros pour les permanences juridiques de lutte contre les discriminations tenues par une avocate.

- Si/si, les femmes existent est une association ayant pour objectif de défendre la mémoire et la représentation des femmes qui ont marqué l'histoire. Elle a reçu 2 600 euros de subvention pour le projet « Cultures plurielles : immigration et matrimoine ».
- 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), ainsi qu'une subvention exceptionnelle de 15 000 euros. Elle a également reçu une subvention de 32 000 euros pour le financement d'un poste d'intervenant.e social.e au commissariat de police de la ville.
- L'association Léo Lagrange Centre Est, association d'éducation populaire, a reçu 1 000 euros pour l'organisation des ateliers formations au lycée Brossolette sur le thème du sexisme et les différents types de discrimination.
- La compagnie théâtrale Zéotrope a reçu 2 000 euros pour la création du spectacle « À vos Héroïnes » qui vise à mettre en avant des histoires de femmes qu'elles soient ordinaires ou extraordinaires.

10

Le nombre d'associations soutenues

PERMANENCES



JURIDIQUES LCD À VILLEURBANNE

→ Permanence de la déléguée du Défenseur des droits

Maison de Justice et du droit

52, rue Racine

69100 Villeurbanne

Le mercredi de 9 h à 12 h (sur rendez-vous)

Tél. : 04 78 85 42 40

→ Permanence de l'association REAJI avec une avocate

ADL

13 rue du Docteur-Ollier

69100 Villeurbanne

Le mercredi de 9 h à 12 h (sur rendez-vous)

Tél. : 04 78 85 22 22



SITE INTERNET

NONDISCRIMINATION.VILLEURBANNE.FR

Joindre la mission

→ missionlcd@mairie-villeurbanne.fr