

ÉGALITÉ,  
UNE AMBITION COMMUNE

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

VI || EURBANNE

*femmes*

||  
||

*hommes*

vi || eurbanne

conseil municipal  
lundi 21 novembre 2016



## Table des matières

---

<b>TABLE DES MATIERES.....</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUCTION - L'EGALITE FEMMES HOMMES A VILLEURBANNE, UN VOLET SPECIFIQUE DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS .....</b>	<b>4</b>
En 2015, l'engagement dans la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale..	4
Plan du rapport .....	5
<b>FOCUS SUR QUELQUES REALISATIONS CONCRETES (2015-2016) .....</b>	<b>6</b>
Axe transversal - Notre méthode.....	6
Informer, communiquer - Campagne d'information grand public du 8 mars 2016, un nuage de mots.....	6
Informer, communiquer - Egalité, une ambition commune, une information en continu des habitantes et des habitants sur le plan d'actions .....	6
Sensibiliser, associer, concerter - Les Ateliers de l'égalité .....	7
Egalité de représentation - Nouvelle charte des conseils de quartier 2015 intégrant l'égalité femmes hommes ...	7
Axe 1 : Egalité professionnelle des femmes et des hommes .....	8
Campagne d'information interne : le 5ème volet de la campagne « Bien vivre ensemble au travail » porte sur l'égalité femmes/hommes.....	8
Le séminaire des encadrant.e.s consacré à l'égalité F/H en septembre 2016 .....	8
Axe 2 – La ville intègre l'égalité F/H dans ses politiques publiques .....	9
Culture/Patrimoine - Plus d'égalité femmes hommes dans les dénominations de rues et d'équipements .....	9
Culture/Patrimoine - L'intégration de l'égalité femmes hommes dans les activités du RIZE.....	10
Axe 3 - Egalité des droits et lutte contre le sexisme.....	12
Lutter contre toutes les formes de sexisme - L'observatoire des discriminations 2015, analyse sexuée des données.....	12
<b>METHODES ET MOYENS.....</b>	<b>15</b>
Logique d'intervention en matière d'égalité femmes hommes .....	15
Pilotage et moyens mis en œuvre.....	16
<b>ANNEXE 1 – LE PLAN D' ACTIONS POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES A VILLEURBANNE (2016-2019) (22 PAGES)</b>	
<b>ANNEXE 2 – LE RAPPORT 2015 DE SITUATION COMPAREE DE L'EMPLOI DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DE LA VILLE DE VILLEURBANNE (41 PAGES)</b>	

## INTRODUCTION - L'égalité femmes hommes à Villeurbanne, un volet spécifique de la lutte contre les discriminations

---

La Ville de Villeurbanne est engagée dans la lutte contre les discriminations depuis bientôt quinze ans. La démarche a été initiée en 2002 par une commission municipale relative à la lutte contre les discriminations ethniques composée d'élu.e.s et de citoyen.nes. L'action s'est ensuite déployée dans le domaine de l'emploi avec un projet européen. En 2008, la création d'une délégation et d'une mission dédiées à la lutte contre toutes les discriminations a permis d'élargir la prise en compte de la non-discrimination à l'ensemble des politiques municipales dans une logique d'intégration de l'égalité de traitement dans le fonctionnement municipal et dans les politiques publiques menées par la Ville. Après l'emploi, un plan d'action sur le logement a été mis en place à cette date.

L'égalité des femmes et des hommes est inscrite dans le droit, mais il reste beaucoup à faire pour qu'elle devienne une égalité réelle, dans les faits. C'est pourquoi, en 2014, la Ville de Villeurbanne, a souhaité développer un axe d'action spécifique en faveur de l'égalité des femmes et des hommes inscrite dans le développement de la politique de lutte contre les discriminations. Son objectif 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 aussi 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.

Les actions déjà entreprises en matière de lutte contre les discriminations à l'emploi, au logement, dans l'accès aux services et au droit, constituent un socle tant méthodologique que pratique pour le déploiement du plan d'actions en faveur de l'égalité des femmes et des hommes à Villeurbanne.

La Ville positionne la lutte contre les discriminations dans une approche pédagogique et non culpabilisante. En effet, les discriminations sont moins la conséquence d'actes intentionnels que de processus qui produisent des inégalités de traitement basées sur des caractéristiques attribuées à des individus ou à des groupes en fonction de leur sexe, origine ou religion, handicap, âge, etc.

Pour faire progresser l'égalité et la non-discrimination quatre grandes modalités d'action sont menées en parallèle :

- La lutte contre les préjugés et les stéréotypes
- L'accompagnement au changement des pratiques institutionnelles et professionnelles
- La mobilisation du droit de la non-discrimination
- Le soutien à la mobilisation citoyenne en matière d'égalité et de non-discrimination.

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

### **En 2015, l'engagement dans la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**

La première étape de travail en matière d'égalité femmes hommes a été d'établir un état des lieux. Pour cela, un diagnostic interne a été réalisé de septembre 2014 à début 2015. Il a servi de base à l'écriture d'un plan d'actions pour l'égalité des femmes et des hommes à Villeurbanne (cf. Annexe 1).

Afin d'institutionnaliser ces engagements la Ville a ratifié la Charte pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale le 25 novembre 2015. 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.

L'engagement formalisé par cette charte s'articule autour de six grands principes :



- L'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental.

- Les discriminations multiples doivent être prises en compte.

- La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de la société démocratique.

- L'élimination des stéréotypes sexuels est indispensable.

- L'intégration de cette dimension dans toutes les activités des collectivités locales et régionales.

- Des plans et des programmes adéquatement financés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes.

### Plan du rapport

Le présent rapport s'organise en quatre parties. Il se compose de deux éléments essentiels : le plan d'actions villeurbannais pour l'égalité des femmes et des hommes et le rapport 2015 de situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes dans la collectivité, tous deux présentés intégralement en annexe.

Alors que la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale impose la définition d'un plan d'actions dans un délai de deux ans, la Ville de Villeurbanne a souhaité rendre son engagement opérationnel par la mise en place d'un plan d'actions dès janvier 2016. En 2015, l'action de la Ville de Villeurbanne a donc été consacrée à l'élaboration d'un plan d'actions en association avec les services de la collectivité et des partenaires villeurbannais externes œuvrant dans ce domaine. Le plan d'actions s'appuie sur des dispositifs existants développés dans le cadre de la lutte contre des discriminations ou initiés spécifiquement ainsi que sur une montée en puissance de l'intégration de l'égalité des femmes et des hommes dans la gestion interne et dans les politiques publiques de la collectivité. Il détaille les objectifs poursuivis et les actions que la Ville s'est engagée à mettre en place de 2016 à 2019 (Annexe 1).

Le rapport 2015 de situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes dans la collectivité présente ensuite les données sexuées selon les indicateurs définis par l'arrêté du 23 décembre 2013 concernant les effectifs, la carrière des agents, le temps de travail, les rémunérations, la prévention des risques professionnels et la formation des agents. Le rapport prend en compte les 3 collectivités qui sont représentées au sein du même Comité technique paritaire (CTP) : la Ville, le Centre communal d'action sociale (CCAS) et l'Ecole nationale de musique (ENM) (Annexe 2).

La mise en œuvre du plan d'actions a démarré en 2016. Aussi, pour ce premier rapport, un éclairage sur certaines actions réalisées ou en cours de réalisation est proposé selon les axes définis dans le plan d'actions. Enfin, des éléments concernant la méthode d'intervention et d'évaluation ainsi que les moyens mis en œuvre par la collectivité en matière d'égalité femmes hommes sont présentés.

## Focus sur quelques réalisations concrètes (2015-2016)

### AXE TRANSVERSAL - NOTRE METHODE



#### Informier, communiquer - Campagne d'information grand public du 8 mars 2016, un nuage de mots

Égalité salariale, progrès à faire, partage des tâches domestiques... Sur la façade de l'hôtel de ville, des mots inscrits sur une bâche se sont affichés pour une semaine, à partir du 8 mars 2016, journée internationale des droits des femmes.

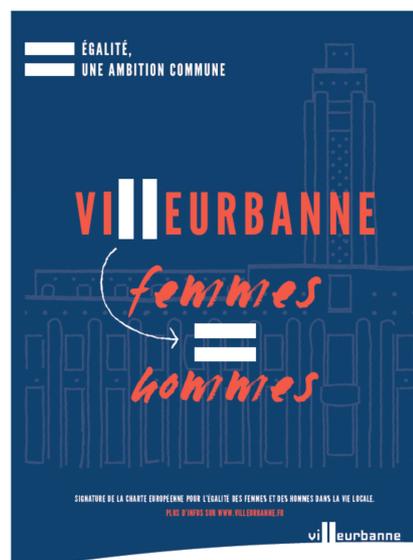
Les mots avaient été recueillis sur les marchés de la ville, les 7 et 8 mars 2015, auprès de Villeurbannaises et Villeurbannais invités à s'exprimer au sujet de l'égalité femmes-hommes. Ces mêmes mots et expressions ont été repris sur Viva Interactif. Tout au long du mois de mars 2016, les internautes ont pu, à leur tour, exprimer leur vision de l'égalité, en soumettant en ligne leurs mots et faire ainsi évoluer le nuage.



#### Informier, communiquer - Égalité, une ambition commune, une information en continu des habitantes et des habitants sur le plan d'actions

Afin d'informer largement les Villeurbannais et les Villeurbannaises sur les engagements de la Ville en matière d'égalité des femmes et des hommes, mais aussi des actions et des initiatives menées sur le territoire, la Ville a utilisé plusieurs types de supports :

- Publication dans le journal municipal *Viva* de novembre 2015 : « Une ambition en action. En signant une Charte et un plan d'actions pour favoriser l'égalité femmes hommes, la Ville s'engage »
- Un dossier spécial dans le journal *Viva* de mars 2016
- Une campagne d'affichage sur le réseau JC Decaud a été diffusée en mars 2016, deux fois une semaine. Des informations ont été insérées dans *Le Progrès* et dans *20 minutes*.
- Une plaquette présentant le plan d'actions a été éditée et diffusée auprès du grand public depuis mars 2016 (cf. ci-contre).



## Sensibiliser, associer, concerter - Les Ateliers de l'égalité

Six ateliers de l'égalité ont été organisés entre mai et juin 2016. Interactifs et participatifs, ces ateliers ont pour objectif de sensibiliser aux inégalités, d'apporter des connaissances théoriques et de favoriser le dialogue autour d'expériences vécues en vue d'une prise de conscience partagée des inégalités entre les femmes et les hommes. Les Ateliers de l'égalité ont été proposés aux élu.e.s, aux partenaires associatifs locaux de l'égalité (Viff, Planning familial...), aux agents de la collectivité exerçant des fonctions de direction, aux partenaires du projet « Grandir à Villeurbanne » sur le quartier des Brosses et au Conseil villeurbannais de la jeunesse.

En mai et juin 2016, 68 personnes ont été formées. L'évaluation mise en place permet pour l'instant de dresser un bilan positif de cette action. Les participant.e.s ont particulièrement apprécié les apports de connaissance et la prise de conscience des inégalités et de leurs propres stéréotypes. Ces ateliers sont conçus comme une première étape de sensibilisation pour créer une dynamique d'action.

D'autres sessions sont prévues d'ici fin 2016 et début 2017 pour sensibiliser les professionnel.les de la petite enfance et de l'Ecole nationale de musique, les représentant.e.s syndicaux, ainsi que des ateliers destinés au grand public afin d'associer les Villeurbannais et les Villeurbannaises à l'action.

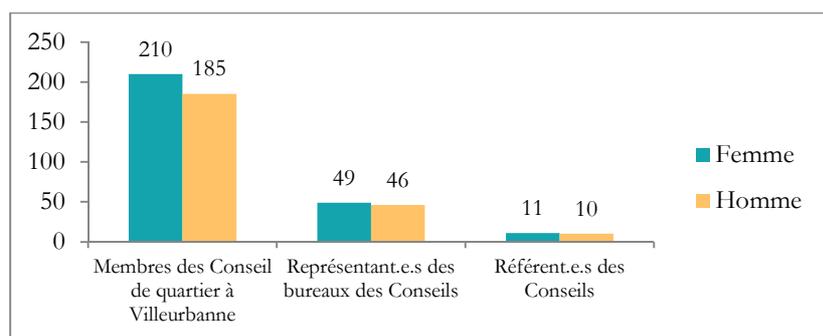
## Egalité de représentation - Nouvelle charte des conseils de quartier 2015 intégrant l'égalité femmes hommes

L'égalité femmes et hommes a été introduite dans la nouvelle charte des conseils de quartiers de 2015. Ainsi, la Charte prévoit que le recrutement des membres des Conseils de quartier se fera d'une part, par l'engagement volontaire et pour une autre part par le tirage au sort sur les listes électorales à part égale de femmes et d'hommes. La charte incite également à une participation à part égale des femmes et des hommes au sein des bureaux des conseils qui sont composés de 3 à 15 habitants et de représentants d'associations du quartier. Par ailleurs, de façon plus contraignante, la Charte prévoit qu'il y ait au moins une femme et un homme parmi les référent.e.s de chaque Conseil de quartier. Enfin, pour favoriser la participation des femmes aux réunions, la charte prévoit que des gardes d'enfants soient proposées, que les horaires des réunions et l'information prennent en compte cette dimension.

En 2016, on compte 210 femmes et 185 hommes dans les Conseils de quartiers de Villeurbanne, parmi les membres des bureaux 49 sont des femmes et 46 sont des hommes et parmi les référents 11 sont des femmes et 10 sont des hommes.



### Charte des Conseils de quartier 2015



## AXE 1 : EGALITE PROFESSIONNELLE DES FEMMES ET DES HOMMES

### Campagne d'information interne : le 5ème volet de la campagne « Bien vivre ensemble au travail » porte sur l'égalité femmes/hommes

Les affiches et les flyers de la campagne « Bien vivre ensemble au travail » dédiée à l'égalité femmes hommes ont été diffusés à la fin du mois de juin 2016 dans tous les équipements et services municipaux.

L'objectif était d'informer les agents sur les actions internes en faveur de l'égalité femmes hommes et d'inciter à l'échange et à la réflexion.

En toile de fond, un message clé : l'égalité se construit ensemble. Autrement dit, l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas qu'une question de femmes. Sur le flyer, il est également rappelé aux agents la manière dont ils peuvent mobiliser le dispositif d'alerte interne en cas d'actes sexistes (propos sexistes, gestes déplacés, harcèlement sexuel...) ou de discriminations au travail.



### Le séminaire des encadrant.e.s consacré à l'égalité F/H en septembre 2016

Cette année, le séminaire des encadrants a été consacré à l'égalité femmes hommes dans le management. 200 managers ont participé à ce séminaire interne.



Au programme de la matinée : sensibiliser aux stéréotypes sexués, apporter des connaissances théoriques, favoriser le dialogue autour d'expériences vécues, partager collectivement autour des pratiques managériales et trouver ensemble des manières de faire autrement... En trame de fond, un objectif : faire prendre conscience des inégalités au travail. Les résultats d'un questionnaire diffusé aux managers, l'intervention d'Élise Vinet, psychosociologue et enseignante chercheuse à l'Université Lyon 2 étaient la base d'échanges en ateliers. Une présentation du plan d'actions pour l'égalité F/H, du rapport de situation comparée de la Ville et du dispositif interne d'alerte sur les discriminations ont ensuite complété l'information des responsables de service.

## **AXE 2 – LA VILLE INTEGRE L'EGALITE F/H DANS SES POLITIQUES PUBLIQUES**

### **Culture/Patrimoine - Plus d'égalité femmes hommes dans les dénominations de rues et d'équipements**

Le diagnostic en matière d'égalité des femmes et des hommes réalisé en 2015 a mis en évidence que seulement 3,6% des rues portaient le nom d'une femme. Depuis, plusieurs rues, espaces publics et équipements villeurbannais ont été baptisés avec les noms des femmes qui ont marquées l'histoire locale, nationale ou internationale.

Au Carré de Soie, sur 7 nouvelles rues, 4 portent le nom d'une femme, ainsi que 2 nouveaux espaces publics. Une esplanade a été baptisée Miriam Makeba pour rendre hommage à cette chanteuse de jazz et militante politique sud-africaine. Les noms d'Assia Djebar, une femme de lettres algérienne d'expression française, auteure de nombreux romans, nouvelles, poésies et essais, qui a également écrit pour le théâtre et a réalisé plusieurs films, de Charlotte Delbo écrivaine française, femme de lettres, engagée dans la Résistance intérieure française ; d'Olympe de Gouges femme de lettres française et femme politique, auteure de la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne et de Gerda Taro, photographe allemande, connue notamment pour ses reportages sur la Guerre d'Espagne ont été attribués à des voies piétonnes et circulées.

Le groupe scolaire et l'école préfiguratrice, qui lui est associée, situés dans la ZAC Gratte-Ciel centre-ville portent le nom de Rosa Parks (1913-2005), militante américaine pour les droits civiques, considérée dans le monde entier comme l'un des symboles de la lutte contre les discriminations raciales.

Dans le quartier de Cusset, trois nouveaux espaces publics ont été créés dans le cadre des travaux de réaménagement du cours Emile Zola. Deux portent désormais le nom d'une personnalité féminine de la Révolution française : Manon Rolland et Claire Lacombe.

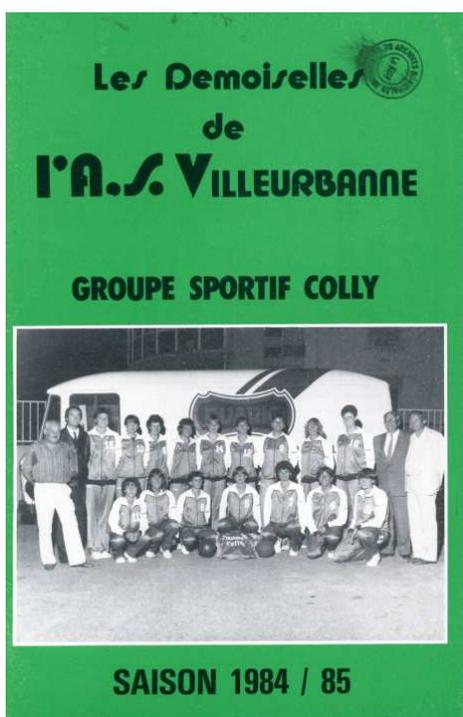
Sur la centaine d'équipements recevant du public que compte la Ville, seule une dizaine porte le nom d'une femme, parmi lesquels 8 équipements petite enfance... C'est pourquoi, le relais d'assistant.e.s maternel.le.s déménagé en 2015 de la Maison Berty Albrecht dans un nouveau local situé rue Poizat a pris le nom de Jean Epstein.

## Culture/Patrimoine - L'intégration de l'égalité femmes hommes dans les activités du RIZE

Un des objectifs majeurs du plan d'actions est l'intégration de l'égalité femmes hommes dans les actions de la Ville, c'est-à-dire qu'il ne s'agit pas tant de faire des actions spécifiques mais plutôt de veiller à ce que, dans toutes les actions, les femmes et les hommes soient également représentés, les femmes et les hommes puissent en bénéficier, etc.

L'activité du Rize en 2016 sur la thématique du sport est un bon exemple de cette volonté d'égalité prise en considération des femmes et des hommes.

### Quelques extraits du livret de l'exposition Bouge



En cette année de Jeux olympiques et d'Euro de football masculin, le Rize a transformé sa galerie en espace omnisport (stade, gymnase, piscine, etc.) pour évoquer toutes les disciplines et surtout toutes les dimensions du sport : historique, urbaine, sociale, politique... à Villeurbanne comme ailleurs. Les questions de la pratique sportive féminine, des représentations et des rapports de dominations liées au genre sont traitées dans l'exposition.

Quelques extraits du catalogue de l'exposition rendant compte de cette intégration :

#### Plus vite, plus haut...plus fort

L'activité sportive, particulièrement en compétition, possède une certaine ambivalence : elle favorise l'épanouissement corporel mais peut aussi contribuer à renforcer les dominations sociales. Né au sein des élites anglaises au début du 19<sup>ème</sup> siècle, pratiqué exclusivement par les hommes, le sport est d'abord et avant tout un privilège réservé à la classe dirigeante, perpétuant les rapports de classe et stabilisant les pouvoirs en place. Quand Pierre de Coubertin crée l'USFSA (Union des sociétés françaises de sports athlétiques) en 1889, elle reflète les caractéristiques sociales de la nouvelle classe dirigeante du pays : uniquement masculine, parisienne, bourgeoise.

En retour, celles et ceux dont le corps est asservi sur le plan social : femmes, prolétaires, handicapé.e.s, immigré.e.s... en font un objet de revendication, une revanche à prendre. « *Le sport*

*apparaît comme offrant un espace où il semble possible d'accéder à l'égalité, à la dignité. Je crois qu'on peut dire la même chose en ce qui concerne la façon dont le sport est venu aux femmes : symbole du machisme, culte exacerbé de la virilité, espace réservé au monde masculin, n'est-il pas devenu un objet de revendication et de lutte contre la discrimination sexuelle à l'initiative des femmes elles-mêmes ? Avec les handicapés, c'est exactement le même processus, et cela se passe aujourd'hui sous nos yeux. On ne peut pas dire que le sport leur est imposé, puisqu'ils sont obligés de se battre sans cesse pour participer, pour « en être », pour « faire partie »... Naturellement on peut discuter à l'infini de savoir si les acteurs de ces moments historiques ont agi à tort ou à raison, en revendiquant une pratique associée au statut de ceux qui les dominent. » Daniel Denis, sociologue.*

### **Sport et genre ...**

*« L'école primaire peut et doit faire aux exercices du corps une part suffisante pour préparer et prédisposer (...) les garçons aux futurs travaux de l'ouvrier et du soldat, les filles aux soins du ménage et aux ouvrages des femmes. » Programme détaillé d'éducation physique signé par Jules Ferry, 1882*

C'est dire si ni l'école, ni la société n'ont su ou voulu créer les conditions d'une pratique de l'éducation physique pour les jeunes filles comme pour les femmes adultes. Ce n'est qu'après 1918, quand les femmes auront démontré leur efficacité et leur dévouement, que le mouvement sportif féminin se développera. Il sera porté par le combat de plusieurs figures, telle Alice Milliat, nageuse et rameuse, qui cofondera la Fédération des sociétés féminines sportives de France dès 1917 ou la joueuse de badminton Marie-Thérèse Eyquem pour le sport catholique. Certains sports sont particulièrement mis en avant pour les femmes en raison de leur caractère esthétique (gymnastique, patinage, équitation, danse...) ou hygiénique (natation, randonnée, alpinisme, ski, vélo...). Des représentations qui ont toujours cours aujourd'hui : plus de 78 % de femmes à la Fédération de gymnastique contre à peine 4 % de licenciées en rugby.

En 1946, le principe de l'égalité absolue entre hommes et femmes est inscrit dans la Constitution de la IV<sup>ème</sup> République. Les fédérations sportives accueillent conjointement femmes et hommes (mais restent dirigées par des hommes...). Aujourd'hui la différence la plus marquée concerne le traitement médiatique (et donc les revenus dans le sport professionnel), et dans la pratique quotidienne le niveau d'engagement dans la compétition ; un peu plus d'un sportif masculin sur quatre pratique en compétition, alors que ce n'est le cas que d'une femme sur dix. C'est à l'adolescence que les jeunes femmes décrochent de la pratique intensive, sans doute rattrapées par les représentations sociales. Dans une conception virile du sport (issue de ses origines martiales ?) les femmes contreviennent aux attendus de la féminité en utilisant leur corps comme un « outil ».

**Découverte de l'exposition « Bouge ! » avec le sociologue Philippe Liotard** membre du Laboratoire sur les Vulnérabilités et l'Innovation dans le Sport (L-VIS) et chargé de mission égalité entre les Femmes et les Hommes à l'Université Lyon 1 Claude Bernard.



### **Spectacle « Mon sexe sportif »**

Sabine veut devenir sportive de haut niveau. Elle est, au fil du spectacle, une enfant, une adolescente, une jeune femme qui se trouve confrontée aux entraves qui rendent la reconnaissance féminine dans le monde sportif très difficile.

Des selles de vélos aux barres parallèles suspectées d'agiter l'hystérie et la nymphomanie, en passant par les tenues sportives spécialisées, ce spectacle

juxtapose les situations grotesques bien réelles, qui témoignent d'une profonde lacune égalitaire entre les genres dans le milieu sportif.

### **AXE 3 - EGALITE DES DROITS ET LUTTE CONTRE LE SEXISME**

#### **Lutter contre toutes les formes de sexisme - L'observatoire des discriminations 2015, analyse sexuée des données**

#### **Qu'est-ce que l'Observatoire villeurbannais des discriminations ?**

L'observatoire des discriminations de Villeurbanne rend compte des situations de discriminations repérées et traitées par les délégué.e.s du Défenseur des droits à la Maison de justice et du droit de Villeurbanne, par les permanences d'avocat mises en place par ARCAD puis par ADL, ainsi que les situations enregistrées par le réseau de vigilance en faveur de l'égalité de traitement et de la non-discrimination des intermédiaires de l'emploi, du logement et de l'action sociale animé par la Ville de Villeurbanne.

- Le Défenseur des droits, mission lutte contre les discriminations

Depuis septembre 2009, dans le cadre d'une convention entre le Parquet, le TGI, la Ville de Villeurbanne et le Défenseur des droits, un délégué local du Défenseur des droits tient des permanences à la Maison de justice et du droit de Villeurbanne. Cet accueil local, bénéficie de l'appui du service juridique du Défenseur des droits, certains dossiers sont traités directement par des rappels au droit ou des missions de bons offices. Le délégué local aide également les réclamants à constituer des dossiers afin de saisir le Défenseur des droits. Rappelons que le Défenseur des droits est une Haute autorité indépendante et constitutionnelle dont une des missions est la lutte contre les discriminations : il a des pouvoirs d'enquête, il peut présenter ses observations devant des juridictions, il peut organiser des transactions pénales, il rend des délibérations.

- Le réseau de vigilance en faveur de l'égalité de traitement et de la non-discrimination

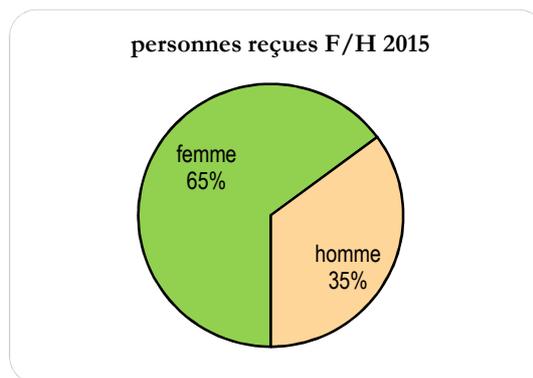
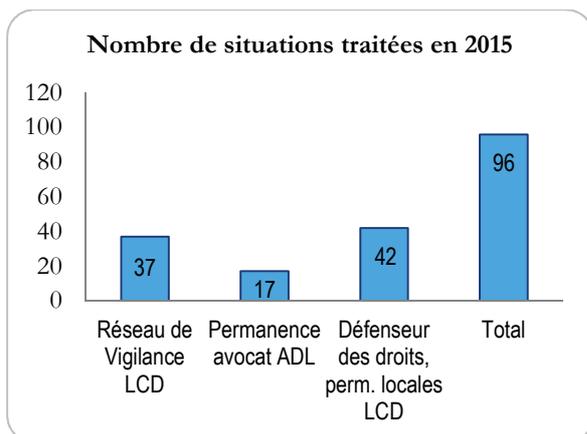
Il a pour objectif de faciliter l'information, l'écoute et l'orientation des personnes confrontées à la discrimination et de permettre aux partenaires de traiter les situations de discriminations qu'ils peuvent repérer en tant qu'intermédiaires de l'accès à des droits sociaux. Ce réseau, animé par la Ville de Villeurbanne, dispose d'un conseil juridique pour aider les professionnel.les à qualifier juridiquement les situations, mieux orienter la personne, et agir auprès des discriminateurs. Les partenaires du réseau de vigilance sont :

ADL (Association pour le développement local), les centres sociaux de Saint-Jean, de Cusset, et des Buers, Pôle emploi (2 agences), la Maison sociale Cyprien-Les Brosses, la Mission Locale, le CCAS de Villeurbanne, l'AVDL (Association villeurbannaise pour le droit au logement), Ailoj (Association d'aide au logement des jeunes), l'UCJG et la Ville de Villeurbanne (Service insertion et emploi et mission Lutte contre les discriminations).

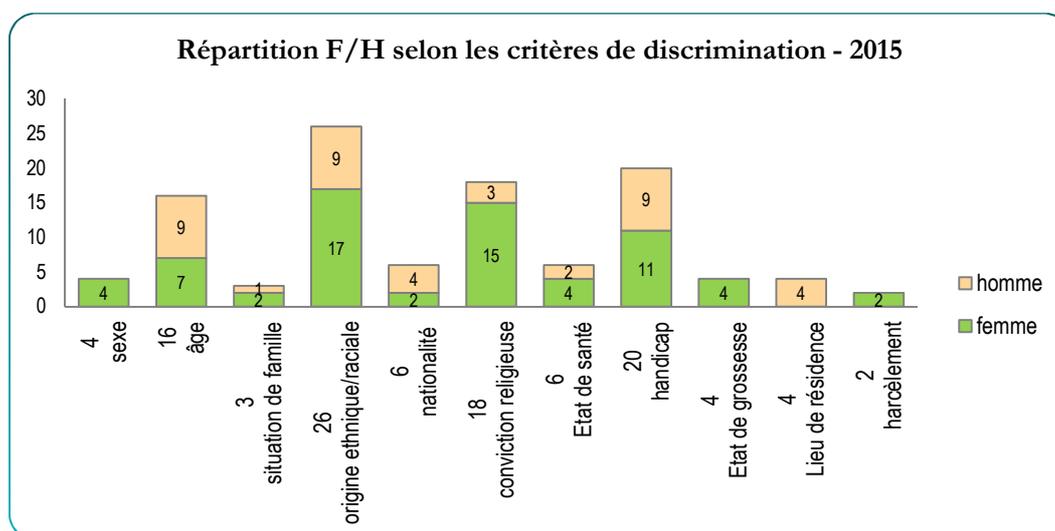
- Une permanence juridique associative

Une permanence d'avocat spécialisée sur le droit de la non-discrimination et gratuite est proposée deux fois par mois par l'Association pour le développement local (ADL) depuis avril 2015.

En 2015, une centaine de situations potentiellement discriminatoires ont été repérées et traitées dans les différents dispositifs alimentant l'Observatoire



Les données sexuées relatives aux personnes reçues par les différents structures alimentant l'observatoire montrent **en 2015 une forte proportion de femmes (65 %)**. Les femmes sont fortement représentées parmi les personnes reçues par les délégué.e.s du Défenseur des droits et par l'avocate.

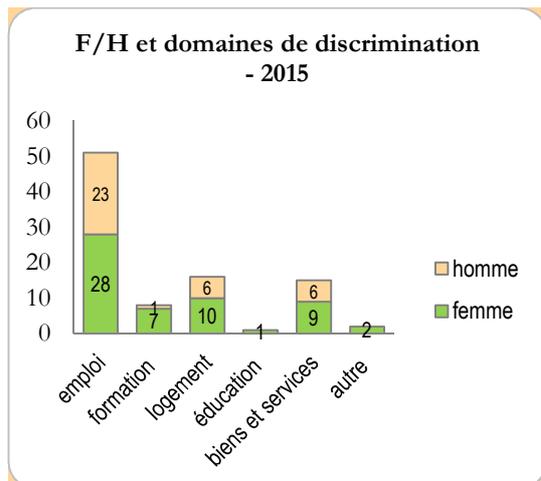


Les critères de l'origine ethnique et raciale (26 situations), des convictions religieuses (18 situations) et de la nationalité sont invoqués dans 45 % des situations potentielles de discrimination. Les réclamations concernant des discriminations liées au handicap (20 situations) et à l'état de santé représentent près d'un quart des situations traitées. L'âge apparaît comme un critère important de discrimination (16 situations).

Les critères du sexe et de l'état de grossesse ne représentent chacun que 4 % des situations traitées. Il faut toutefois noter que les personnes ayant recours aux structures de défense des droits sont à 65 % des femmes. L'analyse sexuée des critères évoqués par les personnes montre que, outre les discriminations fondées sur le sexe et l'état de grossesse, les discriminations liées à la religion, à l'origine ethnique, à la situation de famille et à l'état de santé concernent beaucoup plus souvent des femmes que des hommes. Si l'on prend l'exemple des discriminations religieuses repérées, celles-ci concernent à 90 % des femmes qui portent le voile à qui est refusé l'accès à un emploi privé, une formation ou à un service. Un seul critère est souvent choisi pour justifier ou contester l'inégalité de traitement. Pour autant, dans une approche multifactorielle, certaines de ces discriminations vécues par des femmes pourraient être considérées comme des discriminations aussi liées au sexe.

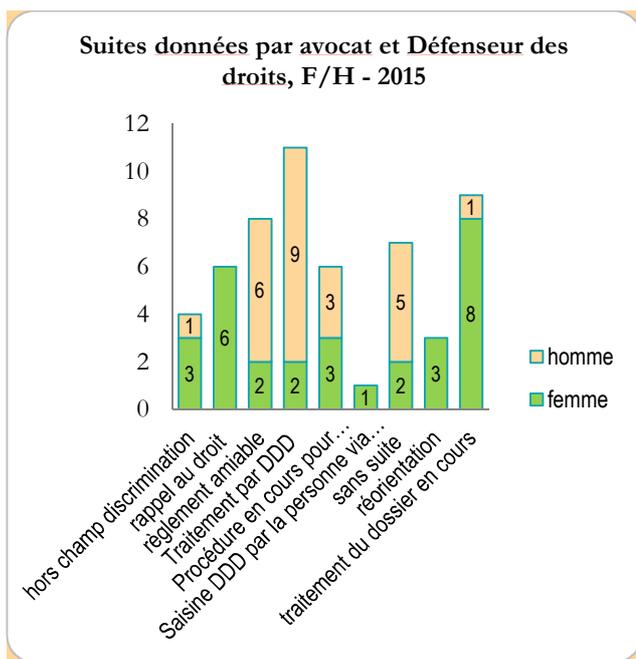
La répartition F/H des personnes qui s'estiment discriminées en fonction du domaine dans lequel s'exerce la discrimination montre que dans l'emploi et l'accès aux biens et services, les femmes réclamantes sont légèrement plus nombreuses que les hommes.

En revanche, dans le domaine de la formation les réclamant.e.s sont presque exclusivement des femmes. Dans les autres domaines, le nombre faible de situations ne permet pas de tirer des conclusions.



**Concernant les suites données par l'avocate et les délégué-e-s du Défenseur des droits sur les 59 dossiers traités en 2015 :**

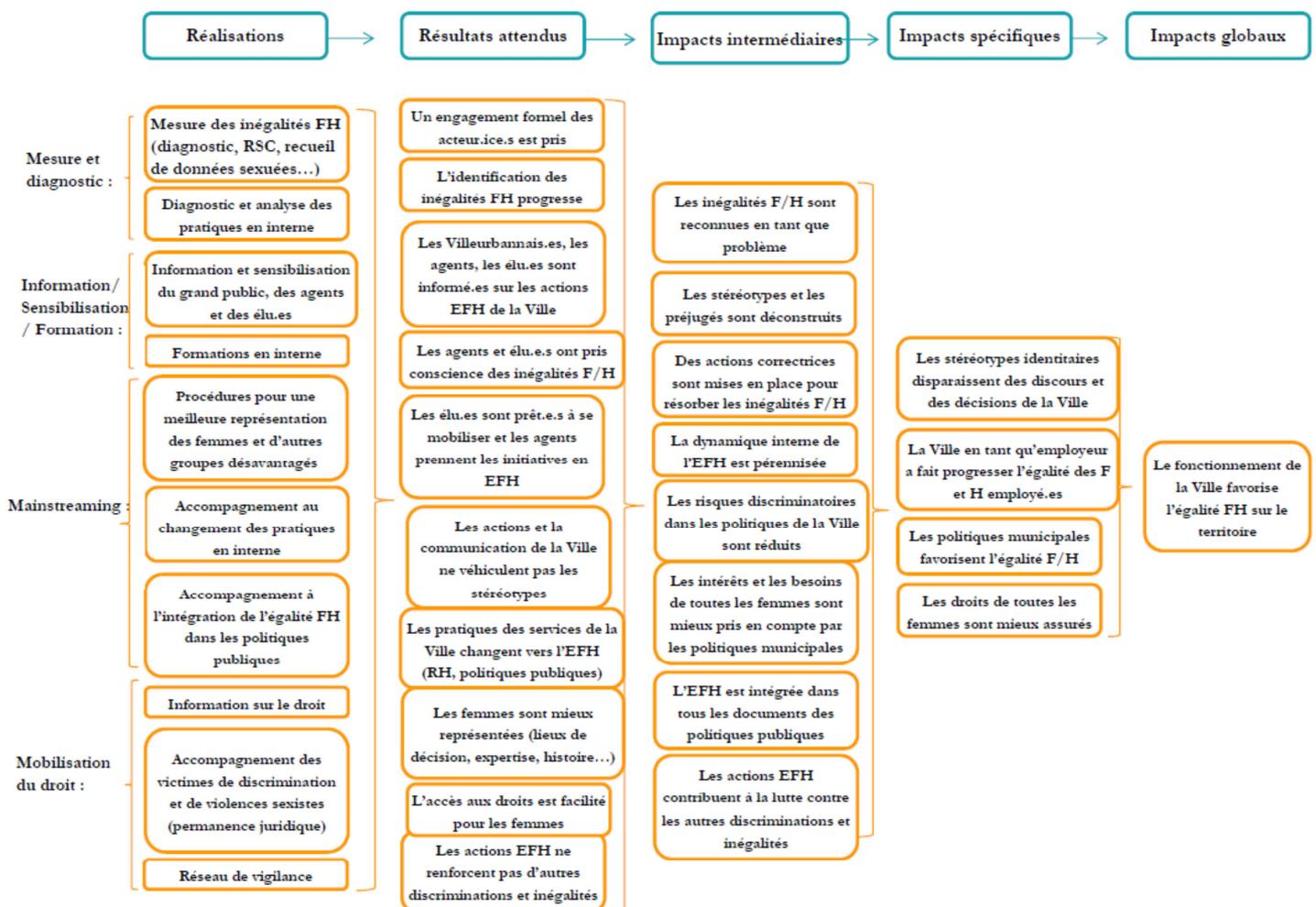
- 8 situations ont été traitées par règlement amiable des délégué-e-s du DDD.
- 6 situations ont donné lieu à des rappels au droit avec l'aide de l'avocate (courriers).
- 11 dossiers sont en cours de traitement par le Défenseur des droits, dont neuf sont portés par des hommes.
- Pour 6 situations (3 femmes et 3 hommes), des procédures judiciaires sont en cours.
- 7 des situations de discriminations supposées n'ont donné lieu à aucune suite.
- 3 personnes ont été réorientées vers d'autres structures d'accès au droit.
- Enfin, 9 dossiers sont en cours de traitement, dont 8 portés par des femmes.



## Méthodes et moyens

### LOGIQUE D'INTERVENTION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES HOMMES

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



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

L'intervention de la Ville en matière d'égalité femmes hommes se déroule suivant la logique suivante : de mesure et diagnostic, en passant par l'information, la sensibilisation et la formation vers 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'actions pour l'égalité femmes hommes**

Le plan d'actions est dirigé par l'adjointe au maire en charge de la lutte contre les discriminations et l'égalité femmes hommes et le directeur général des services. Un comité de pilotage rassemblant différentes directions de la Ville et des adjoint.e.s au maire décident des orientations stratégiques. Le plan d'actions est piloté par la mission lutte contre les discriminations, il est mis en œuvre par les différentes directions avec l'appui de la chargée de mission lutte contre les discriminations.

Pour l'année 2016, année de démarrage du plan d'actions, un budget de prestation spécifique de 15 000 euros a été prévu au budget « lutte contre les discriminations ». Il est destiné à la prise en charge des actions de sensibilisation. Par ailleurs, un temps de travail dédié de la chargée de mission lutte contre les discriminations est affecté au pilotage et la mise en œuvre de ce plan.

Hormis ce budget spécifique, les moyens tant humains que financiers sont intégrés dans l'activité des services de la Ville (Direction de la communication, DRH pour la sensibilisation des agents, intégration dans les actions du Rize et d'autres services).

### **Les subventions aux associations**

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

- FIJI Rhône-Alpes, Femmes informations juridiques internationales : 6000 euros
- Le Planning familial du Rhône : 10 000 euros
- VIFF, Prévention et lutte contre les violences faites aux femmes : 50 800 euros
- VIFF, hébergement des femmes victimes de violence : 7600 €

**Annexe 1 – Le plan d’actions pour l’égalité des femmes et des hommes à Villeurbanne (2016-2019) (22 pages)**

---

**Annexe 2 – Le rapport 2015 de situation comparée de l’emploi des femmes et des hommes au sein de la Ville de Villeurbanne (41 pages)**

---